



**УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ОРЕНБУРГА
РАСПОРЯЖЕНИЕ**

21.02.2019

№ 61

Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») по развитию кадрового потенциала общеобразовательных организаций г. Оренбурга на 2019-2024 годы и перечня критериев и показателей мониторинга обеспеченности кадрами муниципальной системы общего образования

Руководствуясь Положением об управлении образования администрации города Оренбурга, утвержденным решением Оренбургского городского Совета от 28.06.2011 № 191, в целях обеспечения доступности качественного образования в общеобразовательных организациях реализации в ходе реализации федерального проекта «Учитель будущего» национального проекта «Образование»

1. Утвердить план мероприятий («дорожную карту») по развитию кадрового потенциала общеобразовательных организаций г. Оренбурга на 2019-2024 годы согласно приложению 1 к настоящему распоряжению.

2. Утвердить перечень критериев и показателей мониторинга обеспеченности кадрами муниципальной системы общего образования согласно приложению 2 к настоящему распоряжению.

3. Ответственным исполнителям обеспечить выполнение плана мероприятий по развитию кадрового потенциала общеобразовательных организаций г. Оренбурга.

4. Делопроизводителю Куракиной С.В. (по согласованию) обеспечить учет распорядительных актов управления образования администрации города Оренбурга путем внесения сведений в регистрационно-контрольную карточку электронных баз данных «Правовые акты основной деятельности».

5. Контроль за исполнением настоящего распоряжения оставляю за собой.

Начальник
управления образования



Н.А. Гордеева

РАЗОСЛАНО: секретариат управления образования администрации города Оренбурга, заместитель начальника управления образования администрации города Оренбурга Глуховская Е.А, отдел общего образования, директору МБУ «Импульс-центр» Шишкиной О.П., начальнику МКУ «Управление по ОФХДОУ» Озеровой А.В.

Скурыдина Ольга Александровна, 8 (3532) 98-74-75

Приложение №1
к распоряжению управления
образования администрации
г. Оренбурга № 61
от «21» 02 - 02/192

План мероприятий («дорожная карта»)
по развитию кадрового потенциала общеобразовательных организаций г. Оренбурга
на 2019-2024 годы

Цель: обеспечение доступности качественного образования в общеобразовательных организациях посредством повышение уровня обеспеченности квалифицированными педагогическими кадрами муниципальной системы общего образования

Задачи:

- обеспечение притока и «закрепления» квалифицированных кадров в общеобразовательных организациях г. Оренбурга через реализацию мер социальной поддержки педагогических работников, в том числе лучших педагогов и молодых учителей;
- организация внутриведомственного и межведомственного взаимодействия, связанного с выработкой единых подходов в управлении трудовыми ресурсами на муниципальной региональном рынках труда и обеспечением занятости населения;
- создание условий для непрерывного повышения уровня профессионального мастерства педагогов по результатам оценки их предметных, методических, коммуникативных компетенций;
- повышение престижа педагогической профессии посредством создания системы профессиональных конкурсов.

1. Нормативно-правовая основа дорожной карты

1. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».
2. Постановление Правительства РФ от 15 апреля 2014 года №295 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы».
3. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ.
4. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 25 декабря 2014 г. N 1115н "О внесении изменения в приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 г. № 544н "Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)».
5. Федеральный проект «Учитель будущего» национального проекта «Образование».
6. Перечень поручений Президента Российской Федерации (по итогам заседания Государственного совета Российской Федерации 23 декабря 2015 г.) о формировании национальной системы учительского роста. Федеральный проект «Учитель будущего», утвержденный Проектным комитетом по национальному проекту «Образование» (протокол №3 от 07.12.2018 года).
7. Постановление администрации города Оренбурга от 28 октября 2019 г. № 3093-п «Об утверждении муниципальной программы «Доступное образование в городе Оренбурге».

2. Обоснование целей и задач дорожной карты

Анализ кадрового состава общеобразовательных организаций города Оренбурга, осуществляемый ежегодно на основе статистических данных, полученных в результате проведения Федерального пообъектного статистического наблюдения ОО-1 (раздел 3), региональных и муниципальных мониторингов, показывает ежегодный рост количества сотрудников общеобразовательных организаций города Оренбурга, который складывается в основном из роста количества педагогических работников и обслуживающего персонала. Что отражает общую тенденцию, характерную для всей системы общеобразовательных организаций муниципальной системы: ежегодно наблюдается прирост контингента школ в среднем на 2000 обучающихся в год. Также увеличению численности работников общеобразовательных

организаций способствовало строительство новых школ. В период с 2016 по 2018 годы в муниципалитете были введены в эксплуатацию 3 новых школы (СОШ №86, 87, 88) проектной мощностью в среднем на 1000 обучающихся.

Ежегодное увеличение контингента обучающихся обусловлено в целом улучшением демографической ситуацией в стране, ростом рождаемости в течение последних 10 лет. Увеличение контингента требует увеличения численности корпуса педагогических работников. Однако рост числа педагогических работников не является однократным, так как основной прирост контингента обучающихся наблюдается среди учащихся начальной школы и учителей английского языка, которые преподают также и в начальных классах.

В 2018 году в Оренбурге насчитывалось 86 общеобразовательных организаций с общим количеством сотрудников в 5267 человек, из которых 411 руководящих работников, 3329 педагогических работников, 180 работников, относящихся к учебно-вспомогательному персоналу, 1347 – к обслуживающему персоналу. Увеличение сотрудников по сравнению с 2017 годом составило 373 человек, из которых 124 – педагогических работников.

Можно также сказать о небольшом увеличении численности различных категорий работников. Особенно важно увеличение численности учителей-логопедов и педагогов-психологов в связи с введением новых нормативов (1 педагог-психолог на 200 обучающихся).

К важным качественным показателям кадрового состава школ города Оренбурга относятся такие, как уровень образования, стаж, возраст и квалификационная категория педагогических работников.

В 2018-2019 учебном году в школах города Оренбурга работали 3329 педагогических работников, из них 3070 (92%) педагогов – с высшим профессиональным образованием, 2738 (91%) из которых – с высшим профессиональным педагогическим образованием.

Из 324 заместителей руководителей 318 (98%) имели высшее профессиональное образование, из них 260 (80%) – высшее профессиональное педагогическое.

Несмотря на достаточно высокий образовательный уровень педагогических работников школ города Оренбурга, имеются нарушения требований законодательства при трудоустройстве и распределении персонала в организации руководителями общеобразовательных организаций. Так, 2% руководителей работников, являющихся заместителями по административно-хозяйственной работе, не имеют высшего образования в нарушение требований Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного приказом Минздравасоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761-н. На начало 2018 года из 445 руководящих работника 252 имели профессиональную подготовку по направлениям «Менеджмент» и «Управление», а на конец мая 2018 года – еще 133 руководящих работника прошли подготовку по менеджменту.

В школах города работают 78 так называемых «условных специалистов», преподающих предмет, не соответствующий специализации в дипломе, 53% из них имеют высшее педагогическое образование, 12% – среднее профессиональное педагогическое образование. На начало предыдущего учебного года численность «условных специалистов» составляла 124 человека. Большая часть «условных специалистов» приходится на учителей технологии – 26 человек (33%), 12 педагогов преподают в начальных классах (все они имеют педагогическое образование), 8 «условных специалистов» преподают ОБЖ.

Большая востребованность учителей английского языка также вызывает привлечение «условных специалистов» к работе в данной предметной области, большая часть этих условных специалистов имеют специализацию «Лингвист-переводчик» или «Филология».

Другой довольно значимой характеристикой кадрового состава общеобразовательных организаций муниципалитета является доля педагогических работников, имеющих квалификационные категории. На начало 2018-2019 учебного года квалификационные категории имели 84% педагогических работников г. Оренбурга.

Важным показателем также является педагогический стаж работников общего образования. Более 20 лет педагогического стажа работы имеют 52% от общего числа педагогов, среди руководящих работников этот процент несколько выше и составляет 56%. Доля директоров, имеющих стаж более 20 лет, составляет 84%. Всего 10% педагогических работников и 9,5% учителей из них имеют стаж от 0 до 3-х лет.

Распределение педагогических работников по возрасту показывает насколько сильно «старест» педагогический корпус. Число педагогических работников пенсионного возраста составляет 21%, а в 2017 году доля таких педагогов составляла 20%; в 2016 году – 19%, что говорит о постоянной тенденции «старения». 30% руководителей тоже относятся к категории работников пенсионного возраста, в 2017 году этот показатель составил 29%.

Повышение индекса текучести кадров с 14% до 16% в 2017 и 2018 годах соответственно позволяет говорить об усилении влияния ряда дестабилизирующих факторов: появление новых рабочих мест в новых школах, более привлекательные условия оплаты труда в других регионах и т.д.

Оценивая кадровый состав общеобразовательных организаций города с позиций компетентностного подхода, среди часто встречающихся негативных оценок практической деятельности педагогов можно выделить следующие: недостаточная компетентность в применении принципа дифференциации в обучении, неумение выстроить индивидуальную образовательную траекторию обучающихся, неумение организовывать проектную деятельность.

Таким образом, анализ кадрового состава общеобразовательных организаций г. Оренбурга показывает потребность в количественном увеличении кадрового корпуса общеобразовательных организаций, в первую очередь, за счет

увеличения численности учителей, реализующих программы начального образования, а также за счет педагогов-психологов и учителей-логопедов.

Устойчивая тенденция увеличения доли работников пенсионного возраста особенно среди таких профессиональных групп, как учителя русского языка и литературы, математики, английского языка и технологии, говорит о потенциальной востребованности учителей этих предметных областей.

Повышение индекса текущей кадры поддерживает проблему «закрепления» педагогов на местах, более эффективной работы по реализации мер социальной поддержки и стимулирования педагогических работников в муниципальной сфере.

Педагоги являются работниками бюджетной сферы, и это накладывает определенные ограничения при работе с персоналом. Прежде всего эти ограничения связаны с нормативными требованиями, предъявляемыми к квалификации и уровню образования педагогических работников, которые обязательно должны быть учтены руководителями организаций при приеме специалистов. Анализируя работу руководителей общеобразовательных организаций по набору персонала, можно отметить, что требования нормативной документации не всегда выполняются в полном объеме.

Например, отсутствие профподготовки по направлению «Менеджмент», как и своевременной курсовой подготовки, в 2017-2018 гг. отмечено в актах проверки школ управлением контроля и надзора министерства образования Оренбургской области в 27 организациях. В 21 организации были замечания по выполнению требований к образованию педагогических работников.

Мониторинг трудоустройства молодых специалистов в школы города показывает, что большая их часть устраивается на работу, минуя профориентационные внутривузовские центры, службы занятости и др. структуры, все чаще выпускники устраиваются самостоятельно, через интернет. Необходимое дублирование направлений подготовки в различных вузах и филиалах вузов по отдельным профессиям приводит к увеличению числа выпускников, трудоустройства которых не по профилю полученного образования. Также наличие недействительности вузовской системы планирования востребованности определенных специальностей. Например, в школах города достаточное количество педагогов, имеющих специальность «география и биология», однако профильный вуз по-прежнему выпускает специалистов данного профиля в большом количестве.

Подобные деформации рынка труда формируют потребность в планировании и реализации программ по развитию персонала.

Большую часть руководителей школ не устраивает качество подготовки специалистов, отсутствие практического опыта работы молодых специалистов.

Выделим основные направления, по которым может осуществляться планирование работы по развитию персонала в общеобразовательных организациях города:

- использования скрытого трудового потенциала работника, переобучение специалистов и использование механизма целевого обучения с целью восполнения имеющихся вакансий;

- повышение квалификации педагогических работников с целью реализации поставленных задач перед организацией в рамках развития национальной системы образования и на основе мониторинга профессиональных дефицитов педагогов;

- использование института наставничества для повышения адаптации и уровня подготовки молодых специалистов;
- проведение аттестации, сертификации, тестирования педагогических кадров и других сравнительно-диагностических процедур;

- участие в конкурсах профессионального мастерства;
- стажировка, обмен опытом, внутрифирменное обучение и т.д.

Обеспеченность квалифицированными кадрами образовательных организаций напрямую влияет на качество освоения образовательных программ участниками образовательного процесса, что показывают результаты независимой оценки качества образования в форме ЕГЭ, ОГЭ, ВПР и др.

Таким образом, перечисленные выше проблемы определяют необходимость разработки плана мероприятий, направленных на улучшение кадровой ситуации в общеобразовательных организациях муниципалитета.

3. Сроки реализации дорожной карты: с 2019-2024 гг.

4. Показатели дорожной карты

№	Направление	Наименование показателя	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.	2024 г.
1.	Обеспеченность квалифицированными кадрами общеобразовательных организаций города Оренбурга	Процент обеспеченности кадрами необходимой квалификацией (профиля)	90%	91%	92%	93%	95%	95%
2.	Непрерывное профессиональное развитие педагогов	Доля педагогических работников, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования	5%	5%	10%	20%	30%	50%
3.	Стимулирование профессионального роста педагогов	Доля педагогических работников, прошедших добровольно				5%	10%	10%

		независимую оценку профессиональной квалификации						
4.		Доля педагогов, вовлеченных в конкурсное движение	10%	15%	20%	25%	30%	30%
5.	Сопровождение и поддержка педагогических работников	Доля педагогов до 35 лет, вовлеченных в различные формы поддержки и сопровождения в первые три года работы		25%	35%	45%	55%	70%

5. План мероприятий

№ п/п	Мероприятие	Сроки	Ответственный исполнитель	Планируемые показатели/ результат
1.	Обеспеченность квалифицированными общеобразовательных организаций города Оренбурга		кадрами	Не менее чем на 95% педагогический корпус общеобразовательных организаций муниципалитета обеспечен педагогами соответствующей квалификацией (профиля)
1.1.	Разработка мониторинга показателей обеспеченности	Февраль 2019 г.	Отдел образования УО	Перечень критериев и показателей мониторинга обеспеченности кадрами

	кадрами муниципальной системы общего образования		Глуховская Е.А.	муниципальной системы общего образования
1.2	Сбор, систематизация и анализ статистических данных о кадровом обеспечении муниципальной системы общего образования	Два раза в год (октябрь, июнь)	Отдел общего образования УО Глуховская Е.А.	Анализ кадрового состава муниципальной системы общего образования Муниципальный банк «Кадры»
1.3	Проведение анализа муниципальной системы оплаты труда педагогических работников общеобразовательных организаций	Декабрь 2020 г.	МКУ «Управление по ОФХД УО» Озерова А.В.	Предложения по совершенствованию системы оплаты труда муниципальной системы оплаты труда педагогических работников общеобразовательных организаций
1.4	Совершенствование системы внутриведомственного и межведомственного взаимодействия по кадровому обеспечению общеобразовательных организаций города Оренбурга	Март 2019 г.	Отдел общего образования УО Глуховская Е.А.	Циклограмма мероприятий, обеспечивающих внутриведомственное и межведомственное взаимодействие по вопросу кадрового обеспечения муниципальной системы общего образования
	Прогноз потребностей в подготовке педагогических кадров по программам среднего профессионального и высшего профессионального образования	Январь (ежегодно)	Отдел общего образования УО Глуховская Е.А.	Заявка на подготовку педагогических кадров в профильные организации среднего профессионального и высшего профессионального образования
2	Создание условий для непрерывного повышения профессиональной компетентности педагогов			Доля педагогических работников, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного

				образования, составит в 2024 году 50%
2.1	Создание муниципального центра профессионального мастерства педагогических работников г. Оренбурга		МАУ «Импульс-центр» Шишкина О.П.	Нормативные документы, регламентирующие функционирование муниципального Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников г. Оренбурга
2.2	Создание профессиональных ассоциаций учителей-предметников г. Оренбурга		МАУ «Импульс-центр» Шишкина О.П.	Положение о профессиональных ассоциациях учителей-предметников г. Оренбурга
2.3	Создание муниципальных информационных сообществ для использования в педагогической практике эффективных методик и технологий обучения, обмена опытом и лучшими практиками		МАУ «Импульс-центр» Шишкина О.П.	Распоряжение управления образования о назначении муниципального координатора
2.2	Мониторинг участия педагогов в мероприятиях по повышению профессиональной компетентности в форматах непрерывного образования	ежеквартально	Отдел общего образования УО Глуховская Е.А.	Доля педагогических работников, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования, в 2024 году составит 50%
3	Стимулирование профессионального роста педагогов			Доля педагогов до 35 лет, вовлеченных в различные формы поддержки и сопровождения в первые три года работы к 2024 году составит не менее 70%
3.1	Создание муниципального центра тестирования педагогических работников, оснащенных оборудованием,	Октябрь 2019 г.	Отдел общего образования УО Глуховская Е.А.	Распоряжение управления образования о создании муниципального центра тестирования

	обеспечивающим участие в независимой оценке по ЕФОМ (на 50-100 чел.)			
3.2	Участие в апробации исследования компетенций учителей с использованием ЕФОМ	Ежегодно, в соответствии с выборкой	Отдел общего образования УО Глуховская Е.А.	Доля педагогических работников, прошедших добровольно независимую оценку профессиональной квалификации к 2023 году составит не менее 10%
3.3	Создание экспертного корпуса по осуществлению независимой оценки профессиональной квалификации педагогов	к 2023 г.	Отдел общего образования УО Глуховская Е.А.	Ресурсы экспертов по осуществлению независимой оценки профессиональной квалификации педагогов
3.4	Совершенствование оценки профессиональной деятельности руководящих работников общеобразовательных организаций г. Оренбурга	2019-2024 гг.	Отдел общего образования УО Глуховская Е.А.	Доля руководящих работников, прошедших добровольно независимую оценку профессиональной квалификации к 2024 году составит не менее 100%
3.5	Создание банка данных резерва кадрового резерва руководителей общеобразовательных организаций г. Оренбурга	Ежегодно с октября 2019 г.	Отдел общего образования УО Глуховская Е.А.	Электронная база данных кадрового резерва руководителей общеобразовательных организаций
3.6	Создание муниципальной программа профессиональной адаптации и развития молодых учителей	Февраль 2020 г.	МАУ «Импульс-центр» Шишкина О.П.	Муниципальной программа профессиональной адаптации и развития молодых учителей
3.7	Проведение мониторингов профессиональных затруднений педагогических	Ежегодно с 2020 года	МАУ «Импульс-центр» Шишкина О.П.	Проекты социальных заказов на обучение педагогов

	работников системы общего образования г. Оренбурга			
3.8	Определение групп педагогических работников, испытывающих затруднения в профессиональной деятельности и организация повышения квалификации данных групп с учетом профессиональных дефицитов	Ежегодно – апрель-май	Отдел общего образования УО Глуховская Е.А. МАУ «Импульс-центр» Шишкина О.П.	Списки участников мероприятий по повышению профессионального уровня педагогов с учетом профессиональных дефицитов
3.9	Вовлечение молодых педагогов в профессиональные сетевые сообщества и Ассоциацию молодых педагогов «ПРО-движение»	2020-2024 гг.	МАУ «Импульс-центр» Шишкина О.П.	Списки членов ассоциации молодых педагогов «ПРО-движение»
3.10	Разработка и утверждение планов работы муниципальных предметных стажировочных площадок для сопровождения молодых учителей	Июль 2020 г.	МАУ «Импульс-центр» Шишкина О.П.	Распоряжение управления образования администрации г. Оренбурга о создании предметных стажировочных площадок, планы их работы
3.11	Формирование заявки на присвоение статуса «региональная стажировочная площадка» для сопровождения молодых учителей	Март-апрель 2020 г.	МАУ «Импульс-центр» Шишкина О.П.	Заявка на присвоение статуса «региональная стажировочная площадка» для сопровождения молодых учителей
3.12	Создание условий для развития института наставничества в муниципальной системе образования	2020-2024гг.	МАУ «Импульс-центр» Шишкина О.П.	Муниципальный банк методических материалов по обобщению лучших педагогических практик

6. Ожидаемые эффекты от реализации дорожной карты

1. Повышение доступности качественного общего образования за счет высокого уровня обеспеченности квалифицированными педагогическими кадрами муниципальной системы общего образования.
2. Повышения уровня обеспеченности квалифицированными педагогическими кадрами посредством формирования механизмов социального партнерства между участниками рынка труда и рынка общеобразовательных услуг в сфере профессионального образования, мониторинга кадрового состава.
3. Развитие профессиональных компетенций и квалификаций педагогами, приобретение ими новых профессиональных возможностей, повышение трудовой мобильности за счет компенсации профессиональных дефицитов.
4. Повышение эффективности «горизонтального обучения», основанного на мониторинге профессиональных дефицитов педагогов и потребностях образовательной системы.
5. Рост мотивации педагогов к повышению профессионального мастерства в форматах непрерывного образования посредством развития и модернизации конкурсного движения, развития системы независимой оценки профессиональной компетентности педагогических работников.
6. Повышение престижа профессии и снижение оттока молодых специалистов из системы общего образования за счет реализации мер их социальной и методической поддержки.
7. Повышение адаптации и уровня подготовки молодых специалистов посредством развития института наставничества, развития системы диссеминации опыта.

Приложение №2
к распоряжению управления
образования администрации
г. Оренбурга № 89
от «21» 02. 2019

Перечень критериев и показателей мониторинга обеспеченности кадрами
муниципальной системы общего образования

Цель проведения мониторинга: диагностика имеющихся кадровых условий муниципальной системы общего образования для дальнейшего принятия управленческих решений по повышению качества образования

Основные принципы определения показателей мониторинга

1. Принцип унификации и сравнимости данных
2. Принцип сочетания количественных и качественных характеристик
3. Принцип прогностичности
4. Принцип конфиденциальности информации

Основные критерии оценки уровня обеспеченности квалифицированными педагогическими кадрами муниципальной системы общего образования

1. Соответствие нормативным требованиям к образованию педагогических работников
2. Влияние на показателей на качество условий и результатов образовательного процесса
3. Возможность проверки предоставляемой информации
4. Влияние на принятие управленческих решений

Используемые методы:

- анализ
- экспертное оценивание
- анкетирование

- интеграция

Результаты мониторинга могут использоваться при принятии управленческих решений и разработке стратегии развития межведомственных отношений в области кадровой политики

Сфера оценивания	Наименование показателя	Индикаторы
Обеспечение образовательного процесса	Выполнение нормативных требований к образованию педагогических работников	Доля учителей, имеющих высшее педагогическое образование
		Доля учителей, имеющих среднее профессиональное педагогическое образование
		Доля учителей, имеющих непедагогическое образование, но соответствующий профиль
		Доля «условных специалистов»
		Доля руководящих работников, имеющих профессиональную подготовку по
	Выполнение нормативных требований к образованию руководящих работников общеобразовательных	

	организаций	направлению «Менеджмент»
	Обеспечение современных требований к организации образовательного процесса	Наличие педагогов-психологов в ОО в соотношении с количеством обучающихся
	Условия реализации ФГОС	Наличие учителей-логопедов в соотношении с количеством обучающихся
		Наличие социальных педагогов в соотношении с количеством обучающихся
		Наличие учителей-дефектологов
Обеспечение качества	Уровень профессиональных	Доля педагогов, прошедших курсы повышения квалификации по ФГОС
		Доля педагогов, прошедших курсы повышения квалификации по вопросам образования детей с ОВЗ
		Доля учителей, имеющих

результата образовательного процесса	компетенций педагогических работников	высшую квалификационную категорию
		Доля учителей, имеющих первую квалификационную категорию
		Доля учителей, прошедших независимую оценку профессиональных компетенций квалификационную категорию
		Доля учителей, прошедших подготовку по вопросам организации работы с одаренными детьми
		Доля учителей, преподающих в классах профильной направленности
		Доля учителей, имеющих высокобалльников по итогам проведения ЕГЭ
		Доля учителей, подготовивших победителей

		и призеров муниципального этапа всероссийской олимпиады школьников
		Доля учителей, подготовивших победителей и призеров регионального этапа всероссийской олимпиады школьников
Уровень методической активности педагогов		Доля учителей, имеющих свой сайт
		Доля учителей, имеющих методические разработки, получившие одобрение со стороны профессионального педагогического сообщества
		Доля педагогических работников, участвующих в конкурсном движении