



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ, НАУКИ И МОЛОДЕЖНОЙ
ПОЛИТИКИ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ

П Р И К А З

от 11.11.2022

№ 4766

г. Краснодар

**О внесении изменений в приказ министерства образования,
науки и молодежной политики Краснодарского края
от 15 июля 2022 г. № 1653 «Об организации
работы по совершенствованию Региональной
системы обеспечения профессионального
развития педагогических работников»**

В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2023 года», приказом министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 3 августа 2021 г. № 2524 «Об утверждении системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в Краснодарском крае», методическими рекомендациями по организации и проведению оценки механизмов управления качеством образования субъектах Российской Федерации, в целях совершенствования механизмов управления качеством образования в Краснодарском крае, приказываю:

1. Утвердить изменения в приложение к приказу министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 15 июля 2022 г. № 1653 «Об организации работы по совершенствованию Региональной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников» согласно приложению к настоящему приказу.

2. Контроль за выполнением настоящего приказа возложить на заместителя министра образования, науки и молодежной политики Краснодарского края Грушко О.А.

3. Приказ вступает в силу со дня его подписания.

Министр

Е.В. Воробьева

Приложение

УТВЕРЖДЕНЫ

приказом министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края

от 11.11.2022 № 2766

**ИЗМЕНЕНИЯ,
вносимые в приложение к приказу министерства образования,
науки и молодежной политики Краснодарского края
от 15 июля 2022 г. № 1653 «Об организации
работы по совершенствованию Региональной
системы обеспечения профессионального
развития педагогических работников»**

1. Подпункт «Обоснование цели и задач» пункта «Цель №1. Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников» в разделе 2 «Целевые ориентиры» дополнить абзацами следующего содержания:

«Работа по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников определена как одно из направлений работы центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников ГБОУ ИРО Краснодарского края (далее – Центр) в рамках реализации федерального и регионального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование», целью которого является вхождение России в 10-ку стран по качеству образования.

Также работа по оценке профессиональных компетенций педагогических работников в крае возложена на ГБУКК «Научно-методический центр» (далее – ГБУКК НМЦ), где проводятся оценочные процедуры с применением современных измерительных средств, в том числе и представляемых федеральным оператором. Данные по результатам оценки передаются в ГБОУ ИРО Краснодарского края для разработки и реализации индивидуальных образовательных маршрутов.

Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников является первым этапом в выстроенной системе повышения профессиональной компетентности педагогических работников в крае. Педагогические работники ежегодно проходят процедуру оценки профессиональных компетенций в Центре и в ГБУКК НМЦ. На основе выявленных профессиональных дефицитов разрабатываются индивидуальные образовательные маршруты для 10% от общей численности педагогических работников, данный количественный показатель установлен федеральным и региональным паспортом «Современная школа» национального проекта «Образования», как показатель эффективности деятельности Центра.

Как показывает практика, подавляющее большинство оцениваемых имеют профессиональные дефициты по основным направлениям трудовой деятельности, которые непосредственно влияют на качество учебного процесса в образовательных организациях.

Общеобразовательные организации Краснодарского края также являются участниками федерального проекта «500+», целью которого является обеспечить качественное образование для всех обучающихся, независимо от места их жительства, статуса родителей и других факторов. Центр проводит оценку профессиональных компетенций педагогических работников школ-участниц федерального проекта «500+».

На основе полученных результатов оценки профессиональных компетенций каждому педагогическому работнику разрабатывается индивидуальная образовательная траектория, целью которой является восполнение выявленных дефицитов и повышение компетентности педагогического работника и, как следствие, повышение качества образования в общеобразовательной организации.

Очевидно, что педагогические работники должны непрерывно повышать уровень профессионального мастерства, используя для этого различные виды и формы обучения. В регионе обеспечены оптимальные условия для профессионального развития педагогических работников и дополнительного педагогического образования с учетом современных достижений в области общественных и гуманитарных наук, а также педагогического, экономического и производственного опыта в целях повышения качества образования.

В Краснодарском крае в образовательных организациях трудится более 34 тысяч учителей, из них 23,5 % входят в категорию «молодой специалист» и 23,5 % – в категорию учителей пенсионного возраста.

Около 50% педагогов аттестованы на первую (28,3 %) и высшую (21,6%) квалификационные категории. В 2020-2021 годах на базе ГБОУ ИРО Краснодарского края более 26 тысяч педагогических работников общеобразовательных организаций прошли обучение по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации, что составляет 76 % от общего числа педагогических работников края.

При этом практика показывает, что не все педагоги и не всегда в полной мере готовы к выполнению профессиональных трудовых функций и действий. Высокий уровень требований к результатам освоения обучающимися образовательных программ приводит к возникновению у педагогов различных затруднений (дефицитов), которые чаще всего являются следствием недостаточной сформированности базовых профессиональных компетенций (предметных, методических, психолого-педагогических, цифровых, оценочных, коммуникативных и др.), а также низким уровнем владения современными педагогическими технологиями.

Адресная оценка и выявление профессиональных дефицитов педагогических работников Краснодарского края является базой систематизации, персонализации и адресности повышения квалификации с учетом индивидуальных потребностей в целях дальнейшего профессионального развития.».

2. Подпункт «Обоснование цели и задач» пункта «Цель №2. Совершенствование предметных компетенций педагогических работников» в разделе 2 «Целевые ориентиры» дополнить абзацами следующего содержания:

«Направление работы по совершенствованию предметных компетенций педагогических работников осуществляется в рамках реализации федерального и регионального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование», целью которого является вхождение России в 10-ку стран по качеству образования. Помимо этого, общеобразовательные организации Краснодарского края являются участницами проекта «500+», целью которого обозначено обеспечить качественное образование для всех обучающихся, независимо от места их жительства, статуса родителей и других факторов, в том числе посредством повышения уровня овладения предметными компетенциями педагогическими работниками.

Оценка предметных компетенций педагогических работников Краснодарского края возложена на ГБУКК НМЦ, в части организации и проведения процедуры оценки предметных и методических компетенций по материалам ФГБУ ФИОКО.

Состав участников оценки формировался на основе добровольного участия учителей из общеобразовательных организаций, демонстрирующих устойчиво низкие образовательные результаты, имеющих небольшой опыт работы или учителей, составляющих кадровый резерв. В апреле 2022 года в ходе процедуры оценки были получены следующие результаты: более 30% участников, показавших минимальный и низкий уровень компетенций, – это учителя русского языка (30,5 %) и биологии (31,4 %). Более 70% участников со средними и высокими результатами – это учителя истории (75,4 %), обществознания (78%), географии (71 %), литературы (87 %) и математики (80,4 %).

Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников ГБОУ ИРО Краснодарского края на основе полученных результатов разрабатывает индивидуальные образовательные траектории для педагогических работников, прошедших процедуру оценки, результатом реализации которой является совершенствование методических и предметных компетенций педагогических работников и, как следствие, повышение среди обучающихся уровня освоения учебных предметов в общеобразовательной организации.».

3. Подпункт «Обоснование цели и задач» пункта «Цель №3. Построение индивидуальных маршрутов непрерывного профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов» в разделе 2 «Целевые ориентиры» дополнить абзацами следующего содержания:

«Работа по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников определена как одно из направлений работы Центра в рамках реализации федерального и регионального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование», целью которого является вхождение России в 10-ку стран по качеству образования.

Ежегодно Центр проводит оценочные процедуры для 10% от общей численности педагогических работников края, количественный показатель установлен федеральным и региональным паспортом «Современная школа» национального проекта «Образования», как показатель эффективности деятельности Центра.

По результатам диагностических процедур на выявление профессиональных дефицитов 93% педагогических работников от всех прошедших оценочные процедуры, показывают наличие профессиональных дефицитов. На основе полученных результатов оценки профессиональных компетенций каждый педагогический работник, совместно с методистами регионального методического актива, сотрудниками ЦНППМ, специалистами муниципальной методической службы, педагогом-наставником, тьюторами и руководителем школьного методического объединения, разрабатывается индивидуальный маршрут непрерывного профессионального мастерства, целью которого является устранение выявленных дефицитов и повышение компетентности педагогического работника и, как следствие, повышение качества образования в общеобразовательной организации.».

4. Подпункт «Обоснование цели и задач» пункта «Цель №5. Осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников» в разделе 2 «Целевые ориентиры» дополнить абзацами следующего содержания:

«Федеральным проектом «Современная школа» национального проекта «Образование» одним из результатов утверждено создание и функционирование единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров. С целью выполнения показателя были созданы центры непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, на которые возложили функцию по осуществлению научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров.

Для Краснодарского края, как и ряда других субъектов России, важна выработка единых принципов сопровождения педагогических работников в процессе их профессионального роста, который является инструментом, обеспечивающим повышение качества образования в общеобразовательных организациях края. С данной целью создана и внедрена региональная система научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров.

Значимость для региональной системы образования установки целевого ориентира, связанного с осуществлением научно-методического сопровождения педагогических работников, определяется наличием в крае школ, показывающих низкие образовательными результатами и/или школ, функционирующих в сложных социальных условиях, школ-участниц федерального проекта «500+», наличием профессиональных дефицитов у 93 % педагогических работников, наличием проблемы кадрового обеспечения в общеобразовательных организациях. Так же важным критерием, определяющим целевой ориентир, является возрастная состав педагогических работников края – 23,5 % входят в категорию «молодой специалист» и 23,5 % – в категорию учителей пенсионного возраста.

Осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников в соответствии с едиными требованиями к адресности, индивидуализации и непрерывности способствует объективному повышению профессионального мастерства педагогических работников и, как следствие, повышается качество образования в общеобразовательной организации.».

5. Подпункт «Обоснование цели и задач» пункта «Цель № 9. Поддержка молодых педагогов/реализация программ наставничества педагогических работников» в разделе 2 «Целевые ориентиры» дополнить абзацами следующего содержания:

«Одним из результатов федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» является создание и функционирование единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров. Одним из направлений деятельности Центра является поддержка молодых педагогов до 35 лет в первые три года работы и реализация программ наставничества педагогических работников.

В Краснодарском крае в образовательных организациях более 34 тысяч учителей, и из них 23,5 % молодые педагоги. Молодые педагоги по результатам диагностических процедур на выявление профессиональных дефицитов, показывают низкий уровень методических компетенций. Сопровождение педагогами-наставниками молодых специалистов является вспомогательным инструментом восполнения методических компетенций, также педагоги-наставники привлекаются к процессу разработки и реализации индивидуальных образовательных маршрутов молодых специалистов.».

6. В подпункте «Реалистичность целей и задач» пункта «Цель № 9. Поддержка молодых педагогов/реализация программ наставничества педагогических работников» в разделе 2 «Целевые ориентиры» исключить абзац:

«детальностью центров содействия трудоустройству выпускников на базах профессиональных образовательных организаций педагогического профиля по обеспечению методического сопровождения молодых педагогов на первом рабочем месте (реализация программ/проектов «Первое рабочее место»)»

7. В разделе «2. Целевые ориентиры» пункт «Цель № 10. «Организация повышения квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ» подпункт «Задачи» дополнить абзацем следующего содержания:

«– организация повышения квалификации педагогических работников по вопросам повышения качества дошкольного образования;».

Подпункт «Обоснование цели и задач» дополнить абзацем следующего содержания:

«Плановое повышения квалификации педагогических работников в каждой дошкольной образовательной организации региона независимо от региональной специфики характеристик ДОО, обусловленных местоположением, наполняемостью, организационно-правовой формой и видовым разнообразием направленности групп (сельских, городских, малокомплектных, условно малокомплектных, автономных, бюджетных, казенных, имеющих группы комбинированных групп)».

рованной, компенсирующей, оздоровительной и общеразвивающей направленности, должно быть обоснованным и проектироваться с учетом выявленных дефицитов профессиональных компетентностей педагогических кадров по вопросам понимания и оценки основных показателей качества дошкольного образования и качеству реализации содержания образовательных программ в соответствии с ФГОС ДО и направленно на перспективу повышения качества дошкольного образования в целом.

Такой подход позволит совершенствовать систему повышения квалификации работников дошкольного образования Краснодарского края путем перспективного планирования повышения квалификации педагогических работников по выявленным дефицитам и возможного обновления модулей дополнительных профессиональных программ повышения квалификации (далее – ДПП ПК) ГБОУ ИРО КК, направленных на повышение качества дошкольного образования с учетом конкретных показателей.».

Подпункт «Реалистичность цели и задач» дополнить абзацем следующего содержания:

«Реалистичность цели и задач заключается в наличии конкретных индикаторов, демонстрирующих их реализацию:

1) Доля МО, принимающих участие в опережающем мониторинге по выявлению потребностей муниципальных образований по организации повышения квалификации педагогических работников по вопросам повышения качества дошкольного образования.

2) Доля ДОО, осуществляющих диагностику дефицитов профессиональных компетентностей педагогических работников по вопросам повышения качества дошкольного образования.

3) Доля педагогических работников ДОО, повысивших свою квалификацию по вопросам повышения качества дошкольного образования от общей доли, прошедших плановое повышение квалификации.

Последний из представленных позволит выявить взаимосвязь функционирования всех субъектов управленческой модели на разных уровнях: институциональном, территориальном и муниципальном.».

В таблицу «1. Региональные показатели. Соответствие показателей обоснованной цели» внести дополнения в «Наименование региональных показателей» в части «Показатели по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников» дополнив пунктом:

«5. Доля ДОО, осуществляющих диагностику дефицитов профессиональных компетентностей педагогических работников по вопросам повышения качества дошкольного образования.».

В части «Показатели по организации повышения квалификации педагогических работников в рамках реализации федеральных программ» дополнить пунктами»:

«5. Доля педагогических работников ДОО, повысивших свою квалификацию по вопросам повышения качества дошкольного образования от общей доли, прошедших плановое повышение квалификации.».

«6. Доля МО, принимающих участие в опережающем мониторинге по организации повышения квалификации педагогических работников по вопросам повышения качества дошкольного образования.».

8. В разделе «5. Мониторинг региональных показателей» читать «Мониторинг по организации повышения квалификации педагогических работников по вопросам повышения качества дошкольного образования» в новой редакции:

«Описание мониторинга показателей.

Цель – развитие профессиональных компетентностей педагогических работников по вопросам повышения качества дошкольного образования.

Задачи:

– повышение квалификации по вопросам понимания и оценки основных показателей качества дошкольного образования;

– повышение профессиональных компетентностей педагогических работников по вопросам вовлечения в экспертную деятельность по оценке качества дошкольного образования;

– повышение квалификации по качеству реализации ФГОС ДО;

– организация повышения квалификации педагогических работников с учетом выявленных дефицитов профессиональных компетентностей по качеству реализации содержания образовательных программ дошкольного образования;

– проведение опережающего мониторинга потребностей в профессиональной подготовке с учетом актуальных приоритетных направлений развития дошкольного образования;

Показатели мониторинга:

1. Доля МО, принимающих участие в опережающем мониторинге по выявлению потребностей муниципальных образований по организации повышения квалификации педагогических работников по вопросам повышения качества дошкольного образования.

2. Доля ДОО, осуществляющих диагностику дефицитов профессиональных компетентностей педагогических работников по вопросам повышения качества дошкольного образования.

3. Доля педагогических работников ДОО, прошедших повышение квалификации по дополнительным профессиональным программам специальной направленности от общей доли, прошедших плановую профессиональную переподготовку.

Характеристики показателей

Показатель 1. Доля МО, участвующих в проведении опережающего мониторинга по выявлению потребностей муниципальных образований в количестве и специфике направленности ДПП ПК для педагогических работников дошкольного образования.

а) оцениваемые параметры: отношение числа МО, участвующих в проведении опережающего мониторинга, к общему числу МО региона;

б) единицы измерения параметра: %;

в) методы сбора данных: аналитические справки по запросам от МО, нормативные документы ГБОУ ИРО КК;

г) модель интерпретационных данных: отношение между долями соответствующих оценок МО по данному показателю.

Показатель 2. Доля ДОО, подтверждающих наличие диагностического инструментария и нормативного документа в ДОО, регулирующих перспективное планирование повышения квалификации педагогических работников ДОО с учетом выявленных дефицитов.

а) оцениваемые параметры: отсутствие/наличие, полнота и качество нормативного документа;

б) единицы измерения параметра: % ДОО, от количества объектов мониторинга с учетом репрезентативной выборки;

в) методы сбора данных: аудит документационного обеспечения;

г) модель интерпретационных данных: отношение между долями соответствующих оценок ДОО по данному показателю с учетом репрезентативности выборки.

Показатель 3. Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации по ДППК по вопросам повышения качества дошкольного образования от общей доли, прошедших плановое повышения квалификации.

а) оцениваемые параметры: отношение числа педагогов, прошедших обучение по специализированным программам ДППК в ГБОУ ИРО к общему числу педагогов ДОО из репрезентативной выборки, прошедших повышение квалификации по специализированным программам других организаций повышения квалификации;

б) единицы измерения параметра: %;

в) методы сбора данных: аналитические справки (нормативные документы) ГБОУ ИРО КК;

г) модель интерпретационных данных: отношение между долями соответствующих оценок ДОО по данному показателю.

9. Раздел «Региональные показатели» дополнить строками следующего содержания:

Цель и показатель	Информация о репрезентативности выборки	Методика расчета показателя
1	2	3
<p>Цель № 1:</p> <p>1) доля педагогических работников, принявших участие в процедуре выявления профессиональных дефицитов</p> <p>2) доля педагогических работников, принявших участие в процедуре выявления профессиональных дефицитов педагогических работников, у которых выявлены профессиональные дефициты</p>	<p>1) выборка является репрезентативной, так как на оценку выявления профессиональных дефицитов приглашаются 10% от общего числа педагогических работников в каждом муниципальном образовании Краснодарского края. Случайный подход к формированию выборки (участников оценочных процедур выявления профессиональных дефицитов) делает ее максимально похожей на</p>	<p>1) $A = \frac{B}{C} \times 100\%$, где A – доля педагогических работников, принявших участие в процедуре выявления профессиональных дефицитов, %; B – количество педагогических работников, принявших участие в процедуре выявления профессиональных дефицитов, чел.; C – общее количество педагогических работников в со-</p>

	<p>генеральную совокупность, а значит, репрезентативной.</p> <p>2) выборка является генеральной совокупностью всех оцениваемых объектов – учитываются все педагогические работники, прошедшие диагностику профессиональных дефицитов</p>	<p>ответствии с формой федерального статистического наблюдения ОО-1, чел.</p> <p>2) $A = \frac{B}{C} \times 100\%$, где A – доля педагогических работников, принявших участие в процедуре выявления профессиональных дефицитов педагогических работников, у которых выявлены профессиональные дефициты, %; B – количество педагогических работников, принявших участие в процедуре выявления профессиональных дефицитов педагогических работников, у которых выявлены профессиональные дефициты, чел.; C – общее количество педагогических работников, принявших участие в процедуре выявления профессиональных дефицитов педагогических работников, чел.</p>
<p>Цель № 3: доля педагогических работников, для которых составлены индивидуальные образовательные маршруты совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов</p>	<p>выборка является генеральной совокупностью всех оцениваемых объектов – учитываются все ИОМ, разработанные на основе диагностики профессиональных дефицитов</p>	<p>$A = \frac{B}{C} \times 100\%$, где A – доля педагогических работников, для которых составлены индивидуальные образовательные маршруты совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики, %; B – количество разработанных индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, шт.; C – количество педагогических работников, принявших участие в диагностике профессиональных дефицитов, чел.</p>
<p>Цель № 9:</p>	<p>1) выборка является генеральной совокупностью</p>	<p>1) $A = \frac{B}{C} \times 100\%$, где</p>

<p>1) доля педагогов, участвующих в ассоциации/сообществе молодых педагогов Кубани;</p> <p>2) доля педагогов-молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), проживающих на территории Краснодарского края, вошедших в программы наставничества в роле наставляемого, к общей численности педагогов-молодых специалистов региона;</p> <p>3) доля школ, реализующих целевую модель наставничества педагогических работников</p>	<p>всех оцениваемым объектам – учитываются все молодые педагоги Кубани</p> <p>2) выборка является генеральной совокупностью всех оцениваемым объектам – учитываются все педагоги-молодые специалисты с опытом работы от 0 до 3 лет, проживающих на территории Краснодарского края</p> <p>3) выборка является генеральной совокупностью всех оцениваемым объектам – учитываются все общеобразовательные организации субъекта РФ</p>	<p>А – доля педагогов, участвующих в ассоциации/сообществе молодых педагогов Кубани, %;</p> <p>В – количество молодых педагогов, участвующих в ассоциации/сообществе молодых педагогов Кубани, чел.;</p> <p>С – общее количество молодых педагогов Кубани в соответствии с данными формы федерального статистического наблюдения ОО-1, чел.</p> <p>2) $A = \frac{B}{C} \times 100\%$, где</p> <p>А – доля педагогов-молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), проживающих на территории Краснодарского края, вошедших в программы наставничества в роле наставляемого, к общей численности педагогов-молодых специалистов региона, %;</p> <p>В – количество педагогов-молодых специалистов с опытом работы от 0 до 3 лет, проживающих на территории Краснодарского края, вошедших в программы наставничества в роле наставляемого, чел.;</p> <p>С – общее педагогов-молодых специалистов региона с опытом работы от 0 до 3 лет, проживающих на территории Краснодарского края в соответствии с данными формы федерального статистического наблюдения ОО-1, чел.</p> <p>3) $A = \frac{B}{C} \times 100\%$, где</p> <p>А – доля школ, реализующих целевую модель наставничества педагогических работников, %;</p>
--	--	---

		<p>В – количество общеобразовательных организаций, реализующих целевую модель наставничества педагогических работников, шт.;</p> <p>С – общее количество общеобразовательных организаций в соответствии с данными формы федерального статистического наблюдения ОО-1, шт.</p>
<p>Цель № 10.</p> <p>1) доля МО, участвующих в проведение опережающего мониторинга по выявлению потребностей муниципальных образований в количестве и специфике направленности ДПП ПК для педагогических работников дошкольного образования.</p> <p>2) доля ДОО, осуществляющих диагностику дефицитов профессиональных компетентностей педагогических работников по вопросам повышения качества дошкольного образования</p> <p>3) доля педагогических работников ДОО, повысивших свою квалификацию по вопросам повышения качества дошкольного образования от общей доли, прошедших плановое повышение квалификации.</p>	<p>1). выборка является генеральной совокупностью всех оцениваемых объектов – учитываются все муниципальные образования субъекта РФ</p> <p>2) выборка является репрезентативной, так как на оценку выявления приглашаются 10% ДОО от общего числа ДОО в каждом муниципальном образовании Краснодарского края.</p> <p>3) выборка является репрезентативной, так как на оценку выявления педагогических работников ДОО, повысивших свою квалификацию по вопросам повышения качества дошкольного образования от общей доли, прошедших плановое повышение квалификации приглашаются педагогические работники из 10% ДОО от общего числа ДОО в каждом муниципальном образовании Краснодарского края.</p>	<p>1) $A = \frac{B}{C} \times 100\%$, где A – доля МО, принявших участие в опережающем мониторинге, %; В – количество МО, принявших участие в опережающем мониторинге, количество; С – общее количество МО в регионе, количество.</p> <p>2) $A = \frac{B}{C} \times 100\%$, где A – доля ДОО, осуществляющих диагностику дефицитов профессиональных компетентностей педагогических работников по вопросам повышения качества дошкольного образования, %; В – количество ДОО, осуществляющих диагностику дефицитов профессиональных компетентностей педагогических работников по вопросам повышения качества дошкольного образования, число ДОО; С – общее количество ДОО в соответствии с репрезентативной выборкой, число ДОО.</p> <p>3) $A = \frac{B}{C} \times 100\%$, где A – доля педагогических работников ДОО, повысивших свою квалификацию по вопросам повышения качества дошкольного образования от общей доли, прошедших плановое повышение квалификации, %;</p>

		<p>В – количество педагогических работников ДОО, повысивших свою квалификацию по вопросам повышения качества дошкольного образования от общей доли, прошедших плановое повышение квалификации, число педагогов;</p> <p>С – общее количество педагогических работников ДОО в соответствии с репрезентативной выборкой, число педагогов.</p>
--	--	--

8. Подпункты «Показатель № 3», «Показатель № 4» пункта «Мониторинг по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников раздела 7 «Мониторинг региональных показателей» дополнить подпунктом «д» в следующей редакции:

«д) использование информационных систем: данные ФИСОКО, данные базы данных ГБУКК НМЦ;».

9. Показатели мониторинга «Доля профессиональных образовательных организаций, реализующих проекты сопровождения выпускников педагогических специальностей «Первое рабочее место» и «Доля выпускников, включенных в проект ПОО «Первое рабочее место» из пункта «Мониторинг по поддержке молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников» раздела 5 «Мониторинг региональных показателей» исключить.

Заместитель министра



О.А. Грушко