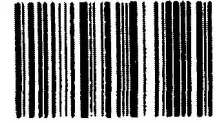




ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ
РАСПОРЯЖЕНИЕ

Комитет по образованию
№ 746-р/22
от 08.04.2022



окуд 02512218

08.04.2022

№ 746-р

**О создании и функционировании
региональной системы научно-методического
сопровождения педагогических работников
и управленческих кадров Санкт-Петербурга**

В соответствии с Концепцией создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, утвержденной распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16.12.2020 № Р-174:

1. Утвердить Положение о создании и функционировании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Санкт-Петербурга согласно приложению № 1.
2. Утвердить Положение о региональной стажировочной площадке согласно приложению № 2.
3. Признать утратившими силу:
распоряжение Комитета по образованию от 23.07.2021 № 2116-р «О создании и функционировании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Санкт-Петербурга»;
распоряжение Комитета по образованию от 13.08.2021 № 2288-р «Об утверждении Положения о региональной стажировочной площадке».
4. Контроль за выполнением распоряжения возложить на первого заместителя председателя Комитета Тимофеева С.П.

Председатель Комитета

Н.Г. Путиловская

ПОЛОЖЕНИЕ
о создании и функционировании региональной системы
научно-методического сопровождения педагогических работников
и управленческих кадров Санкт-Петербурга

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение о создании и функционировании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Санкт-Петербурга (далее – РСНМС) определяет цели и задачи, принципы формирования, структуру и субъекты РСНМС, организационные, содержательные и процессуальные основы деятельности существующих и вновь создаваемых в региональной системе образования структур и форм научного и методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в целях обеспечения реализации мероприятий федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» в части создания условий для развития кадрового потенциала и профессионального роста педагогических работников и управленческих кадров системы образования Санкт-Петербурга.

1.2. Правовая основа создания и функционирования РСНМС:

Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;

постановление Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»;

постановление Правительства Санкт-Петербурга от 04.06.2014 № 453 «О государственной программе Санкт-Петербурга «Развитие образования в Санкт-Петербурге»;

распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р «Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;

распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 16.12.2020 № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

национальный проект Российской Федерации «Образование», федеральный проект «Современная школа»;

методические рекомендации по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, направленные письмом заместителя Министра просвещения Российской Федерации Зыряновой А.В. от 08.11.2021 № АЗ-872/08 «О направлении методических рекомендаций».

1.3. Понятия, используемые в настоящем Положении приведены в приложении.

2. Цель, задачи и принципы формирования РСНМС

2.1. Целью РСНМС является создание единого научно-методического пространства, являющегося компонентом единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, обеспечивающего взаимодействие субъектов научно-методической деятельности регионального и районного уровней для осуществления сетевого непрерывного научно-методического сопровождения повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров в соответствии с приоритетными задачами в области образования.

2.2. Задачи РСНМС:

формирование единой региональной системы профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров, а также тьюторское сопровождение их индивидуальных образовательных маршрутов, построенных на основе диагностики профессиональных дефицитов, выявленных на базе Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников Государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования Санкт-Петербургской академии постдипломного педагогического образования (далее – ЦНППМ);

обеспечение наполнения федерального реестра образовательных программ дополнительного профессионального педагогического образования (далее – ФРОП ДППО) дополнительными профессиональными программами – программами повышения квалификации, программами профессиональной переподготовки педагогических работников и управленческих кадров (далее – программы ДПО), в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий, с целью внедрения единых подходов к профессиональному развитию педагогических работников и управленческих кадров, направленных на устранение выявленных профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров;

развитие сетевого взаимодействия между субъектами РСНМС для создания единой информационно-методической среды, способствующей профессиональному росту педагогических работников и управленческих кадров, разработки, апробации и внедрения инновационных моделей повышения квалификации (профессиональной переподготовки) на основе объединения и совместного использования ресурсов;

разработка различных форм поддержки и сопровождения учителей;

создание условий для овладения педагогическими работниками и управленческими кадрами навыками использования современных технологий, в том числе цифровых;

внедрение в образовательный процесс современных технологий обучения и воспитания, в том числе проектных форм работы с учащимися;

создание условий для вовлечения педагогических работников в исследовательскую деятельность;

создание единой системы выявления, обобщения, продвижения и внедрения подтвердивших эффективность педагогических и управленческих практик;

стимулирование разработки, апробации и внедрения инновационных форм методической работы, деятельности профессиональных сообществ, ассоциаций и методических объединений в региональной сфере образования, направленных на освоение современных профессиональных компетенций.

2.3. Принципами формирования РСНМС являются:

соответствие целям, задачам, показателям и результатам национального проекта «Образование», проектов и программ отрасли «Образование» Санкт-Петербурга в части обеспечения возможности профессионального развития педагогических работников;

соответствие реализуемых в Санкт-Петербурге мероприятий по повышению уровня профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров

потребностям личностно-профессионального роста педагогических работников и управленческих кадров и их направленность на выявление и ликвидацию профессиональных дефицитов;

консолидация ресурсов системы образования Санкт-Петербурга, в том числе формируемой в рамках национального проекта «Образование», для обеспечения устранения профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров и эффективного повышения уровня их профессионального мастерства.

3. Структура и субъекты РСНМС

3.1. РСНМС включает структурные компоненты регионального и районного уровней и обеспечивает преемственность научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в системе образования Санкт-Петербурга на всех уровнях.

3.2. Структурный компонент регионального уровня РСНМС представлен следующими субъектами:

3.2.1. Комитет по образованию:

обеспечивает условия (материально-технические, финансовые, кадровые и иные) для достижения показателей национального проекта «Образование»;

разрабатывает и утверждает паспорт РСНМС (далее – паспорт ДППО) и направляет на согласование Федеральному оператору федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образования» (далее – Федеральный оператор) в сроки, определяемые Федеральным оператором;

согласовывает с Федеральным оператором кандидатуры для назначения на должность руководителя ЦНППМ.

3.2.2. Государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования Санкт-Петербургская академия постдипломного педагогического образования (далее – СПб АППО):

обеспечивает разработку и реализацию программ ДПО в соответствии с запросом, сформулированным на основе выявленных ЦНППМ дефицитов педагогических работников;

обеспечивает разработку и реализацию программ ДПО для управленческих команд образовательных организаций;

обеспечивает федеральный реестр дополнительных профессиональных программ педагогического образования (далее – ФР ДПППО) программами профессиональной переподготовки и повышения квалификации педагогических работников и управленческих кадров, в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий, отвечающих запросам системы образования;

предоставляет данные о реализуемых программах ДПО для формирования паспорта РСНМС;

обеспечивает проведение региональных конкурсов профессионального мастерства педагогических работников;

организует и проводит образовательные мероприятия для педагогических работников и управленческих кадров;

обеспечивает разработку и внедрение нового содержания образования, технологий обучения;

обеспечивает вовлечение профессиональных сообществ в РСНМС;

обеспечивает внесение информации о реализуемых программах ДПО, образовательных мероприятиях в Информационно-аналитическую систему «Конструктор индивидуальной траектории профессионального роста» (далее – ИАС «Конструктор»).

выполняет иные задачи и функции, возложенные Комитетом по образованию.

3.2.3. ЦНППМ:

обеспечивает координацию функционирования региональной системы повышения квалификации и районных методических служб;

обеспечивает ведение регионального плана методической работы;

обеспечивает комплексное взаимодействие с Федеральным оператором;

обеспечивает формирование системы методического и содержательного сопровождения освоения программ ДПО с использованием индивидуальных образовательных маршрутов, сформированных на основе выявленных дефицитов профессиональных компетенций, в том числе с применением сетевых форм реализации программ;

обеспечивает формирование и заполнение паспорта ДППО в цифровой экосистеме дополнительного профессионального образования (далее – цифровая экосистема ДПО);

определяет ответственного за работу в цифровой экосистеме ДПО в соответствии с регламентом, устанавливаемым Федеральным оператором;

обеспечивает проведение стажировок педагогических работников и управленческих кадров, в том числе с использованием инфраструктуры, созданной в рамках национального проекта «Образование»;

обеспечивает организацию образовательных событий субъектами РСНМС, направленных на профилактику профессионального выгорания педагогических работников;

обеспечивает организацию образовательных событий субъектами РСНМС, направленных на оказание методической помощи учителям с низкими результатами обучения;

обеспечивает тьюторское сопровождение реализации программ ДПО работников и управленческих кадров с учетом новейших программ ДПО (в том числе из ФРОП ДППО);

обеспечивает обучение работников районных методических служб;

организует адресную методическую поддержку, консультирование, сопровождение педагогических работников и управленческих кадров;

выявляет, систематизирует, отбирает и распространяет новые рациональные и эффективные педагогические (управленческие) практики;

координирует направления методического сопровождения субъектами РСНМС;

координирует функционирование ИАС «Конструктор»;

организует информационное и методическое сопровождение деятельности инфраструктуры, созданной в рамках национального проекта «Образование»;

разрабатывает различные формы поддержки и сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;

формирует запрос на проведение научных (научно-практических) исследований и направляет его Федеральному оператору для дальнейшей передачи центрам научно-методического сопровождения;

создает условия (кадровые, материально-технические, методические и иные) для овладения педагогическими работниками и управленческими кадрами навыками использования современных технологий, в том числе цифровых;

способствует внедрению в образовательный процесс современных технологий обучения и воспитания, в том числе проектных форм работы с учащимися;

обеспечивает ведение реестра регионального методического актива;

обеспечивает ведение реестра работников районных методических служб, работников методических служб образовательных организаций Санкт-Петербурга;

проводит сбор и анализ информации о результатах деятельности субъектов РСНМС по ключевым показателям эффективности с последующим представлением Комитету по образованию, Федеральному оператору;

осуществляет отбор стажировочных площадок на базе образовательных организаций, имеющих успешный педагогический и управленческий опыт, для обеспечения доступных условий профессионального развития и непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров.

3.3. Структурный компонент районного уровня РСНМС представляют субъекты:

3.3.1. Информационно-методические центры администраций районов Санкт-Петербурга:

осуществляют деятельность во взаимодействии с ЦНППМ как субъекты распределенной сети методической поддержки педагогических работников и управленческих кадров;

создают условия для разработки и реализации индивидуальных образовательных маршрутов посредством наполнения ИАС «Конструктор» информацией о проводимых образовательных событиях и реализуемых программах ДПО;

обеспечивают повышение квалификации педагогических работников и управленческих кадров с учетом выявленных ЦНППМ профессиональных дефицитов;

проводят образовательные события, направленные на повышение профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров с учетом выявленных дефицитов, в том числе во взаимодействии с ЦНППМ;

обеспечивают фасилитацию переноса приобретенных в ходе освоения индивидуальных образовательных маршрутов компетенций в реальную педагогическую практику во взаимодействии с ЦНППМ (в формате стажировок, мастер-классов, организации обмена опытом, посещения учебных занятий педагогических работников);

изучают, обобщают и распространяют эффективный опыт педагогической и управленческой деятельности, направленный на достижение приоритетных задач в сфере образования;

организуют работу по предоставлению информации в ЦНППМ о педагогических работниках и управленческих кадрах, планирующих пройти обучение по программам ДПО федерального государственного автономного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Академия реализации государственной политики и профессионального развития работников образования Министерства просвещения Российской Федерации» (далее – ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России»), с последующим сопровождением «контрольных точек» освоения программ ДПО;

организуют работу по сбору, обобщению и предоставлению в ЦНППМ информации о районной системе дополнительного профессионального образования для заполнения паспорта РСНМС;

обеспечивают изучение запросов и оказание практической помощи педагогическим работникам и управленческим кадрам;

координируют методическую работу и формируют методическую инфраструктуру районной системы образования для сопровождения профессиональной деятельности педагогических работников и управленческих кадров, образовательных организаций;

проводят сбор и анализ информации о результатах своей деятельности по ключевым показателям эффективности в рамках функционирования РСНМС;

предоставляют информацию в ЦНППМ о наиболее эффективных управленческих и педагогических практиках реализуемых в районе, с целью формирования регионального плана методической работы;

согласовывают с ЦНППМ проведение образовательных событий регионального, межрегионального и всероссийского уровня.

Работники информационно-методических центров администраций районов Санкт-Петербурга проходят обучение по тьюторскому и методическому сопровождению педагогических работников на базе ЦНППМ.

3.3.2. Районные и городские методические объединения педагогических

работников и управленческих кадров:

осуществляют методическую поддержку педагогических работников по наиболее актуальным вопросам обучения и воспитания во взаимодействии с ЦНППМ;

создают среду для мотивации педагогических работников к непрерывному совершенствованию и саморазвитию во взаимодействии с ЦНППМ;

предоставляют информацию в ЦНППМ о наиболее эффективных управленческих и педагогических практиках реализуемых методическими объединениями, с целью формирования регионального плана методической работы;

организуют и сопровождают деятельность профессиональных объединений педагогических работников, управленческих кадров, в том числе создают в образовательной организации профессиональные сообщества (самообучающиеся организации) на основе индивидуальных профессиональных профилей каждого педагогического работника.

3.3.3. Методические объединения педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций Санкт-Петербурга:

обеспечивают взаимодействие с информационно-методическими центрами администраций районов Санкт-Петербурга и ЦНППМ в целях организации повышения профессионального мастерства педагогических работников, управленческих кадров в соответствии с индивидуальными образовательными маршрутами на основе выявленных профессиональных дефицитов;

осуществляют методическую поддержку педагогических работников, управленческих кадров на местах;

организуют внедрение системы наставничества;

развивают профессиональную и личностную мотивацию педагогических работников посредством организации работы с молодыми педагогами, вовлечения педагогов в профессиональные конкурсы и программы, образовательные события;

создают образовательную среду для проявления творческой активности педагогических работников, управленческих кадров, развития профессиональных компетенций и преодоления профессиональных дефицитов;

организуют непрерывное внутрикорпоративное обучение в процессе совместного решения актуальных задач организации и возникающих в работе проблем;

организуют взаимодействие и «горизонтальное» обучение педагогических работников, на основе обмена опытом;

оказывают помощь педагогическим работникам в обобщении и презентации своего опыта работы.

4. Основные механизмы формирования и функционирования РСНМС

4.1. Формирование и ведение паспорта ДППО.

4.2. Обеспечение ФР ДПППО программами ДПО педагогических работников и управленческих кадров, в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий, отвечающих запросам системы образования.

4.3. Использование цифровой экосистемы дополнительного профессионального образования и ИАС «Конструктор» для организации процессов сопровождения профессионального развития педагогических работников и аккумуляции ресурсов дополнительного профессионального педагогического образования Санкт-Петербурга.

5. Механизмы взаимодействия субъектов системы научно-методического сопровождения

5.1. Предметами взаимодействия субъектов РСНМС являются:

разработка программ ДПО для включения в ФР ДПППО;
создание проектных методических команд для освоения педагогическими работниками и управленческими кадрами компетенций, необходимых для реализации системных новшеств;

реализация сетевых программ ДПО;

реализация сетевых инновационных проектов;

разработка, освоение и внедрение нового содержания образования и технологий обучения;

взаимодействие методических объединений (предметных, межпредметных и метапредметных), профессиональных ассоциаций, сообществ и клубов педагогических работников и управленческих кадров различных уровней.

5.2. Основные каналы взаимодействия субъектов РСНМС:

цифровая экосистема ДПО;

ИАС «Конструктор»;

общедоступные коммуникации (совещания, образовательные мероприятия и др.);

онлайн-каналы (вебинары, размещение информации на тематических порталах и др.);

прямые связи, включая заключение соглашений с взаимными обязательствами.

6. Показатели эффективности функционирования РСНМС

6.1. При разработке показателей эффективности функционирования РСНМС учтены показатели мотивирующего мониторинга и показатели оценки механизмов управления качеством образования Санкт-Петербурга в части повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров.

6.2. Показатели эффективности РСНМС

№ п/п	Наименование показателя	Минимальное значение, в год			
		2021	2022	2023	2024
1.	Доля педагогических работников и управленческих кадров, прошедших диагностику профессиональных дефицитов в ЦНППМ, % нарастающим итогом	10	20	30	40
2.	Доля педагогических работников и управленческих кадров, для которых в ЦНППМ разработаны индивидуальные образовательные маршруты на основе результатов диагностики профессиональных компетенций через ИАС «Конструктор», % нарастающим итогом	10	20	30	40
3.	Доля педагогических работников общеобразовательных организаций, прошедших повышение квалификации в том числе в ЦНППМ, по образовательным программам ДПО включенным в ФР ДПППО, с учетом диагностики профессиональных дефицитов, %	В соответствии с показателем паспорта федерального проекта «Современная школа»			
4.	Доля педагогических работников	В соответствии с показателем			

	образовательных организаций (за исключением общеобразовательных организаций), прошедших повышение квалификации в ЦНППМ, по образовательным программам ДПО включенным в ФР ДПППО, с учетом диагностики профессиональных дефицитов, %	паспорта федерального проекта «Современная школа»			
5.	Доля сотрудников ЦНППМ, прошедших обучение на базе ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России», % нарастающим итогом	50	100		
6.	Количество проведенных мероприятий регионального уровня в рамках функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, ед.	2	4	4	4
7.	Количество мероприятий регионального уровня, проведенных районными методическими объединениями в рамках функционирования региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, ед.	1	2	2	2
8.	Доля образовательных организаций, принявших участие в программах повышения квалификации управленческих команд (руководителей и заместителей руководителей), % нарастающим итогом	10	20	30	40
9.	Доля общеобразовательных организаций, образовательных организаций дополнительного образования и профессиональных образовательных организаций, реализующих целевую модель наставничества педагогических работников, % нарастающим итогом	10	100		

Список используемых сокращений:

ЦНППМ – центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (ЦНППМ) - структурное подразделение Государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования Санкт-Петербургской академии постдипломного педагогического образования.

ФГАОУ ДПО – федеральное государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Академия реализации государственной политики и профессионального развития работников образования Министерства просвещения Российской Федерации».

ФР ДПППО – федеральный реестр образовательных программ дополнительного профессионального педагогического образования.

ИАС «Конструктор» – информационно-аналитическая система «Конструктор индивидуальной траектории профессионального роста».

7. Методы сбора информации и инструменты оценки

7.1. Методами сбора информации являются:

данные федеральных цифровых информационных систем (в том числе цифровой экосистемы ДПО);

данные ИАС «Конструктор»;

данные официальных сайтов исполнительных органов государственной власти Санкт-Петербурга, осуществляющих управление в сфере образования, образовательных организаций и иных информационных ресурсов Санкт-Петербурга;

изучение нормативных правовых документов исполнительных органов государственной власти, осуществляющих управление в сфере образования, образовательных организаций.

7.2. Мониторинг эффективности деятельности РСНМС проводится не реже одного раза в год. По результатам мониторинга эффективности деятельности РСНМС проводится анализ, разрабатываются адресные рекомендации.

Приложение
к Положению о создании
и функционировании региональной
системы научно-методического
сопровождения педагогических
работников и управленческих кадров
Санкт-Петербурга

**ПОНЯТИЯ,
используемые в Положении о создании и функционировании региональной
системы научно-методического сопровождения педагогических работников
и управленческих кадров Санкт-Петербурга**

Информационно-аналитическая система «Конструктор индивидуальной траектории профессионального роста» – информационная система, обеспечивающая автоматизацию следующих направлений функционирования системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Санкт-Петербурга:

«горизонтальное обучение» педагогических работников и управленческих кадров – обучение внутри профессиональных сообществ педагогических работников и управленческих кадров;

дополнительная профессиональная программа – программа повышения квалификации, программа профессиональной переподготовки;

дефицит профессиональных компетенций – отсутствие или недостаточное развитие профессиональных компетенций педагогических работников и управленческих кадров, различные затруднения в реализации трудовых функций;

диагностика профессиональных компетенций – комплекс независимых оценочных процедур (в том числе в электронном виде), обеспечивающих возможность установления уровня владения педагогическими работниками и управленческими кадрами профессиональными компетенциями;

единая федеральная система научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров – это совокупность взаимосвязанных и интегрированных между собой, но при этом относительно самостоятельных субъектов научно-методической деятельности федерального, регионального и районного уровней, обеспечивающих сопровождение педагогических работников и управленческих кадров в повышении квалификации, переподготовке, в том числе с учетом выявления профессиональных дефицитов, построения на их основе индивидуальных маршрутов, а также использования стажировочных площадок, сетевых форм взаимодействия и внедрения механизмов наставничества;

единый федеральный портал дополнительного профессионального педагогического образования – элемент цифровой образовательной среды, созданный для формирования единого образовательного пространства и развития цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования педагогических работников и управленческих кадров. Портал консолидирует образовательные возможности участников системы дополнительного профессионального образования, унифицирует подходы к повышению квалификации и переподготовке педагогических работников и управленческих кадров, развитию их профессиональных компетенций;

индивидуальный образовательный маршрут – комплекс мероприятий, включающий описание содержания, форм организации, технологий, темпа и общего времени освоения педагогическими работниками и управленческими кадрами необходимых знаний, умений, практических навыков и опыта, основанный на персонифицированном подходе

к организации дополнительного профессионального образования, в том числе учитывающем актуальные дефициты профессиональных компетенций педагогических работников и управленческих кадров, их личностные ресурсы, педагогический и управленческий контекст образовательной организации, в которой они работают, а также возможности и ресурсы системы дополнительного профессионального образования федерального и регионального уровней.

методическое объединение педагогических работников – организация деятельности педагогических работников, объединенных предметной или проблемной профессиональной областью, обеспечивающая системное повышение их профессионального мастерства;

методическая работа – специальный комплекс практических мероприятий, которые базируются на достижениях передового педагогического опыта и направлены на всестороннее повышение компетентности и профессионального мастерства педагогических кадров;

непрерывное развитие профессионального мастерства педагогических работников – система целенаправленных действий педагогических работников, направленных на совершенствование своих профессиональных компетенций в процессе освоения индивидуальных образовательных маршрутов, составленных на основе диагностики профессиональных дефицитов;

паспорт региональной системы дополнительного профессионального (педагогического) образования – единый федеральный информационно-аналитический ресурс, формируемый посредством заполнения личных кабинетов субъектов Российской Федерации, включающий в себя сведения о кадровом составе, программах ДПО, в том числе включенных в федеральный реестр образовательных программ дополнительного профессионального педагогического образования, региональной инфраструктуре дополнительного профессионального образования, финансовом обеспечении, вовлечении педагогических работников в мероприятия региональной системы научно-методического сопровождения, информационных ресурсах (сайты организаций, системы дистанционного обучения, базы данных и т.д.), результативности работы системы и корреляции с результатами обучающихся общеобразовательных организаций;

профессиональное сообщество – группа педагогических работников, объединенная общими ценностями, профессиональными ориентирами, нормами мышления, поведения и взаимодействия, формирующими профессиональную среду на уровне организации, района и региона;

профессиональные компетенции педагогических работников и управленческих кадров – совокупность профессиональных знаний, умений, навыков и профессиональной позиции, необходимых для успешной профессиональной (педагогической и управленческой) деятельности;

инфраструктура методического сопровождения Санкт-Петербурга – совокупность образовательных организаций и общественных институтов, обеспечивающих институциональную возможность достижения высоких образовательных результатов в рамках профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров Санкт-Петербурга, в том числе через реализацию индивидуального образовательного маршрута, построенного с учетом профессиональных запросов работников и потребностей на дальнейший профессиональный и карьерный рост, а также повышение квалификации и переподготовку;

система научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Санкт-Петербурга – совокупность организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Санкт-Петербурга, имеющих соответствующую лицензию (учреждения дополнительного профессионального образования, образовательные организации высшего и среднего профессионального образования по укрупненным группам специальностей «Образование и педагогические

науки», структуры в составе органа управления образованием или образовательной организации, уполномоченные осуществлять методическое (научно-методическое) сопровождение педагогов), а также лица, ответственные за организацию методической (научно-методической) работы в образовательных организациях, региональные органы исполнительной власти, осуществляющие государственное управление в сфере образования;

субъект научно-методической деятельности – организация, лицо, уполномоченная(ое) выполнять деятельность по повышению квалификации (профессиональной переподготовке) и научно-методическому сопровождению профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров;

стажировка педагогических работников и управленческих кадров – форма освоения программ ДПО, предполагающая обучение педагогических работников, управленческих кадров в процессе трудовой деятельности;

тьютор центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников – штатный или внештатный сотрудник ЦНППМ, обеспечивающий персональное сопровождение педагогических работников и управленческих кадров в процессе повышения их квалификации и педагогического мастерства (освоения содержания программ ДПО) при реализации индивидуальных образовательных маршрутов с учетом выявленных дефицитов профессиональных компетенций педагогических работников и управленческих кадров, обеспечивающий содержательное адресное сопровождение образовательного процесса, работающий по направлениям педагогической деятельности во взаимосвязи с кураторами индивидуальных образовательных маршрутов и авторами осваиваемых программ ДПО;

управленческие кадры – физические лица, которые в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами осуществляют руководство этой организацией, в том числе выполняют функции ее единоличного исполнительного органа. В целях настоящего Положения к управленческим кадрам относятся: руководитель организации, осуществляющей образовательную деятельность, заместитель руководителя организации, осуществляющей образовательную деятельность, руководитель структурного подразделения организации, осуществляющей образовательную деятельность;

федеральный реестр дополнительных профессиональных программ педагогического образования (ФР ДПППО) – инструмент единого федерального портала дополнительного профессионального педагогического образования, созданный в целях повышения качества дополнительного профессионального образования педагогических работников и управленческих кадров посредством определения требований к программам ДПО, обеспечения широкого доступа к качественным программам ДПО, отвечающим современным задачам системы образования, в том числе повышению результатов участия российских обучающихся в международных исследованиях, и диссеминации эффективного опыта субъектов Российской Федерации в этой области;

федеральный центр научно-методического сопровождения – структурное подразделение образовательной организации высшего образования, осуществляющее научную деятельность с целью изучения и последующего внедрения лучших педагогических практик в образовательных организациях Санкт-Петербурга;

центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (ЦНППМ) – структурное подразделение Государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования Санкт-Петербургской академии постдипломного педагогического образования, осуществляющее непрерывное дополнительное профессиональное образование педагогических работников,

управленческих кадров на основе диагностики профессиональных компетенций с учетом анализа запросов работников в овладении новыми компетенциями, необходимыми для профессиональной деятельности, обеспечивающее разработку и сопровождение индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров;

единый федеральный портал дополнительного профессионального педагогического образования – элемент цифровой образовательной среды, созданный для формирования единого образовательного пространства и развития цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования педагогических работников и управленческих кадров. Портал консолидирует образовательные возможности участников системы дополнительного профессионального образования, унифицирует подходы к повышению квалификации и переподготовке педагогических работников и управленческих кадров, развитию их профессиональных компетенций.

Приложение № 2
к распоряжению Комитета
по образованию
от 08.04.2022 № 446-р

ПОЛОЖЕНИЕ **о региональной стажировочной площадке**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет условия создания и порядок функционирования региональной стажировочной площадки (далее – Стажировочная площадка), координацию деятельности которой осуществляет Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (далее - ЦНППМ) Государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования Санкт-Петербургской академии постдипломного педагогического образования.

1.2. Стажировочные площадки создаются на базе государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга (далее – образовательные учреждения), реализующего основные общеобразовательные программы (образовательные программы дошкольного образования, образовательные программы начального общего образования, образовательные программы основного общего образования, образовательные программы среднего общего образования), основные профессиональные образовательные программы (образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена), дополнительные образовательные программы (дополнительные общеобразовательные программы - дополнительные общеразвивающие программы, дополнительные предпрофессиональные программы, дополнительные профессиональные программы - программы повышения квалификации, программы профессиональной переподготовки) (далее – образовательное учреждение), и в своей деятельности руководствуется:

Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 01.07.2013 № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам»;

приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 23.08.2017 № 816 «Об утверждении Порядка применения организациями, осуществляющими образовательную деятельность, электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ»;

распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16.12.2020 № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

настоящим Положением.

1.3. Основные понятия, используемые в настоящем Положении:

стажировочная площадка – временная структура, организованная на базе образовательного учреждения Санкт-Петербурга (объединения образовательных учреждений), осуществляющая деятельность, направленную на повышение профессионального мастерства педагогических работников и (или) управленческих кадров;

стажировка – форма обучения на рабочем месте, в процессе которого закрепляются на практике профессиональные знания, умения и навыки, полученные в результате теоретической подготовки, изучается передовой опыт, приобретаются профессиональные или организаторские навыки для выполнения обязанностей по занимаемой должности или новой должности;

стажер – лицо, проходящее обучение с целью закрепления на практике профессиональных знаний, умений и навыков, полученных в результате теоретической подготовки, изучения передового опыта, приобретения профессиональных или организаторских навыков для выполнения обязанностей по занимаемой должности или новой должности

1.4. Деятельность стажировочной площадки направлена на проектирование стажерами собственных вариативных моделей профессиональной деятельности на основе включенности в практический опыт работы образовательного учреждения.

1.5. Стажировка может проходить в рамках реализации дополнительных профессиональных программ (повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки) либо в иных форматах непрерывного образования (мастер-классы, тренинги и др.).

1.6. Основной целью стажировки, вне зависимости от формы ее реализации, является формирование и закрепление на практике профессиональных знаний и умений, полученных в результате теоретической подготовки, а также освоение эффективных практик работы, приобретение профессиональных и организаторских навыков для эффективного выполнения обязанностей по должности педагогического или руководящего работника.

1.7. Стажировка, как форма реализации дополнительных профессиональных программ, может быть организована образовательными учреждениями, имеющими лицензию на осуществление образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам (программам повышения квалификации, профессиональной переподготовки) либо иными образовательными учреждениями в рамках договора о сетевой форме реализации дополнительных профессиональных программ.

1.8. Стажировка, как форма повышения профессионального мастерства педагогических работников, может быть организована образовательным учреждением (объединениями образовательных учреждений) вне содержания дополнительных профессиональных программ, т.е. в форматах непрерывного образования.

1.9. Стажировочная площадка создается по представлению Экспертного совета по рассмотрению заявок и документов на присвоение статуса «Региональная стажировочная площадка» ЦНППМ (далее – Экспертный совет) распоряжением Комитета по образованию.

1.10. Экспертный совет создается при ЦНППМ. Состав Экспертного совета утверждается приказом ректора Государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования Санкт-Петербургской академии постдипломного педагогического образования (далее - СПб АППО) по представлению ЦНППМ.

1.11. В состав Экспертного совета входят представители системы образования Санкт-Петербурга.

Экспертный совет возглавляет председатель.

Основной формой деятельности Экспертного совета являются заседания, которые проводятся по мере необходимости. Экспертный совет вправе осуществлять свои полномочия, если на его заседании присутствует не менее 2/3 членов Экспертного совета.

Решения Экспертного совета принимаются простым большинством голосов от числа лиц, входящих в состав Экспертного совета.

При равенстве голосов членов Экспертного совета решающим является голос председателя Экспертного совета, а при отсутствии председателя – его заместителя, председательствовавшего на заседании.

Делегирование своих полномочий другим лицам членами Экспертного совета не допускается.

Решения Экспертного совета оформляются протоколами, которые подписываются председателем Экспертного совета. В протоколах указывается особое мнение членов Экспертного совета (при его наличии).

Экспертный совет вправе принимать решения путем проведения заочного голосования, осуществляемого при помощи заполнения опросных листов, подписанных членами Экспертного совета собственноручно и направленных в Экспертный совет.

Решения о проведении заочного голосования принимаются председателем Экспертного совета или в случае отсутствия председателя - его заместителем, по поручению председателя.

В случае проведения заочного голосования члены Экспертного совета уведомляются об этом с указанием срока, до которого они могут в письменной форме представить свою позицию по вопросам, вынесенным на заочное голосование

1.12. Организация деятельности стажировочной площадки осуществляется на основании договора о сотрудничестве между ЦНППМ и образовательным учреждением – стажировочной площадкой. На основании договора ЦНППМ оказывает стажировочной площадке организационно-правовую поддержку, методическое сопровождение и консультативную помощь.

1.13. Признание образовательного учреждения стажировочной площадкой не приводит к изменению организационно-правовой формы и типа образовательного учреждения и в ее уставе не фиксируется.

1.14. На статус стажировочной площадки может претендовать:

образовательное учреждение, вошедшее в публикуемую часть рейтингов образовательных организаций Санкт-Петербурга по результатам проведения оценки качества образования;

образовательное учреждение, в котором работают педагогические работники и управленческие кадры - победители конкурсов профессионального мастерства федерального или регионального уровня;

образовательное учреждение - победитель городского конкурса инновационных продуктов;

образовательное учреждение, успешно завершившее инновационную деятельность в статусе федеральной инновационной площадки и/или региональной инновационной площадки по тематике, значимой для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров Санкт-Петербурга.

1.15. Стажировочная площадка организует свою работу по программе стажировки, обеспеченной высококвалифицированными педагогическими кадрами, современными средствами обучения, оборудованием, позволяющим качественно организовать эффективную практику стажеров.

2. Цель и задачи деятельности стажировочной площадки

2.1. Целью деятельности стажировочной площадки является развитие профессиональных компетенций педагогических работников и (или) управленческих кадров Санкт-Петербурга путем реализации программы стажировки.

2.2. Стажировочная площадка способствует реализации следующих задач:

расширение возможностей непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, управленческих кадров посредством

их включения в практическую деятельность стажировочной площадки - носителя эффективной педагогической практики;

организация тьюторского сопровождения индивидуальных практик стажеров по формированию и развитию их профессиональных компетенций;

совершенствование ресурсного обеспечения непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников.

2.3. Продуктом деятельности стажировочной площадки является проектирование стажерами на основе сформированных профессиональных компетенций собственных вариативных моделей профессиональной деятельности, адаптированных к условиям работы своего образовательного учреждения.

3. Порядок присвоения статуса стажировочной площадки образовательному учреждению

3.1. Присвоение статуса стажировочной площадки образовательному учреждению происходит на срок от 1 до 3 лет, что позволяет обеспечить оперативность реагирования на образовательные запросы педагогических работников, управленческих кадров и актуальность их потребностей с целью достижения высокого качества образования Санкт-Петербурга.

3.2. Ежегодно по итогам мониторинга качества образования в Санкт-Петербурге ЦНППМ формирует примерный перечень актуальных тем программ стажировок.

3.3. Для присвоения статуса стажировочной площадки образовательное учреждение обращается в ЦНППМ с письменной заявкой, составленной по форме, содержащейся в приложении №1 к настоящему Положению.

3.4. К заявке в обязательном порядке прикладываются копии документов, подтверждающих соответствие образовательного учреждения критериям, установленным пунктом 1.14 настоящего Положения, а в случае, когда сведения, подтверждающие соответствие образовательного учреждения критериям, установленным пунктом 1.14 настоящего Положения, опубликованы в открытом доступе, в заявку включается ссылка на соответствующий источник.

3.5. Заявка и документы образовательного учреждения на присвоение статуса стажировочной площадки (далее – заявка и документы) представляются в ЦНППМ лично руководителем образовательного учреждения либо лицом, действующим на основании доверенности в соответствии со статьей 185 Гражданского кодекса Российской Федерации.

Подача заявки и документов почтовым отправлением не допускается.

3.6. Заявка и документы должны быть вместе прошиты, пронумерованы и заверены путем указания на обороте последнего листа наименования должности лица, уполномоченного на подписание заявки и документов, проставления его собственноручной подписи, расшифровки подписи (инициалов, фамилии), даты заверения и оттиска печати руководителя образовательного учреждения. Первой должна быть прошита опись заявки и документов с указанием страниц, на которых находятся соответствующие заявка и документы.

Заявка подается также в электронном виде в формате .doc или .docx на электронном носителе (флеш-накопитель, CD-диск).

3.7. Сроки подачи заявок определяются ЦНППМ и доводятся до сведения образовательных учреждений.

3.8. Экспертиза заявки образовательного учреждения проводится экспертами, назначаемыми председателем Экспертного совета из числа членов Экспертного совета. По итогам проведения экспертизы оформляется экспертное заключение по форме, содержащейся в приложении № 2 к настоящему Положению.

3.9. Экспертный совет рассматривает экспертные заключения, представленные заявку и документы, принимает решение о рекомендации, либо об отказе в рекомендации установления статуса стажировочной площадки образовательному учреждению.

3.10. Экспертный совет организует:

проведение экспертизы заявок;

подготовку заключений о результатах экспертизы заявок.

Срок проведения экспертизы и подготовки экспертного заключения не может превышать один месяц со дня регистрации заявки в ЦНППМ.

3.11. Решение Экспертного совета о рекомендации установления образовательному учреждению статуса стажировочной площадки направляется ЦНППМ на рассмотрение в Комитет по образованию.

3.12. Распоряжением Комитета по образованию образовательному учреждению присваивается статус региональной стажировочной. Указанное распоряжение может быть основанием для учредителя по планированию вариантов поддержки работы образовательного учреждения в статусе стажировочной площадки.

3.13. Основаниями для отказа в присвоении статуса стажировочной площадки являются:

отражение в заявке неполной информации, указанной в пункте 3.4 настоящего Положения;

отсутствие документации, подтверждающей эффективность деятельности учреждения-соискателя по заявленному(ым) направлению(ям) деятельности в соответствии с пунктом 1.14 настоящего Положения;

недостоверность представленной в заявке и прилагаемых документах информации.

4. Организация деятельности стажировочной площадки

4.1. Организационно-методическое сопровождение деятельности стажировочной площадки осуществляет ЦНППМ.

4.2. ЦНППМ:

организует разработку документации, регулирующей деятельность стажировочных площадок по реализации программ стажировок;

согласует программы мероприятий, проводимых на базе стажировочных площадок, с планами мероприятий ЦНППМ, учреждений дополнительного профессионального образования в рамках функционирования региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Санкт-Петербурга;

проводит инструктивно-методические совещания с руководителями стажировочных площадок;

организует систему семинаров по технологии тьюторского сопровождения для работников стажировочных площадок;

проводит мониторинг деятельности стажировочных площадок;

осуществляет информационно-методическую поддержку стажировочных площадок по использованию информационных технологий и электронных образовательных ресурсов в учебном процессе.

4.3. Руководство деятельностью стажировочной площадки осуществляет руководитель образовательного учреждения, на базе которого создана стажировочная площадка (далее – руководитель стажировочной площадки). Руководитель стажировочной площадки в своей деятельности руководствуется настоящим Положением, перспективным и текущим планированием работы стажировочной площадки, выполняет следующие функции:

определяет оптимальный график работы, состав и объем групп стажеров, обучающихся по программе стажировки;

обеспечивает качественную подготовку сотрудников площадки – специалистов по заявленному направлению деятельности;

назначает наиболее опытных и компетентных по теме стажировки педагогических и (или) управленческих работников, на которых возложены обязанности по выполнению функционала тьюторов (далее – тьютор) для сопровождения стажеров;

организует и контролирует деятельность по накоплению образовательных ресурсов и их диссеминации;

осуществляет информационную поддержку деятельности стажировочной площадки; организует и контролирует деятельность по эффективному использованию ресурсов, выделяемых для функционирования площадки;

несет ответственность за результаты деятельности стажировочной площадки.

4.4. Информация о деятельности стажировочных площадок размещается на официальном сайте ЦНППМ в информационно-телекоммуникационной системе «Интернет» и содержит следующие разделы:

перечень стажировочных площадок;

программы мероприятий стажировочной площадки и формы их проведения;

сроки проведения мероприятий программы стажировки;

способы участия педагогических работников, управленческих кадров в работе стажировочных площадок;

форма подачи заявки на прохождение стажировки;

контактные данные ответственных за реализацию мероприятий лиц и др.

4.5. Работники образовательного учреждения – стажировочной площадки, ответственные за реализацию программы стажировки:

участвуют в формировании перечня мероприятий, осуществляемых в рамках программы стажировочной площадки;

проводят занятия по темам образовательной программы;

участвуют в мониторинге результатов деятельности стажировочной площадки;

осуществляют тьюторское сопровождение стажеров;

повышают свою квалификацию по направлениям деятельности площадки.

5. Структура и варианты реализации программы стажировки

5.1. Программа стажировки является формой организации практики слушателей на базе образовательного учреждения. В рамках программы стажировки стажер знакомится с примером эффективной реализации профессиональной компетенции, а также принимает непосредственное участие в решении профессиональных задач.

5.2. Для организации стажировки руководителем стажировочной площадки назначаются тьюторы стажеров.

Тьюторы обеспечивают организацию работы стажеров по этапам согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

5.3. Методическое обеспечение реализации программы стажировки:

система кейсов, описывающих ситуации применения профессиональной компетенции педагогическими работниками и управленческими кадрами;

диагностические материалы, позволяющие обеспечить проведение мониторинга уровня развития профессиональной компетенции стажера;

наличие подготовленного тьютора, организующего работу стажера по развитию профессиональной компетенции.

5.4. Формат программы стажировки позволяет гибко варьировать количество стажеров (от индивидуальной работы до работы группы 25 человек), временные сроки реализации программы (от одноразового проведения презентации практики работы стажировочной площадки до многоуровневой работы в течение нескольких дней) и формы стажировки (очно и заочно).

6. Финансирование стажировочной площадки

6.1. Финансирование деятельности образовательного учреждения – стажировочной площадки осуществляется в рамках текущего финансирования.

6.2. Образовательное учреждение – стажировочная площадка – может использовать дополнительные средства, добровольно выделяемые юридическими и физическими лицами на осуществление деятельности стажировочной площадки.

7. Закрытие стажировочной площадки

7.1. После завершения реализации программы стажировочной площадкой в установленные сроки, присвоенный статус стажировочной площадки прекращает свое действие.

7.2. Основаниями для закрытия стажировочной площадки являются:
заявление образовательного учреждения – стажировочной площадки;
завершение программы деятельности стажировочной площадки;

утрата актуальности направления деятельности площадки, его перспективности для обеспечения непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров;

изменения в кадровом составе образовательного учреждения, влияющие на работу стажировочной площадки;

не востребованность программы стажировки педагогическими работниками и управленческими кадрами;

возникновение непредвиденных обстоятельств (форс-мажор), препятствующих продолжению деятельности стажировочной площадки в конкретном образовательном учреждении в течение 1 года.

7.3. Решение о закрытии стажировочной площадки вступает в силу со дня издания соответствующего распоряжения Комитета по образованию.

ЗАЯВКА
на организацию деятельности стажировочной площадки

Тема стажировочной площадки _____

1. Наименование и информация об образовательном учреждении (объединении учреждений), претендующем(-их) на статус стажировочной площадки:

наименование образовательного учреждения;

контактные данные;

краткое описание эффективной образовательной практики образовательного учреждения;

подтверждение результативности эффективной образовательной практики.

2. Данные о специалистах, ответственных за деятельность стажировочной площадки:

Ф.И.О. ответственных специалистов, должность, контактные данные;

описание опыта работы специалистов по предложенной теме, публикации, участие в конференциях, конкурсах профессионального мастерства.

3. Обоснование актуальности и значимости заявленной темы стажировочной площадки для развития системы образования Санкт-Петербурга.

4. Описание компетенции, которую предстоит сформировать в процессе стажировки:

Трудовое действие и/или необходимое умение	Профессиональная компетенция стажера (необходимое умение с опорой на знания)	Профессиональные дефициты стажера, которые предстоит устранить в ходе стажировки	Показатели оценки профессиональной компетенции (для входного и итогового тестирования)

5. Программа стажировки:

цель, задачи, сроки и целевая группа программы стажировки;

описание этапов стажировки с указанием необходимых учебно-методических материалов.

Этап стажировки	Количество часов	ФИО педагога - тьютора	Учебно-методические материалы

6. Диагностический инструментальный мониторинг результатов реализации программы стажировки.

7. Организационно-педагогические условия реализации программы стажировки:

частота проведения мероприятий программы стажировки, возможное количество стажеров, сроки реализации программы, ФИО тьютора программы и др.;

сотрудничество в объединении х учреждений – стажировочных площадках;

сотрудничество с учреждениями дополнительного профессионального образования;
возможность включения программы стажировки в качестве модуля дополнительной профессиональной программы – программы повышения квалификации и(или) профессиональной переподготовки.

Приложение № 2
к Положению о региональной
стажировочной площадке

ФОРМА
экспертной оценки заявки и документов на организацию деятельности
стажировочной площадки

Наименование образовательного учреждения (объединения учреждений) _____

Наименование темы стажировочной площадки _____

Критерии оценки		Показатели оценки		Оценка эксперта
Соответствие качества работы образовательного учреждения целям деятельности стажировочной площадки (да/нет с кратким обоснованием)				
1	Актуальность и значимость программы стажировки для повышения качества образования	1.1	Содержание программы стажировки соответствует направлениям развития системы образования Санкт-Петербурга	2
		1.2	Цели и содержание программы стажировки частично соответствуют направлениям развития системы образования Санкт-Петербурга	1
		1.3	Цели и содержание программы стажировки не соответствуют направлениям развития системы образования Санкт-Петербурга	0
2	Актуальность заявленных для формирования профессиональных компетенций	2.1	Заявленные для формирования профессиональные компетенции соответствуют актуальным направлениям государственной политики в сфере образования, полностью соответствуют профессиональному стандарту	2
		2.2	Заявленные для формирования профессиональные компетенции частично соответствуют актуальным направлениям государственной политики в сфере образования, частично соответствуют профессиональному стандарту	1
		2.3	Заявленные для формирования профессиональные компетенции не соответствуют актуальным направлениям государственной политики в сфере образования, профессиональному стандарту	0
3	Практикоориентированный характер	3.1	Программа стажировки обеспечивает достижение заявленных целей в формате	2

	реализации программы стажировки		практической профессиональной работы слушателей по развитию профессиональных компетенций и устранению актуальных профессиональных дефицитов	
		3.2	Программа стажировки реализуется с использованием тренингов, интерактивных технологий, деловых игр и в других интерактивных формах	1
		3.3	Программа стажировки реализуется с использованием форматов лекций, семинаров и выполнения заданий репродуктивного характера	0
4	Обеспеченность Программы стажировки тьюторами и методическим обеспечением	4.1	Реализация программы стажировки обеспечена наличием базы практики (с участием подготовленных тьюторов стажировочной площадки, методических и оценочных материалов, электронного индивидуального сопровождения)	2
		4.2	Для реализации программы стажировки подготовлены тьюторы стажировочной площадки, раздаточные методические и диагностические материалы	1
		4.3	Для реализации программы стажировки подготовлены только тьюторы стажировочной площадки	0
5	Мониторинг результатов реализации программы стажировки	5.1	Мониторинг результатов реализации программы стажировки проводится в форме экспертной оценки динамики профессионального развития стажера	2
		5.2	Мониторинг результативности программы стажировки проводится как сравнение результатов входной, промежуточной и итоговой диагностики	1
		5.3	Мониторинг результатов реализации программы стажировки проводится как самооценка стажером результативности своего профессионального развития	0

Особое мнение эксперта (до 5 баллов)

Общая оценка заявки и документов на организацию деятельности стажировочной площадки: _____
(максимально - 15 баллов)

_____ / _____ /
подпись эксперта

расшифровка

Дата проведения экспертизы _____

Приложение № 3
к Положению о региональной
стажировочной площадке

**ПРИМЕРНОЕ СОДЕРЖАНИЕ
этапов стажировки**

Этап стажировки	Содержание работы стажера	Форма стажировки	Инструмент контроля результативности
Освоение практики профессиональной деятельности	Посещение и анализ открытых занятий, наблюдение за практикой работы тьютора и другие формы работы	Самоанализ профессиональных дефицитов в процессе заполнения карт анализа открытых занятий, практики работы тьютора. Совместное с тьютором решение кейсов профессиональной деятельности, участие в тренингах, помощь тьютору в проведении мероприятий	Самоконтроль уровня сформированности профессиональной компетенции. Текущий контроль формирования профессиональной компетенции
Демонстрация владения практикой профессиональной деятельности	Проведение стажером открытого мероприятия с демонстрацией владения профессиональной компетенцией	Анализ, проведенного стажером мероприятия	Итоговый контроль – внешняя оценка тьютором уровня сформированности профессиональной компетенции