



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ ТЫВА

(Минобр РТ)

ПРИКАЗ

от «27» апреля 2023 г. № 494 -д
г. Кызыл

Об утверждении Положения о диагностике профессиональных компетенций педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций

В соответствии с приказом Министерства образования и науки Республики Тыва от 15 июля 2021 г. № 881-д «Об утверждении Положения, комплекса мер («дорожной карты») и показателей по созданию и функционированию региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Республики Тыва», с целью развития и совершенствования единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, обеспечения адресности, персонификации повышения квалификации на основе диагностики профессиональных компетенций, ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемое Положение о диагностике профессиональных компетенций педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций Республики Тыва.
2. Назначить региональным оператором оценки профессиональных компетенций педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций Государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Тувинский институт развития образования и повышения квалификации» (Уважа Ж.Б.) (далее – ГАОУ ДПО ТИРОиПК).
3. Рекомендовать руководителям органов местного самоуправления муниципальных районов и городских округов, осуществляющих управление в сфере образования оказывать содействие ГАОУ ДПО ТИРОиПК при проведении мероприятий по диагностике профессиональных компетенций педагогических работников и управленческих кадров.
4. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя министра образования Республики Тыва Монгуша В.М.

И.о. министра

Е.В. Хардикова

ПОЛОЖЕНИЕ
о диагностике профессиональных компетенций
педагогических работников и управленческих кадров
образовательных организаций

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о диагностике профессиональных компетенций педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций Республики Тыва (далее – диагностика, Положение) определяет:

- цели и задачи диагностики, принципы и подходы к организации процедуры диагностики профессиональных компетенций;

- требования к процедуре проведения диагностики профессиональных компетенций педагогических работников (предметных, методических, психолого-педагогических, коммуникативных) и управленческих кадров (управление кадрами, управление ресурсами, управление процессами, управление результатами, управление информацией, личностные компетенции) для последующего выстраивания индивидуальной (персонализированной) программы их профессионального развития;

- общие требования к разработке и использованию инструментария для диагностики профессиональных компетенций педагогических работников и управленческих кадров;

- основные направления использования результатов диагностики профессиональных компетенций педагогических работников, управленческих кадров в рамках системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Республики Тыва.

1.2. Положение разработано в рамках реализации мероприятий национального проекта «Образование» и решает задачи по организации диагностики профессиональных компетенций педагогических работников, управленческих кадров и созданию условий для выстраивания путей их профессионального развития.

1.3. Объектами диагностики являются профессиональные компетенции педагогических работников, управленческих кадров и трудовые функции, выполняемые ими в соответствии с профессиональным стандартом педагога, руководителя.

1.4. Субъектами диагностики являются педагогические работники, руководители образовательных организаций Республики Тыва.

1.5. Положение разработано в соответствии с нормативными правовыми документами:

Трудовой кодекс Российской Федерации;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования, утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 октября 2013 г. № 1155;

Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования, утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 декабря 2010 г. № 1897;

Федеральный государственный образовательный стандарт среднего общего образования, утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 мая 2012 г. № 413;

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки «Педагогическое образование», утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 февраля 2018 г. № 121;

Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 г. № 544н;

Профессиональный стандарт «Руководитель образовательной организации (управление дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной организацией)», утвержденный приказом Минтруда России от 19 апреля 2021 г. № 250н;

Национальный проект «Образование», утвержденный протоколом заседания президиума Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам от 17 декабря 2020 г. № 14;

Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р;

Распоряжение Минпросвещения России от 27 августа 2021 г. № 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»;

Распоряжение Минпросвещения России от 16 декабря 2020 г. № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

Распоряжение Минпросвещения России от 4 февраля 2021 г. № Р-33 «Об утверждении методических рекомендаций по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

Методические рекомендации по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-

методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, письмо Министерства Просвещения РФ от 8 ноября 2021 г. № АЗ-872/08;

Приказ Министерства образования и науки Республики Тыва от 15 июля 2021 г. №881-д «Об утверждении Положения, комплекса мер (дорожной карты) и показателей по созданию и функционированию региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Республики Тыва»;

1.6. В настоящем Положении применяются следующие основные понятия.

Дефицит профессиональных (педагогических, управленческих) компетенций - отсутствие или недостаточное развитие профессиональных компетенций педагогических работников, различные затруднения в реализации трудовых функций.

Диагностика профессиональных (педагогических, управленческих) компетенций - комплекс оценочных процедур (в том числе в электронном виде), обеспечивающих возможность установления уровня владения педагогическими работниками профессиональными компетенциями.

Дополнительная профессиональная программа - программа повышения квалификации или программа профессиональной переподготовки (далее - программа ДПП).

Индивидуальный образовательный маршрут педагога (далее – ИОМ) - комплекс мероприятий, состоящий из разных направлений профессионального развития педагога, в том числе учитывающих актуальные дефициты профессиональных компетенций педагога, его личные ресурсы, педагогический контекст образовательной организации, в которой он работает, а также возможности и ресурсы системы дополнительных профессиональных программ (федерального и регионального уровня).

Национальная система профессионального роста педагогических работников - система государственных и общественных институтов, обеспечивающих непрерывное профессиональное (педагогическое) образование и профессиональное развитие педагогических работников с учетом анализа дефицитов их профессиональных компетенций.

Педагогический работник (педагог) - физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности.

Профессиональное мастерство педагогического работника - комплекс профессиональных компетенций педагогического работника, подтвержденный достижением высокого уровня результатов профессиональной педагогической деятельности.

Профессиональные компетенции педагогического работника - совокупность профессиональных знаний, умений, навыков и профессиональной позиции, необходимых для успешной профессиональной (педагогической) деятельности.

Региональный реестр дополнительных профессиональных программ – перечень дополнительных профессиональных программ повышения квалификации, прошедших отбор и предлагаемых на выбор педагогическим работникам.

Тест - система стандартизированных заданий возрастающей трудности, позволяющая эффективно измерить и качественно оценить уровень подготовленности к профессиональной деятельности.

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 организацией, в том числе выполняют функции ее исполнительного органа. К управленческим кадрам в данном Положении относятся: руководитель организации, осуществляющей образовательную деятельность, заместитель руководителя организации, осуществляющей образовательную деятельность, руководитель структурного подразделения организации, осуществляющей образовательную деятельность.

Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (далее Центр) – организационная структура, направленная на обеспечение функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в целях обеспечения реализации федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование».

2. Цели и задачи диагностики профессиональных компетенций

2.1. Целью диагностики профессиональных компетенций является:

получение актуальной информации о профессиональных затруднениях (дефицитах) педагогических работников, управленческих кадров образовательных организаций для дальнейшей разработки индивидуальных образовательных маршрутов и совершенствования дополнительного профессионального образования и иных форм сопровождения непрерывного профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров;

содействие повышению эффективности управления образовательными организациями за счет выявления у руководителей уровня профессиональных компетенций, необходимых для осуществления профессиональных функций, и определения приоритетных направлений профессионального развития руководителей;

обеспечение образовательных организаций республики квалифицированными педагогическими и руководящими кадрами.

2.2. Задачи проведения диагностики:

- выявление сильных сторон, массовых и индивидуальных профессиональных дефицитов (затруднений) педагогических работников и управленческих кадров в части владения соответствующими знаниями, умениями, навыками, составляющими содержание профессиональных педагогических (предметной, методической, психолого-педагогической, коммуникативной и др.) и управленческих компетенций;

- выявление индивидуальных профессиональных интересов педагогических работников и управленческих кадров;

- формирование базы данных о педагогических работниках и управленческих кадрах с целью формирования экспертного и методического актива республики, трансляции опыта управленческой деятельности в сфере образования;
- обеспечение информационной основы для принятия эффективных решений по совершенствованию содержания дополнительных профессиональных программ, методической работы, научно-методического обеспечения профессионального развития педагогических работников Республики Тыва;
- отработка методических подходов к разработке и использованию инструментария для диагностики профессиональных компетенций педагогических работников, управленцев.

3. Организационные основы и направления диагностики профессиональных компетенций

3.1. Организационно-технологическое, методическое, экспертно-аналитическое сопровождение деятельности по диагностике профессиональных компетенций педагогических и управленческих работников системы образования осуществляет в качестве регионального оператора ГАОУ ДПО «Тувинский институт развития образования и повышения квалификации» (далее – ТИРОиПК).

3.2. Функции регионального оператора:

- формирование комиссий по разработке диагностических материалов для оценки профессиональных компетенций, включающих: спецификацию, кодификатор, варианты диагностических заданий, критерии оценивания, критерии определения уровней профессиональных дефицитов;
- обеспечение обновляемости фонда оценочных средств;
- определение сроков, места проведения диагностики, порядка участия в диагностике, условий хранения диагностических материалов, информирование участников;
- создание региональных комиссий, участвующих в процедуре диагностики (эксперты, специалисты);
- определение порядка (регламента) проведения, проверки работ, обработки результатов диагностики (разрабатываются к каждой диагностической процедуре);
- определение периодичности проведения диагностики (ежегодно согласуется с Министерством образования Республики Тыва);
- ведение базы данных педагогических работников и руководителей образовательных организаций, содержащей сведения о сроках и результатах прохождения оценки профессиональных компетенций.

3.3. Направления диагностики педагогических работников обусловлены нормативно закрепленным перечнем профессиональных компетенций (Профессиональный стандарт «Педагог»):

Предметные компетенции – специфические способности, необходимые для эффективного выполнения конкретного действия в конкретной предметной области и включающие узкоспециальные знания, особого рода предметные умения, навыки, способы мышления;

Методические компетенции – интегральная многоуровневая профессионально значимая характеристика личности и деятельности педагога,

предусматривающая знания, умения и навыки в области методики работы с детьми; способность не только выявлять и распознавать, но и решать методические задачи, проблемы, возникающие в образовательной деятельности.

Психолого-педагогические компетенции – интегральная характеристика, определяющая способность решать профессиональные проблемы и педагогические задачи, возникающие в реальных образовательных и воспитательных ситуациях, требующих применения конкретных знаний, жизненного опыта, ценностей и личностных качеств.

Коммуникативные компетенции – значимое профессиональное качество, включающее культуру общения и педагогический такт, риторическую компетентность (профессиональную культуру речи), речевые навыки, умение слушать, экстраверсию, эмпатию.

Цифровые компетенции – набор профессиональных способностей, включающий умение подбирать цифровые инструменты в соответствии с учебными целями и эффективно использовать цифровые технологии в обучении, умение организовывать цифровую коммуникацию, безопасно хранить и передавать данные.

3.4. Направления диагностики управленческих кадров обусловлены нормативно закрепленным перечнем профессиональных компетенций, связанным с управлением процессами, ресурсами, кадрами, результатами и требованиями в области управления информацией (Профессиональный стандарт «Руководитель образовательной организации»).

3.5. Возможно увеличение числа направлений диагностики профессиональных компетенций в соответствии с актуальными задачами региональной системы образования, а также по запросам органов исполнительной власти Республики Тыва и органов местного самоуправления.

4. Формы диагностики профессиональных компетенций

4.1. Диагностика профессиональных компетенций основывается на вариативном, уровневом и комплексном подходах:

- вариативный подход проявляется в применении имеющих разные основания форм диагностики профессиональных компетенций;
- уровневый подход предполагает выявление разных уровней (минимальный, низкий, средний, высокий) профессиональных компетенций;
- комплексный подход проявляется в одновременном применении разных форм диагностики.

4.2. Формами диагностики профессиональных компетенций являются:

- диагностика на основании стандартизированных оценочных процедур;
- самодиагностика на основании рефлексии профессиональной деятельности;
- диагностика на основании результатов профессиональной деятельности;
- диагностика на основании экспертной оценки практической (предметно-методической/управленческой) деятельности.

4.3. Диагностика профессиональных компетенций на основании стандартизированных оценочных процедур с использованием стандартизированного инструментария, проектируется:

- для педагогических работников по блокам профессиональных компетенций (предметных, методических, психолого-педагогических, коммуникативных, цифровых);

- для управленческих кадров в соответствии с трудовыми функциями, утвержденными в профессиональном стандарте руководителя.

4.4. Диагностика профессиональных компетенций на основании стандартизированных оценочных процедур может осуществляться как отдельное диагностическое мероприятие либо в рамках входного/итогового тестирования при обучении по дополнительной профессиональной программе повышения квалификации (далее – ДПП ПК). Тематика ДПП ПК определяет направленность диагностических заданий входного/итогового тестирования.

4.5. Самодиагностика профессиональных компетенций на основании рефлексии профессиональной деятельности.

Универсальным инструментом для самодиагностики профессиональных компетенций является анкета/чек-лист, обеспечивающие структурированный сбор первичных количественных данных (статистики).

Основа для структурирования - функциональные блоки профессиональной деятельности, определяемые трудовыми функциями/должностными обязанностями диагностируемого.

4.6. Диагностика профессиональных компетенций на основании результатов профессиональной деятельности.

Оценка результатов профессиональной деятельности педагогического работника осуществляется на основании экспертного анализа его результатов в области обучения, воспитания, развития обучающихся.

Оценка результатов деятельности управленческих кадров осуществляется органом, выполняющим функции и полномочия учредителя образовательной организации, в том числе в рамках аттестационных процедур на соответствие занимаемой должности.

4.7. Диагностика профессиональных компетенций на основании экспертной оценки практической деятельности педагогических работников.

Диагностика может проводиться в форме обсуждения открытых мероприятий: открытых уроков; выступлений в профессиональных аудиториях; участия в профессиональных конкурсах и др. Основанием для экспертной оценки может служить чек-лист.

Диагностика профессиональных компетенций управленческих кадров может производиться по итогам экспертной оценки в рамках аттестационных процедур на соответствие занимаемой должности.

5. Порядок диагностики профессиональных компетенций

5.1. Данный порядок определяет организационное, технологическое, финансовое обеспечение процедур диагностики профессиональных компетенций педагогических работников, управленческих кадров. Участие в диагностике профессиональных компетенций добровольное.

5.2. Рекомендуемая периодичность участия в диагностике профессиональных компетенций:

- для молодых педагогов – через 3 года после начала педагогической деятельности;

- для учителей – 1 раз в 3-5 лет в зависимости от диагностируемой компетенции;

- для руководителей образовательных организаций – 1 раз в три года.

5.3. Форматы проведения диагностики профессиональных компетенций: дистанционно или в пунктах проведения диагностики.

5.4. После проведения диагностики профессиональных компетенций участникам выдается сертификат, свидетельствующий о прохождении диагностики профессиональных компетенций.

5.5. Диагностика профессиональных компетенций может проводиться за счет бюджетных или внебюджетных средств.

5.6. Порядок диагностики профессиональных компетенций на основании стандартизированных оценочных процедур.

Данный порядок определяет организационно-технологическое обеспечение процедуры диагностики профессиональных компетенций: дистанционно или в пунктах проведения оценки.

5.6.1. Порядок проведения диагностики профессиональных компетенций в пунктах проведения оценки (далее – ППО).

5.6.2. Пункты проведения оценки определяются оператором диагностики. Количество, общая площадь и состояние помещений, предоставляемых для проведения диагностики, должны соответствовать требованиям санитарно-эпидемиологических правил и нормативов.

5.6.3. Для каждого участника диагностики организуется отдельное рабочее место.

5.6.4. В день проведения диагностики в ППО присутствуют руководитель и организаторы диагностики.

5.6.5. Пакет диагностических материалов для каждого участника диагностики включает диагностические задания, бланки регистрации, протоколы.

5.6.6. Проверка диагностических работ представляет собой проверку ответов на задания экспертами региональной комиссии. Одну работу проверяют не менее двух экспертов.

5.6.7. Председатель региональной комиссии рассматривает результаты диагностики каждого участника и принимает решение об их утверждении, изменении и (или) аннулировании.

5.6.8. При диагностике профессиональных компетенций в рамках курсов повышения квалификации содержание диагностических материалов определяется тематикой курсов. Рекомендуется проводить входную диагностику в начале обучения, итоговую – в конце. Данный вид диагностики может быть проведен с использованием бланковой технологии или в электронном виде.

5.7. Порядок самодиагностики профессиональных компетенций на основании рефлексии профессиональной деятельности.

Данную диагностику рекомендуется проводить в рамках обучения по ДПП ПК на добровольной основе и без ограничения по времени, что позволяет получить максимально достоверные данные. Содержание диагностических материалов определяется целью диагностики. Самодиагностика может быть проведена как с помощью бланковой технологии, так и в дистанционном режиме.

5.8. Порядок диагностики профессиональных компетенций на основании результатов профессиональной деятельности.

Для педагогических кадров данный порядок включает:

- анализ результатов независимых диагностик обучающихся, результатов стандартизированных оценочных процедур в рамках внутренней системы оценки качества образования, портфолио обучающихся, динамики личностных результатов обучающихся;

- установление корреляции между результатами анализа и профессиональными дефицитами (предметными, методическими, психолого-педагогическими, коммуникативными).

Для управленческих кадров данный порядок включает анализ динамики объективных результатов деятельности образовательной организации; установление корреляции между результатами анализа и профессиональными дефицитами руководителей образовательных организаций.

5.9. Процедура самодиагностики профессиональных компетенций на основании рефлексии профессиональной деятельности, диагностики профессиональных компетенций на основании результатов профессиональной деятельности не имеют строгой периодичности.

Результаты этих процедур, в сочетании с результатами диагностики профессиональных компетенций на основании стандартизированных оценочных процедур, являются основанием для формирования комплексного дефицитарного профиля работника, на основании которого может строиться индивидуальный план профессионального развития.

5.10. Комплексная диагностика позволяет выявить специфические профессиональные дефициты педагогических работников и управленческих кадров. Результаты диагностики являются основанием для построения индивидуального образовательного маршрута (далее - ИОМ). Так, эффективное восполнение профессиональных дефицитов на основе ИОМ может осуществляться посредством обучения по ДПП ПК в сочетании с мероприятиями неформального образования (перекрестное посещение уроков, участие в семинарах/вебинарах, работа с методическими материалами, участие в профессиональных олимпиадах и конкурсах разного уровня и др.), стажировкой (индивидуальной или групповой) и т.д.

6. Использование результатов диагностики профессиональных компетенций

6.1. Результаты диагностики профессиональных компетенций являются предметом регулярного рассмотрения и обсуждения на уровне Министерства образования Республики Тыва, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, образовательных организаций, региональных, муниципальных и школьных методических служб.

6.2. Анализ результатов диагностики, после соответствующего обсуждения, является основанием для принятия решений:

- о разработке и реализации дополнительных профессиональных программ, отдельных учебных модулей, направленных на преодоление профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров;

- о корректировке содержания реализуемых дополнительных профессиональных программ, а также о формировании учебных групп слушателей с учетом выявленных профессиональных дефицитов;
- о разработке индивидуальных образовательных программ и маршрутов для отдельных педагогических работников, руководителей образовательных организаций;
- о планировании методических мероприятий, направленных на развитие профессиональных компетенций педагогических работников, руководителей образовательных организаций, с учетом выявленных в ходе диагностики профессиональных дефицитов;
- о подготовке ежегодных методических рекомендаций для органов местного самоуправления, муниципальных методических служб по организации методической работы с педагогическими работниками;
- о подготовке методических материалов для педагогических работников, направленных на преодоление выявленных профессиональных дефицитов.

7. Региональные показатели проведения диагностики профессиональных компетенций

7.1. Региональные показатели позволяют измерить степень достижения поставленной цели формирования индивидуальной траектории профессионального развития работников образования Республики Тыва на основе ИОМ, получать информацию для принятия эффективных решений по совершенствованию содержания дополнительных профессиональных программ, методической работы, научно-методического обеспечения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров Республики Тыва.

7.2. Методика расчета региональных показателей проведения диагностики профессиональных компетенций определена в приложении к настоящему Положению.

Приложение
к Положению о диагностике профессиональных компетенций
педагогических работников и управленческих кадров
образовательных организаций

Региональные показатели проведения диагностики профессиональных компетенций

№	Наименование показателя	Единица измерения	Методика расчёта	Источники данных
<i>Анализ по выявлению профессиональных компетенций по результатам диагностики профессиональных компетенций педагогических работников, руководителей</i>				
1	Общее количество педагогических работников, руководителей, прошедших диагностику профессиональных компетенций	Число	Количественный подсчет	Результаты оценки профессиональных компетенций учителей, руководителей
2	Доля педагогических работников, руководителей, определившая минимальный уровень сформированности компетенций	Процент	Процентное соотношение педагогических работников, определившее минимальный уровень сформированности компетенций к общему числу участников	
3	Доля педагогических работников, руководителей, определившая низкий уровень сформированности компетенций	Процент	Процентное соотношение педагогических работников, определившее низкий уровень сформированности компетенций к общему числу участников	
4	Доля педагогических работников, руководителей, определившая средний уровень сформированности компетенций	Процент	Процентное соотношение педагогических работников, определившее средний уровень сформированности компетенций к общему числу участников	
5	Доля педагогических работников, руководителей, определившая высокий уровень сформированности компетенций	Процент	Процентное соотношение педагогических работников, определившее высокий уровень сформированности компетенций к общему числу участников	
6	Уровни сформированности компетенций педагогических работников, руководителей в разрезе республики	Процент	Процентное соотношение к общему числу участников	
7	Уровни сформированности компетенций в разрезе муниципальных образований	Процент	Процентное соотношение к числу участников по МО	
8	Уровни сформированности компетенций в разрезе предметных областей	Процент	Процентное соотношение к числу участников по предмету	

Устранение профессиональных дефицитов на основании индивидуальных образовательных маршрутов по результатам диагностики профессиональных компетенций педагогических работников, руководителей образовательных организаций				
1	Доля педагогических работников и управленческих кадров, для которых в ЦНППИМ разработаны ИОМ на основе результатов диагностики профессиональных компетенций	10% ежегодно	Процентное соотношение к числу педагогических работников республики	Результаты оценки профессиональных компетенций учителей, компетенций руководителей