

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и формах диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций Республики Дагестан с возможностью получения индивидуального плана

1. Общие положения

- 1.1. Положение о порядке и формах диагностики профессиональных дефицитов работников и управленческих кадров образовательных организаций Республики Дагестан с возможностью получения индивидуального плана (далее Положение) разработано в соответствии с Единой федеральной системой научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в целях формирования согласованных подходов к обеспечению персонализированного повышения квалификации педагогических работников и управленческих кадров на основе выявленных профессиональных дефицитов.
- 1.2. Под единой федеральной системой научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (далее ЕФС) понимается совокупность взаимосвязанных и интегрированных между собой, но при этом относительно самостоятельных субъектов научно-методической деятельности федерального, регионального и муниципального уровней, обеспечивающих сопровождение педагогов и управленческих кадров в повышении квалификации, переподготовке, в том числе с учетом выявления профессиональных дефицитов и построения на их основе индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастера, а также использования стажировочных площадок, сетевых форм взаимодействия и внеурочных механизмов наставничества.
- 1.3. Структурными элементами ЕФС являются:
 - федеральный координатор (ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России»), осуществляющий функции Федерального центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, являющийся оператором деятельности региональной сети дополнительных профессионального образования, разрабатывающим показатели эффективности их работы, оказывающим методическую, организационную и содержательную поддержку, проводящим мониторинг результатов деятельности;
 - федеральные центры научно-методического сопровождения педагогических работников, осуществляющие функции по разработке, апробации и внедрению

- концентгуальных положений и моделей опережающего профессионального развития современного педагога в сетевом формате;
- переход к совершенствованию региональных систем научно-методического сопровождения педагогов с учетом специфики регионов;
- вариативных моделей непрерывного педагогического образования, включая среднее профессиональное и дополнительное профессиональное образование, в сетевом формате;
- моделей выявления, отбора и сопровождения педагогически одаренной молодежи; диагностических комплексов профессиональных компетенций педагогов;
- центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (далее ЦНПТМ ДИРО), выступавший координатором региональной инфраструктуры системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;
- региональная система научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (далее РС НМС) совокупность региональных организаций, имеющих соответствующую лицензию, а также лица, ответственные за организацию методической (научно-методической) работы в образовательных организациях, региональный орган исполнительной власти, осуществляющий государственное управление в сфере образования — Министерство образования и науки Республики Дагестан;
- региональные учебно-методические объединения, методические советы, муниципальные методические службы, иные общественно-профессиональные объединения, ассоциации, комиссии, советы.

1.4.

- Нормативными правовыми актами проведения диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образования (далее — диагностика профессиональных дефицитов) являются:
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
 - указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
 - распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-Р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему педагогического роста»;
 - паспорт федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование»;
 - распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 г. № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;
 - распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации 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»;
 - приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 г. № 544н «Об утверждении профессионального стандарта „Педагог (педагогический специалист)“».

ческой деятельности в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования (воспитатель, учитель)»;

- Положение о создании и функционировании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических и управленческих кадров Республики Дагестан;
- Стратегия научно-методического сопровождения педагогических и управленческих кадров «Возобновляемое образование» на 2022-2024 гг.

2. Направления и формы диагностики профессиональных дефицитов

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

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

2.3. Формы диагностики профессиональных дефицитов, устанавливаемые в ДПРО:

- диагностика профессиональных дефицитов на основании стандартизированных оценочных процедур;
- самодиагностика профессиональных дефицитов на основе или рефлексии профессиональной деятельности;
- диагностика профессиональных дефицитов на основании результатов профессиональной деятельности – образовательных результатов обучающихся/воспитанников;

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

2.4. Диагностика профессиональных дефицитов основывается на вариативном, уровневом и компетенционном подходах:

- вариативный подход проявляется в применении имеющихся разные основания форм диагностики профессиональных компетенций;
- уровеньный подход предполагает выявление разных уровней (минимальный, средний, высокий) профессиональных дефицитов;
- компетенционный подход проявляется в одновременном применении разных форм диагностики.

3. Диагностика профессиональных дефицитов на основании стандартизированных оценочных процедур

3.1. Диагностика проводится посредством выполнения диагностической работы с использованием стандартизированного инструментария, апробированного:

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

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

3.2. Диагностика профессиональных дефицитов на основании стандартизированных оценочных процедур может осуществляться как отдельное диагностическое мероприятие, так и в рамках входного/итогового тестирования при обучении по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации (далее ДПП ПК). Тематика ДПП ПК определяет

направленность диагностических заданий входного/итогового тестирования.

3.3. Каждый блок диагностических заданий должен содержать те-стовые задания различных видов (выбор одного ответа или не-скольких, установление соответствия или последовательности, формулировка краткого/развернутого ответа).

3.4. Диагностика профессиональных дефицитов осуществляется на основе уровневой подхода и позволяет выявить несколько уровней профессиональных дефицитов: высокий, средний, низкий.

3.4.1. Применительно к предметным компетенциям педагогических работников:

— Высокий уровень дефицита свидетельствует о слабой предметной подготовке учителя, которая позволяет выполнять задания преимущественно базового уровня сложности. Высокий уровень дефицита методических, психолого-педагогических, коммуникативных компетенций означает неумение решать стандартные профессиональные задачи.

— Средний уровень свидетельствует о недостаточной предметной подготовке учителя, которая позволяет выполнять задания базового и частично продвинутого уровня сложности. Средний — неумение решать профессиональные задачи в новых условиях.

— Низкий уровень свидетельствует о достаточной предметной подготовке учителя, которая обеспечивает выполнение заданий всех уровней сложности.

— Минимальный — умение решать профессиональные задачи в нестандартных ситуациях.

3.4.2. 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.

В таблице представлены рекомендации к определению уровня профессиональных дефицитов и способам их восполнения (на примере предметных дефицитов).

Результативность диагностики	Дефицитарный уровень	Рекомендации по способам восполнения предметных дефицитов
менее 60% выполненных диагностических заданий	Высокий	Профессиональное развитие по технологичной индивидуальной плану
61-80% выполненных диагностических заданий	Средний	Профессиональное развитие по технологичной индивидуальной плану или повышение квалификации по предметным программам
81-100% выполненных диагностических заданий	Минимальный или отсутствие дефицита	Профессиональное развитие в области предметных компетенций на основе неформального и информального образования

3.5. Инструментарием диагностики профессиональных дефицитов на основании стандартных формальных оценочных процедур яв-

ляются тесты с заданиями закрытого и открытого типа. Тестирование является приоритетной процедурой диагностики, поскольку позволяет получить объективные данные о профессиональных дефицитах.

3.6. Особенности требований к тестовым заданиям закрытого типа

3.6.1. Типы заданий: задания с выбором одного правильного ответа, задания с множественным выбором, задания на установление соответствия, задания на установление последовательности (порядка).

Требования к содержанию заданий теста:

- краткая, ясная и однозначная формулировка заданий, которую разработчик и участник диагностики трактуют одинаково;
 - исключение качественных характеристик (эффективно, оптимально, достаточно и т. п.) или повторы их через когнитивные характеристики;
 - недопустимость использования слов-подказок в тексте заданий и вариантах ответов;
 - ответ на отдельное задание не должен быть подсказкой к другим заданиям теста;
 - одинаковая привлекательность для выбора всего меню ответов;
 - проектирование вариантов ответа по одному основанию (например, если один вариант ответа является конкретным, частным случаем, то и другие должны быть конкретными, а не общими случаями).
- ### 3.6.2. Уровни сложности заданий теста:
- первый уровень направлен на выявление знаний;
 - второй уровень направлен на выявление умений применять знания в типичных ситуациях;

- третий уровень направлен на выявление умений применять знания в нестандартных ситуациях.

Для обеспечения вариативности теста рекомендуются:

- включать в тест 4 параллельных варианта;
- не использовать идентичные задания в параллельных вариантах;
- использовать не менее трех разных форм заданий в каждом варианте теста;
- следовать принципу фасетных (однотипных) заданий в параллельных вариантах.

3.6.3. Рекомендации по количеству заданий и вариантов теста:

- количество вариантов ответа с выбором одного правильного ответа – не менее 4 вариантов ответа;
- количество вариантов ответа с выбором всех верных ответов – 4-7 вариантов ответа;
- количество вариантов ответа в заданиях на установление последовательности – 4-7 вариантов ответа.

3.7.

Особенности требований к тестовым заданиям открытого типа. К заданиям открытого типа относятся два вида: задания-дополнения и задания свободного изложения. Ответ на задания-дополнения (задания с кратким ответом) не должен превышать 2-3 слов, чаще всего такой ответ составляет одно слово, число, символ. Эти ограничения обеспечивают однозначность оценивания.

Рекомендации по проектированию заданий-дополнений:

- каждое задание должно быть нацелено на конкретное дополнение, место для которого обозначается (например, подчерком или точками);
- текст задания должен содержать минимальное количество...формации, необходимое для его правильного выполнения.

Для выполнения заданий свободного изложения тестируемому необходимо сформулировать и записать развернутый ответ. Задания свободного изложения требуют экспертного оценивания. В структуру заданий свободного изложения рекомендуется включать стимульную часть (в виде текста, рисунка, графика, таблицы, схемы), которая содержит учебную информацию для ответа на несколько вопросов.

Задания свободного изложения направлены на выявление действий тестируемого в разных профессиональных ситуациях:

- для педагогических работников: при планировании и проведении учебных занятий, формировании мотивации к обучению, организации учебной деятельности, оценивании учебных достижений, применении цифровых инструментов при обучении, взаимодействии с обучающимися, самопрезентации;

– для управленческих кадров: при планировании работы образовательной организации, реализации требований федеральных государственных образовательных стандартов, подборе и расстановке кадров, обеспечении качества образования, создании материально-технической базы, обеспечении цифровизации образовательного процесса, защиты персональных данных, открытости и доступности информации.

4. Самодиагностика профессиональных проблем/дефицитов на основании рефлексии профессиональной деятельности

4.1. Универсальным инструментом для самодиагностики профессиональных дефицитов является анкета/чек-лист, обеспечивающий структурированный сбор первичных количественных данных (статистики). Основа для структурирования – функции

ональные блоки профессиональной деятельности, определяемые трудовыми функциями/должностными обязанностями тестируемого.

Рекомендуется включать в анкету/чек-лист:

- для педагогического работника вопросы по блокам – предметный, методический, психолого-педагогический, коммуникативный;

– для руководящих кадров вопросы по блокам – процесс, ресурсы, кадры, результаты, информация.

Рекомендации по составлению анкет/чек-листов:

Вопросы анкеты делаются на закрытые (на основе выбора из готового меню), полуоткрытые (меню предусматривает возможность самостоятельного ответа), открытые (предполагается свободное формулирование ответа);

- количество развернутых ответов по существу задаваемых открытых вопросов позволяет составить представление о глубине рефлексии профессиональных дефицитов педагогическими работниками/управленческими кадрами;
- вопросы должны быть сформулированы четко, ясно, исключаля двусмысленность и разночтения;
- вопросы следует располагать исходя из принципа – от простого к сложному, от общего к частному.

5. Диагностика профессиональных дефицитов на основании результатов профессиональной деятельности

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

5.2. Оценка результатов деятельности управленческих кадров осуществляется органом, выполняющим функции и полномочия