

РЕСПУБЛИКА ТАТАРСТАН
МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ
«ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ
ВЕРХНЕУСЛОНСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА»

422570 с.В. Услон, ул.Чехова 18
тел.: (84379) 2-18-41, 2-18-43, 2-11-83
факс: 2-17-80 E-mail:uslonroo@mail.ru



ТАТАРСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ
«ЮГАРЫ ОСЛАН
МУНИЦИПАЛЬ РАЙОНЫ
МӘГАРИФ БҮЛЕГЕ»
МУНИЦИПАЛЬ КАЗНА
УЧРЕЖДЕНИЕСЕ

422570 Югары Ослан авылы, Чехов урамы 18
тел.: (84379) 2-18-41, 2-18-43, 2-11-83
факс: 2-17-80 E-mail:uslonroo@mail.ru

ПРИКАЗ

БОЕРЫК

От 21.06.2022 г.

№ 162-о

**Об утверждении Положения о
муниципальной системы оценки
качества обеспечения
профессионального развития
педагогических работников
Верхнеуслонского муниципального
района Республики Татарстан**

В целях развития муниципальной системы оценки качества обеспечения профессионального развития педагогических работников и обеспечения управления качеством профессионального развития педагогических работников в образовательных организациях Верхнеуслонского муниципального района Республики Татарстан ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о муниципальной системе оценки качества обеспечения профессионального развития педагогических работников Верхнеуслонского муниципального района Республики Татарстан (Приложение 1);
2. Разместить Положение о муниципальной системе оценки качества обеспечения профессионального развития педагогических работников Верхнеуслонского муниципального района Республики Татарстан на официальном сайте МКУ «Отдел образования Верхнеуслонского муниципального района Республики Татарстан» (далее – МКУ «ОО ВМР РТ») в разделе «Механизмы управления качеством образования»;
3. Утвердить Сводную таблицу показателей по результатам мониторинга оценки качества обеспечения профессионального развития педагогических работников Верхнеуслонского муниципального района Республики Татарстан (Приложение 2).
4. Контроль исполнения данного приказа оставляю за собой.

Начальник



В.В. Касимов

**Приложение 1
к приказу МКУ «Отдел
образования Верхнеуслонского
муниципального района
Республики Татарстан»
от 21.06.2021 г. № 162-о**

**Положение
о муниципальной системе оценки качества
обеспечения профессионального развития педагогических работников
Верхнеуслонского муниципального района Республики Татарстан**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о муниципальной системе оценки качества обеспечения профессионального развития педагогических работников Верхнеуслонского муниципального района Республики Татарстан (далее - Положение) определяет цели, задачи, единые требования к функционированию муниципальной системы оценки качества дошкольного образования (далее – МСОК), ее структуру и функции.

1.2. Положение о МСОК разработано в соответствии:

- Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
- Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2013 №662 «Об осуществлении мониторинга системы образования»;
- Государственной программой Российской Федерации «Развитие образования» на 2018-2025 годы (утверждена постановлением Российской Федерации от 26.12.2017 №1642);
- Указом Президента России от 21.07.2020 №474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
- Национальным проектом «Образование», утвержденным президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 №16;
- Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.09.2017 №955 «Об утверждении показателей мониторинга системы образования»;
- Методическими рекомендациями по подготовке к проведению оценки механизмов управления качеством образования в субъектах Российской Федерации (разработаны федеральным бюджетным учреждением «Федеральный институт оценки качества образования», 2022;
-

- Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16.12.2020 г. № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;
- Письмом Минпросвещения России от 08.11.2021 №АЗ-872/08 «О направлении методических рекомендаций» (по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров);
- Распоряжением Минпросвещения России от 27.08.2021 № Р-201 «Об утверждении методических рекомендаций по порядку и формам диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций с возможностью получения индивидуального плана»;
- Законом Республики Татарстан от 17.06.2015 №40-ЗРТ «Об утверждении Стратегии социально-экономического развития Республики Татарстан до 2030 года»;
- Постановление КМ РТ от 22.02.2014 №110 «Об утверждении государственной программы "Развитие образования и науки Республики Татарстан на 2014-2025 годы» (с изменениями и дополнениями);
- Приказом Министерства образования и науки Республики Татарстан от 25.07.2017 № под-1266/17 «Об утверждении отраслевой стратегии развития образования Республики Татарстан на 2017-2021 годы и на период до 2030 года»;
- Приказом Министерства образования и науки Республики Татарстан от 13.05.2019 № под-786/19 «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») Министерства образования и науки Республики Татарстан по формированию и введению национальной системы профессионального роста педагогических работников Республики Татарстан»;
- Приказом Министерства образования и науки Республики Татарстан от 12.11.2014 № 6492/14 «О персонифицированной системе повышения квалификации работников образования Республики Татарстан»;
- Приказом Министерства образования и науки Республики Татарстан от 14.02.2019 № под-195/19 «О внесении изменений в приказ Министерства образования и науки Республики Татарстан от 12.11.2014 № под-6492/14 «О персонифицированной системе повышения квалификации работников образования Республики Татарстан»;
- Приказом Министерства образования и науки Республики Татарстан от 27.12.2019 г. № под-1932/19 «Об утверждении моделей создания центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и центра оценки профессионального мастерства и квалификаций педагогов на территории Республики

Татарстан»;

- Приказом Министерства образования и науки Республики Татарстан от 29.03.2021 № под-434/21 «Об утверждении положения о республиканской системе оценки качества образования».

1.3. Настоящее Положение распространяется на все муниципальные образовательные организации, имеющие государственную аккредитацию Верхнеуслонского муниципального района Республики Татарстан.

1.4. В Положении используются следующие термины:

- *Качество образования* – комплексная характеристика образовательной деятельности и подготовки обучающегося, выражающая степень их соответствия федеральным образовательным стандартам, и (или) потребностям физического или юридического лица, в интересах которого осуществляется образовательная деятельность, в том числе степень достижения планируемых результатов образовательной программы.

- *Федеральный государственный образовательный стандарт* (далее ФГОС) совокупность обязательных требований к образованию определенного уровня и (или) к профессии, специальности и направлению подготовки, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

- *Педагогические работники* – лица, осуществляющие педагогическую деятельность (реализуют содержание образовательных программ, программ воспитания, осуществляют научно-методическое обеспечение образования и(или) осуществляют руководство образовательной деятельностью учреждения образования, его структурных подразделений).

2. Цели и задачи МСОК

2.1. Цель МСОК – сбор и анализ объективной и достоверной информации о состоянии соответствия качества обеспечения профессионального развития педагогических работников и причинах, влияющих на его уровень, для комплексного анализа организации методической работы с педагогами, формирования информационной системы управления образованием, принятия управленческих решений по совершенствованию качества обеспечения профессионального развития педагогических работников по следующим направлениям:

- I. Плановое повышение профессионального мастерства педагогических работников.*
- II. Устранение дефицита педагогических кадров.*
- III. Повышение квалификации педагогических работников в рамках реализации*

приоритетных федеральных программ.

2.2. Задачи МСОК:

I. Плановое повышение профессионального мастерства педагогических работников.

- по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников;
- по совершенствованию предметных компетенций педагогических работников;
- по построению индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников;
- по проведению профилактики профессионального выгорания педагогов;
- по осуществлению научно-методического сопровождения педагогических работников.

II. Устранение дефицита педагогических кадров.

- по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях муниципалитета;
- по развитию кадрового потенциала в образовательных организациях;
- по осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности;
- по поддержке молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников.

III. Повышение квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ.

- по организации повышения квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ.

2.2. Обоснование выделения целей и задач по направлениям:

- Необходимость выделения целей и задач по направлению «Плановое повышение профессионального мастерства педагогических работников» обусловлена тем, что каждый педагогический работник имеет право на дополнительное образование, связанное с профессиональной деятельностью (минимум один раз в три года), в свою очередь, плановое повышение профессионального мастерства педагогов будет эффективным только в том случае, если на муниципальном уровне организована работа по выявлению профессиональных дефицитов и построению на их основе индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников.

- Необходимость выделения целей и задач по направлению «Устранение дефицита педагогических кадров» обусловлена тем, что кадровый дефицит является одним из факторов снижения качества образования, для устранения которого необходимо выявлять кадровые потребности в образовательных организациях региона. Ориентация на развитие

кадрового потенциала предполагает разработку и реализацию стратегии кадровой политики, направленную на повышение результативности деятельности педагогических работников и использование их умений и способностей для достижения поставленных педагогических целей.

- Необходимость выделения цели и задач по направлению «Повышение квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ» обусловлено тем, что помимо планового повышения профессионального мастерства педагогических работников, которое строится на основе профессиональных дефицитов педагогов по результатам диагностики, выделяются приоритетные направления повышения квалификации, обусловленные достижением национальных целей и задач, связанных с изменениями федерального законодательства, международными тенденциями и пр. В настоящее время среди таких приоритетных направлений можно выделить: (повышение квалификации по вопросам формирования и оценки функциональной грамотности обучающихся; повышение квалификации по вопросам, связанным с введением обновленных ФГОС; повышение квалификации по вопросам, связанным с внедрением цифровой образовательной среды).

3. Показатели

По выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников:

- доля педагогов, прошедших диагностику профессиональных дефицитов, от общего количества педагогов (в разрезе учебных предметов);
- доля педагогов по каждому из видов дефицитов (предметные, методические, психолого-педагогические, в области ИКТ, организационно-управленческие).

По учету индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов:

- доля педагогических работников, для которых на основе диагностики профессиональных дефицитов разработан индивидуальный образовательный маршрут совершенствования профессионального мастерства;
- доля педагогических работников, получивших адресную методическую поддержку образовательных маршрутов.

По обеспечению ЦНППМ кураторами маршрутов и тьюторами:

- доля педагогических работников, обеспеченных персональным сопровождением в процессе повышения квалификации и педагогического мастерства при реализации индивидуальных образовательных маршрутов.

По выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях:

- доля учителей, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета;
- доля педагогических работников в общей численности педагогических работников, имеющих нагрузку более 36 часов;
- доля ОО, в которых более 30 % учителей преподают учебные предметы не в соответствии с полученным образованием.

По осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности:

- доля специалистов, прошедших программу переподготовки по образовательным программам педагогической направленности, от общего количества специалистов, прошедших различные программы переподготовки.

По поддержке молодых педагогов, реализация программ наставничества педагогических работников:

- доля молодых педагогов, охваченных мероприятиями в рамках проектов по поддержке молодых педагогов, от общего числа молодых педагогов.

По организации повышения квалификации педагогических работников по вопросам оценки качества образования в образовательной организации:

- доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации по вопросам оценки качества образования в образовательной организации.
- доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию (курсы повышения квалификации, стажировки и пр.) в рамках реализации приоритетных федеральных программ.

По организации повышения квалификации педагогических работников школ с низким результатом обучения:

- доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации по вопросам поддержки школ с низким результатом обучения.

По организации повышения квалификации педагогических работников по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи:

- доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи.

По организации повышения квалификации педагогических работников по вопросам самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся:

- доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации по вопросам самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся.

По организации повышения квалификации педагогических работников по вопросам организации воспитания обучающихся:

- доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации по вопросам организации воспитания обучающихся.

По организации повышения квалификации педагогических работников по вопросам повышения качества дошкольного образования:

- доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации по вопросам повышения качества дошкольного образования.

4. Методы сбора информации:

Для получения информации используются аналитико-статистические данные об образовательных результатах, отчеты, данные оценочных процедур, аттестации педагогических кадров, опросов участников образовательных отношений, тестировании методических компетенций педагогических работников.

4.1. Описание методов сбора информации:

- *Аудит документационного обеспечения* проводится в отношении документов, размещенных на официальных сайтах образовательных организаций (если их содержание не имеет ограничений доступа): положения, приказы, отчеты и др. Аудит проводится согласно плану МКУ «Отдел образования ВМР РТ» и включает фиксацию выявленных нарушений;
- *Опрос (интервьюирование)* имеет цель и план проведения, а обсуждаемые вопросы отвечают требованиям систематичности, логичности, понятности, соответствия теме и компетенциям респондента. Ответы, полученные в ходе опроса, фиксируются на любом удобном носителе. Данный метод сбора информации используется преимущественно в мониторингах по оценке предметных и методических компетенций педагогических работников и оказанию методической помощи;
- *Анализ содержания информационных ресурсов* состоит в оценке созданного контента: актуальности и достаточности представленных медиа-материалов, их доступности и возможности дополнения, а также наличия условий для непосредственного общения и взаимодействия педагога с методистом. Кроме того, важным компонентом анализа является удобство использования информационных ресурсов и доступа к ним. Данный метод сбора информации используется в мониторингах по оценке предметных и методических компетенций педагогических работников и оказанию методической помощи;

- Широко используется *анкетирование*, которое требует разработки анкет, соответствующих теме мониторинга. Например: качество обеспечения профессионального развития педагога, сформированности профессиональных компетенций, наличие профессиональных дефицитов. Данный метод сбора информации используется преимущественно в мониторингах по оценке предметных и методических компетенций педагогических работников и оказанию методической помощи;

Анализ результатов деятельности направлен на проведение исследование представленного материала в виде данных о результатах оценочных процедур в рамках диагностики профессиональных и методических компетенций, профессиональных портфолио педагогических работников, свидетельства персональных и коллективных достижений. Данный метод сбора информации используется во всех видах мониторинга.

- *Наблюдение за деятельностью и ее результатами* носит непосредственный (прямой) характер и применяется в отношении педагогов или администрации школ. Результаты наблюдения фиксируются в протоколах и служат основой для определения профессиональных дефицитов и принятия управленческих решений по их устранению на уровне муниципалитета или образовательного учреждения. Данный метод сбора информации используется в мониторингах по оценке предметных и методических компетенций педагогических работников и оказанию методической помощи.

4.2. Описание методов обработки информации:

- Метод *группировки* используется для фиксации определенного качества, выявленного в ходе мониторинга и установлении совокупности явлений с данным качеством, что позволяет комплексно применить к ней технологический аппарат для обеспечения качества функционирования;

- Метод *классификации* позволяет представлять в надежном и удобном для обозрения и распознавания виде всю изучаемую область и заключать в себе максимально полную информацию о ее объектах;

- Метод *обобщения* позволяет сделать вывод, выразить основные результаты в общем положении. В рамках мониторинга с использованием данного метода можно сформулировать прогнозы будущих изменений, учитывая схожие условия и характеристики объектов;

- Метод *трансформации* отображения аналитических данных – применяется при переводе полученных данных в табличный, графический, схематичный или текстовый формат для повышения удобства использования аналитического материала о ходе его обобщения или составления аналитического отчета;

- Метод *сопоставления* используется при определении преимуществ субъектов

мониторинга, выстраивании рейтингов по тому или иному параметру, формулировке заключений;

- Метод *медианы* применяется во всех мониторингах при определении средних значений, несоответствие которым может интерпретироваться как недостаток или превышение среднего показателя.

4.3. Использование информационных систем для сбора информации:

Информационные системы обеспечивают сбор, хранение, обработку, поиск, передачу информации, помогают анализировать состояние контролируемого явления.

Сбор и обработка информации осуществляются с использованием следующих информационных систем:

- Защищенные таблицы Excel с автоматизированной обработкой данных, фильтрацией информации по типам запросов;
- Google-формы для массовых опросов;
- Средства интернет-связи (официальная электронная почта, группы в WhatsApp, чаты и др.;
- Официальные сайты отдела образования, образовательных организаций.

5. Мониторинг показателей:

- по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников;
- по учету индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов;
- по обеспечению ЦНППМ кураторами индивидуальных маршрутов и тьюторами.
- по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях муниципалитета;
- по осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности;
- по поддержке молодых педагогов, реализация программ наставничества педагогических работников;
- по организации повышения квалификации педагогических работников по вопросам оценки качества образования в образовательной организации;
- по организации повышения квалификации педагогических работников школ с низким результатом обучения;
- по организации повышения квалификации педагогических работников по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи;
- по организации повышения квалификации педагогических работников по вопросам

выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи;

- по организации повышения квалификации педагогических работников по вопросам самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся;
- по организации повышения квалификации педагогических работников по вопросам организации воспитания обучающихся;
- по организации повышения квалификации педагогических работников по вопросам повышения качества дошкольного образования.

6. Анализ результатов мониторинга:

- по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников;
- по учету индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов;
- по обеспечению ЦНППМ кураторами индивидуальных маршрутов и тьюторами.
- по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях муниципалитета;
- по осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности;
- по поддержке молодых педагогов, реализация программ наставничества педагогических работников;
- по организации повышения квалификации педагогических работников по вопросам оценки качества образования в образовательной организации;
- по организации повышения квалификации педагогических работников школ с низким результатом обучения;
- по организации повышения квалификации педагогических работников по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи;
- по организации повышения квалификации педагогических работников по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи;
- по организации повышения квалификации педагогических работников по вопросам самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся;
- по организации повышения квалификации педагогических работников по вопросам организации воспитания обучающихся;
- по организации повышения квалификации педагогических работников по вопросам повышения качества дошкольного образования.

По итогам мониторинга состояния системы обеспечения профессионального

развития педагогических работников составляется аналитический отчет/справка.

7. Адресные рекомендации по результатам анализа системы обеспечения профессионального развития педагогических работников

Адресные рекомендации по результатам анализа мониторинга показателей системы обеспечения профессионального развития педагогических работников формируется на основе рекомендаций, включенных в аналитический отчет/справку, которые могут быть даны руководителям и педагогам образовательных организаций. Содержание адресных рекомендаций может быть связано с использованием успешных практик в системе обеспечения профессионального развития педагогических работников, принятие мер, направленных на устранение кадрового дефицита в образовательных организациях, задачах и требованиях к профессиональной компетентности педагогических работников и др.

8. Комплекс мер и мероприятий, управленческих решений, направленных на совершенствование системы обеспечения профессионального развития педагогических работников:

- актуализация и приведение системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в соответствие с действующей нормативно-правовой базой Российской Федерации в сфере профессионального развития педагогических кадров;
- принятие обоснованных и своевременных управленческих решений по совершенствованию системы обеспечения профессионального развития педагогических работников.
- принятие мер по вовлечению педагогов в экспертную деятельность;
- проведение конкурсов профессионального мастерства педагогических работников;
- проведение мероприятий, направленных на обновление профессиональных программ;
- принятие мер по развитию цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования педагогических работников;
- принятие мер, направленных на помощь молодым педагогам, в том числе на развитие системы наставничества;
- принятие мер, направленных на устранение кадровых дефицитов в образовательных организациях;
- проведение мероприятий по информированию педагогического сообщества о новых тенденциях в сфере образования, задачах и требованиях к профессиональной компетентности педагогических работников;

- организация повышения квалификации в рамках реализации приоритетных федеральных программ.

Результаты мониторинга являются основой для планирования и реализации мер и мероприятий, направленных на повышение качества муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников.

9. Анализ эффективности принятых управленческих решений:

- проведение анализа эффективности принятых мер осуществляется на основе результатов мониторинга эффективности принятых управленческих решений и комплекса мер в течение календарного года, следующего за отчетным периодом.
- результаты анализа выявляют эффективность принятых управленческих решений и комплекса мер, совершенствование системы обеспечения профессионального развития педагогических работников, и приводят к корректировке имеющихся и/или постановке новых целей системы профессионального развития педагогических работников.
- периодичность проведения процедур по оценке качества обеспечения профессионального развития педагогических работников определяется ежегодно и утверждается приказом Отдела образования.

Приложение 2
к приказу МКУ «Отдел образования
Верхнеуслонского муниципального района
Республики Татарстан»
от 21.06.2021 г. № 162-о

**Показатели оценки механизмов управления качеством
системы обеспечения профессионального развития педагогических работников
Верхнеуслонского муниципального района Республики Татарстан**

№ п/п	Наименование показателя	Содержание показателя	Доля ОО, подтвердивших показатель %
1.	По выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников	доля педагогов, прошедших диагностику профессиональных дефицитов, от общего количества педагогов доля педагогов по каждому из видов дефицитов (предметные, методические, психолого-педагогические, в области ИКТ, организационно-управленческие)	%
2.	По учету индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов	доля педагогических работников, для которых на основе диагностики профессиональных дефицитов разработаны индивидуальный образовательный маршрут совершенствования профессионального мастерства доля педагогических работников, получивших адресную методическую поддержку образовательных маршрутов	%
3.	По обеспечению ЦНППМ кураторами маршрутов и тьюторами	доля педагогических работников, обеспеченных персональным сопровождением в процессе повышения квалификации и педагогического мастерства при реализации индивидуальных образовательных маршрутов	%
4.	По выявлению кадровых потребностей образовательных организаций	доля учителей, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета доля педагогических работников в общей численности педагогических работников, имеющих нагрузку более 36 часов	%
5.	По осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности	доля ОО, в которых более 30 % учителей преподают учебные предметы не в соответствии с полученным образованием доля специалистов, прошедших программу переподготовки по образовательным программам педагогической направленности, от общего количества специалистов, прошедших различные программы переподготовки	%
6.	По поддержке молодых педагогов, реализация программ наставничества педагогических работников	доля молодых педагогов, охваченных мероприятиями в рамках проектов по поддержке молодых педагогов, от общего числа молодых педагогов	%

7.	По организации повышения квалификации педагогических работников по вопросам оценки качества образования в образовательной организации	доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации по вопросам оценки качества образования в образовательной организации	%
8.	По организации повышения квалификации педагогических работников школ с низким результатом обучения	доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию (курсы повышения квалификации, стажировки и пр.) в рамках реализации приоритетных федеральных программ	%
9.	По организации повышения квалификации педагогических работников по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи	доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи	%
10.	По организации повышения квалификации педагогических работников по вопросам самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся	доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации по вопросам самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся	%
11.	По организации повышения квалификации педагогических работников по вопросам организации воспитания обучающихся	доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации по вопросам организации воспитания обучающихся	%
12.	По организации повышения квалификации педагогических работников по вопросам повышения качества дошкольного образования	доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации по вопросам повышения качества дошкольного образования	%