



**УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ КРАСНОАРМЕЙСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

от 15.08.2022 № 250

ул. Ленина, 62, г. Красноармейск,
Тел: (845-50) 2-17-33
Факс: (845-50) 2-17-33

ПРИКАЗ

Об организации работы по проведению
диагностики профессиональных дефицитов
педагогических работников и управленческих кадров
Красноармейского муниципального района

В соответствии с п.2 приказа министерства образования Саратовской области от 128.07.2022 года №1154 «Об утверждении Положения о проведении диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций Саратовской области с возможностью получения индивидуального плана»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Муниципальному бюджетному учреждению «Консультационно-методический центр системы образования Красноармейского муниципального района Саратовской области», образовательным организациям Красноармейского муниципального района организовать работу по проведению диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров Красноармейского муниципального района, в соответствии с Положением о проведении диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций Саратовской области, утвержденным приказом министерства образования Саратовской области от 128.07.2022 года №1154 «Об утверждении Положения о проведении диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций Саратовской области с возможностью получения индивидуального плана». (Приложение №1)

2. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Начальник управления образования
администрации Красноармейского
муниципального района

А.А.Хижняков

ПОЛОЖЕНИЕ
о проведении диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций Саратовской области с возможностью получения индивидуального плана

1. Общие положения

1.1. Положение о проведении диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций Саратовской области (далее – Положение) разработано на основании:

Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

Указа Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;

Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 года № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 27 августа 2021 года № 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».

1.2. Положение определяет порядок и формы проведения диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций Саратовской области.

2. Основные понятия

2.1. **Индивидуальный план** – комплекс мероприятий, включающий описание содержания, форм организации, технологий, темпа и общего времени освоения педагогическим работником необходимых знаний, умений, практических навыков и опыта, основанный на персонифицированном подходе к организации дополнительного профессионального образования, в том числе учитывающем актуальные дефициты профессиональных компетенций педагога, его личные ресурсы, педагогический контекст образовательной организации, в которой он работает, а также возможности и ресурсы системы дополнительного профессионального образования (федерального и регионального уровня).

2.2. **Профессиональные компетенции педагогического работника** – совокупность предметных, методических, психолого-педагогических и коммуникативных компетенций, необходимых для выполнения трудовых функций в области обучения, воспитания и развития.

2.3. **Комплексная диагностическая работа** – система стандартизированных заданий возрастающей трудности, позволяющая эффективно измерить и качественно оценить уровень подготовленности к профессиональной деятельности.

2.4. **Управленческие компетенции** – совокупность компетенций в области управления процессами, ресурсами, кадрами, результатами, информацией, необходимых

для выполнения должностных обязанностей руководителя образовательной организации.

2.5. Диагностика профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров (далее – диагностика) – комплекс оценочных процедур (в том числе в электронном виде), обеспечивающих возможность установления факта отсутствия или недостаточного развития профессиональных компетенций педагогических работников, управленческих компетенций, вызывающего затруднения в реализации определенных направлений педагогической деятельности.

3. Цели и задачи диагностики

3.1. Основная цель диагностики – получение актуальной информации о профессиональных затруднениях педагогических работников и управленческих кадров для дальнейшей разработки индивидуальных образовательных маршрутов и совершенствования дополнительного профессионального образования и иных форм сопровождения непрерывного профессионального развития.

3.2. Основные задачи:

оценка уровня сформированности предметных, методических, психолого-педагогических и коммуникативных компетенций педагогических работников;

оценка уровня сформированности компетенций управленческих кадров, связанных с управлением процессами, ресурсами, кадрами, результатами и требованиями в области управления информацией;

выявление затруднений, возникающих у педагогических работников и управленческих кадров в процессе реализации основных трудовых функций;

выявление индивидуальных профессиональных интересов педагогических работников и управленческих кадров;

определение эффективных стратегий совершенствования профессиональных компетенций педагогических работников и управленческих кадров с учетом выявленных профессиональных дефицитов и индивидуальных интересов.

4. Организационные основы и направления проведения диагностики

4.1. Организационную, методическую и экспертно-аналитическую деятельность по разработке оценочных средств диагностики в качестве регионального оператора осуществляет государственное автономное учреждение дополнительного профессионального образования «Саратовский областной институт образования» (далее – Институт).

4.2. Функции регионального оператора:

создание комиссий по разработке диагностических материалов, включающих по каждому виду диагностик спецификацию, кодификатор, варианты диагностических заданий, критерии их оценивания, критерии определения уровней профессиональных дефицитов;

определение сроков, места проведения диагностики, порядка подачи заявлений об участии в диагностике, условий хранения диагностических материалов, информирование участников;

создание региональных комиссий, участвующих в процедуре диагностики, включая председателей и заместителей председателей, экспертов и специалистов, привлекаемых к процедуре диагностики;

определение порядка проверки диагностических работ;

создание конфликтных комиссий, определение порядка подачи и рассмотрения апелляций по вопросам нарушения порядка, несогласия с выставленными баллами;

определение периодичности проведения диагностики, обеспечение обновляемости и преемственности фонда оценочных материалов.

4.3. Направления диагностики педагогических работников обусловлены нормативно закрепленным перечнем профессиональных компетенций: предметных, методических, психолого-педагогических, коммуникативных компетенций, которые связаны с трудовыми функциями профессионального стандарта «Педагог».

4.4. Направления диагностики управленческих кадров обусловлены закрепленными должностными обязанностями, связанными с управлением процессами, ресурсами, кадрами, результатами и требованиями в области управления информацией.

5. Формы диагностики

5.1. Формами диагностики являются:

самодиагностика профессиональных дефицитов на основании рефлексии профессиональной деятельности;

диагностика профессиональных дефицитов на основании стандартизированных оценочных процедур;

диагностика профессиональных дефицитов на основании результатов профессиональной деятельности;

диагностика профессиональных дефицитов на основании экспертной оценки практической (предметно-методической/управленческой) деятельности.

5.2. Диагностика 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, средний, высокий) профессиональных дефицитов;

комплексный подход проявляется в одновременном применении разных форм диагностики.

5.3. Диагностика на основании стандартизированных оценочных процедур.

Диагностика производится посредством выполнения диагностической работы с использованием стандартизированного инструментария, спроектированного:

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

для управленческих кадров по функциональным блокам управления (процессами, ресурсами, кадрами, результатами, информацией).

Диагностика 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.

Каждый блок диагностических заданий должен содержать тестовые задания различных видов (выбор одного ответа или нескольких, установление соответствия или последовательности, формулировка краткого/развернутого ответа).

Диагностика осуществляется на основе уровневого подхода и позволяет выявить несколько дефицитарных уровней: низкий (81-100% выполнения диагностических заданий), средний (61-80% выполнения диагностических заданий), высокий (менее 60% выполнения диагностических заданий).

Применительно к предметным компетенциям педагогических работников:

низкий уровень свидетельствует о достаточной предметной подготовке педагогического работника, которая обеспечивает выполнение заданий всех уровней сложности;

средний уровень свидетельствуют о недостаточной предметной подготовке педагогического работника, которая позволяет выполнять задания базового и частично продвинутого уровня сложности;

высокий уровень свидетельствует о слабой предметной подготовке педагогического работника, которая позволяет выполнять задания преимущественно базового уровня сложности.

Высокий уровень дефицита методических, психолого-педагогических, коммуникативных компетенций означает неумение решать стандартные профессиональные задачи.

Средний уровень дефицита методических, психолого-педагогических, коммуникативных компетенций означает неумение решать профессиональные задачи в новых условиях.

Минимальный уровень дефицита методических, психолого-педагогических, коммуникативных компетенций означает неумение решать профессиональные задачи в нестандартных ситуациях.

Применительно к управленческим кадрам: высокий уровень дефицита управленческих компетенций означает неумение решать стандартные управленческие задачи, средний – неумение решать управленческие задачи в новых условиях, минимальный – неумение решать управленческие задачи в нестандартных ситуациях.

5.4. При разработке инструментария для проведения диагностики на основании стандартизированных оценочных процедур учитывается содержание типичных затруднений педагогических и управленческих кадров образовательных организаций Саратовской области, выявляемых в ходе всероссийских и международных исследований качества образования.

5.5. Инструментарием для проведения диагностики на основании стандартизированных оценочных процедур является комплексная диагностическая работа, которая может содержать следующие типы заданий:

- задания с выбором одного или нескольких ответов;
- задания на установление соответствия;
- задания на установление последовательности;
- задания на формулирование краткого ответа;
- решение методических задач.

5.6. Задания комплексной диагностической работы подлежат ежегодному обновлению (полностью или частично).

5.7. Самодиагностика профессиональных дефицитов на основании рефлексии профессиональной деятельности.

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

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

Рекомендуется включать в анкету/чек-лист:

- для педагогического работника вопросы по блокам – предметный, методический, психолого-педагогический, коммуникативный;
- для управленческих кадров вопросы по блокам – процессы, ресурсы, кадры, результаты, информация.

Вопросы анкеты/чек-листа должны делиться на закрытые (на основе выбора), полузакрытые (предусматривающие возможность самостоятельного ответа), открытые (свободное формулирование ответа).

Количество развернутых ответов по существу задаваемых открытых вопросов должно позволять составить представление о глубине рефлексии профессиональных дефицитов педагогическими работниками/управленческими кадрами.

5.8. Диагностика 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 проводится органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя образовательной организации, в том числе в рамках аттестационных процедур на соответствие занимаемой должности.

5.9. Диагностика на основании экспертной оценки практической деятельности педагогических работников и управленческих кадров.

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

6. Порядок проведения и обработки результатов диагностики

6.1. Порядок диагностики на основании стандартизированных оценочных процедур.

Участие в диагностике – добровольное, осуществляется на основании личного заявления.

Процедура диагностики проводится в пунктах проведения диагностики (далее – ППД), которые определяются оператором диагностики.

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

Аудитории, предназначенные для проведения диагностики, оборудуются компьютерной и офисной техникой, телефонной связью и средствами защиты информации. Для каждого участника диагностики организуется отдельное рабочее место.

В день проведения диагностики в ППД присутствуют руководитель и организаторы диагностики, не менее одного члена региональной комиссии, технический специалист по работе с аппаратным и программным обеспечением.

Пакет диагностических материалов для каждого участника диагностики включает диагностические задания, бланки регистрации, бланки ответов на задания.

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

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

При диагностике в рамках реализации ДПП ПК содержание диагностических материалов определяется их тематикой. Рекомендуется проводить входную диагностику в начале обучения, итоговую – в конце. Данный вид диагностики может быть проведен с использованием бланковой технологии или в электронном виде (из личного кабинета слушателя).

6.2. Порядок самодиагностики профессиональных дефицитов 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.

6.3. Порядок диагностики на основании результатов профессиональной деятельности.

Для педагогических работников 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.

6.4. Порядок диагностики на основании экспертной оценки практической (предметно-методической/управленческой) деятельности.

Порядок включает участие диагностируемого в открытом мероприятии, его анализ и подготовку заключения о выявленных профессиональных дефицитах.

6.5. Процедуры самодиагностики профессиональных дефицитов на основании рефлексии профессиональной деятельности, диагностики на основании результатов профессиональной деятельности, диагностики на основании экспертной оценки практической (предметно-методической/управленческой) деятельности не имеют строгой периодичности.

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

7. Использование результатов диагностики

7.1. Комплексная диагностика позволяет выявить специфические профессиональные дефициты педагогических работников и управленческих кадров.

7.2. Результаты диагностики являются основанием для построения индивидуального плана.

7.3. Реализация индивидуального плана на основе индивидуальных образовательных маршрутов профессионального развития 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 др.

7.4. После прохождения диагностики педагогические работники и управленческие кадры получают рекомендации по восполнению своих дефицитов.

8. Заключительные положения

8.1. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся по инициативе министерства образования Саратовской области (далее – Министерство) и Института приказом Министерства после соответствующего согласования.