

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ «ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ»**

**П Р И К А З**

01.09.2023

№ 137-о

Мурманск

**Об утверждении Положения о проведении диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций Мурманской области**

В соответствии с Концепцией создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, утвержденной распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16.12.2020 № Р-174 (в редакции распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 15.12.2022 № Р-303), приказом Министерства образования и науки Мурманской области от 31.03.2023 г. № 605 «О региональной системе научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Мурманской области», с целью определения порядка проведения диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций Мурманской области **приказываю:**

1. Утвердить прилагаемое Положение о проведении диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций Мурманской области.

2. Ответственным за организацию и проведение диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций Мурманской области назначить Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (далее-ЦНППМ).

3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

**И.о. ректора**



**Н.И. Стрельская**

УТВЕРЖДЕНО  
приказом ГАУДПО МО «ИРО»  
от 01.09.2023 № 137-о

**Положение**  
**о проведении диагностики профессиональных дефицитов педагогических**  
**работников и управленческих кадров образовательных организаций**  
**Мурманской области**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о проведении диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций Мурманской области (далее – Положение) с возможностью получения индивидуального образовательного маршрута определяет цель, структуру, порядок проведения диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров.

1.2. Нормативными правовыми основаниями проведения диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций Мурманской области (далее - диагностика) являются:

- Федеральный закон Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 № 474
- «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 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 16.12. 2020 № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, утвержденной распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации»;
- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 04.02.2021 № 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;

– Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 27.08.2021 № Р-201 «Об утверждении методических рекомендаций по порядку и формам диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций с возможностью получения индивидуального плана»;

– Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18.10.2013 № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель).

## **2. Основные понятия**

В Положении применяются следующие термины и понятия, определенные нормативными правовыми актами, изложенными в разделе 1 настоящего Положения, а также следующие:

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);

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

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

Управленческие компетенции - совокупность компетенций в области управления процессами, ресурсами, кадрами, результатами, информацией, необходимых для выполнения должностных обязанностей руководителя образовательной организации.

### **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 образования.

3.2. Основные задачи диагностики:

– 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. Направления и формы диагностики профессиональных дефицитов**

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

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

4.3. Формами диагностики могут быть:

– диагностика профессиональных дефицитов на основании стандартизированных оценочных процедур;

– самодиагностика профессиональных дефицитов на основании рефлексии профессиональной деятельности;

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

4.4. Диагностика основывается на вариативном, уровневом и комплексном подходах:

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

4.5. 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: высокий (менее 60% выполнения диагностических заданий), средний (61-80% выполнения диагностических заданий), низкий (81-100% выполнения диагностических заданий).

Применительно к предметным компетенциям педагогических работников:

- высокий уровень свидетельствует о слабой предметной подготовке учителя, которая позволяет выполнять задания преимущественно базового уровня сложности;
- средний уровень свидетельствуют о недостаточной предметной подготовке учителя, которая позволяет выполнять задания базового и частично продвинутого уровня сложности;
- низкий уровень свидетельствует о достаточной предметной подготовке учителя, которая обеспечивает выполнение заданий всех уровней сложности.

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

4.6. Инструментарием диагностики на основании стандартизированных оценочных процедур является тест, который может содержать следующие типы заданий:

- задания с выбором одного правильного ответа;
- задания с множественным выбором;
- задания на установление соответствия, задания на установление последовательности (порядка).

4.7. 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.

В анкету/чек-лист рекомендуется включить:

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

для руководящих кадров вопросы по блокам - процессы, ресурсы, кадры, результаты, информация.

Вопросы анкеты делятся на закрытые (на основе выбора из готового меню), полужакрытые (меню предусматривает возможность самостоятельного ответа), открытые (предполагается свободное формулирование ответа).

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

4.8. 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 осуществляется органом, выполняющим функции и полномочия учредителя образовательной организации, в том числе в рамках аттестационных процедур на соответствие занимаемой должности.

4.9. Диагностика 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 может производиться по итогам экспертной оценки в рамках аттестационных процедур на соответствие занимаемой должности.

## **5. Порядок участия педагогических работников и управленческих кадров в диагностике**

5.1. Порядок диагностики на основе стандартизированных оценочных процедур. Диагностика проводится дистанционно в автоматизированной системе ГАУДПО МО «Институт развития образования» на платформе Moodle.

5.2. Участие в диагностике добровольное, осуществляется на основании индивидуального обращения педагогического работника/управленца или коллективной заявки образовательной организации / муниципального органа управления образованием в адрес ЦНППМ.

5.3. Диагностика может быть организована удаленно в муниципальном образовании. С целью проведения диагностики в муниципальном образовании организуется пункт проведения диагностики. Пунктом проведения может быть образовательная организация, направившая коллективную заявку на участие в диагностике.

5.4. В пункте проведения диагностики должны быть созданы следующие организационные условия:

- назначен ответственный за проведение диагностики;
- обеспечено необходимое количество компьютеров (ноутбуков), стабильное подключение к сети Интернет;
- обеспечено дежурство технического специалиста образовательной организации в течение всего времени проведения диагностики;
- наличие у участников диагностики данных для входа в личный кабинет на платформе Moodle.

5.5. Диагностическая работа (тест) состоит из 35 заданий разного типа. Диагностика проводится в онлайн-формате на персональном компьютере с автоматизированным расчетом результата сразу по завершению теста (диагностической работы). При проведении диагностической работы необходимо строгое соблюдение порядка организации и проведения независимой диагностики. Продолжительность диагностических работ ограничена по времени и составляет 90 мин.

5.6. Региональным оператором диагностики выступает ЦНППМ.

5.7. Функции оператора:

- определение сроков, места проведения диагностики, порядка подачи заявки об участии в диагностике, инструктирование участников диагностики;
- определение периодичности проведения диагностики, обеспечение обновляемости фонда диагностических материалов;
- анализ результатов диагностики, подготовка и размещение информационно-аналитических справок по результатам диагностики.
- подготовка адресных рекомендаций для участников диагностики, образовательных организаций, муниципальных органов управления образованием;
- проведение комплекса мероприятий, направленных на совершенствование профессиональных компетенций педагогических работников и управленческих кадров.

## **6. Использование результатов диагностики**

6.1. Информационно-аналитическая справка с деперсонализированными результатами предоставляется ЦНППМ в структурные подразделения ГАУДПО МО «Институт развития образования» для разработки дополнительных профессиональных программ на основе выявленных профессиональных дефицитов и реализации системы мероприятий по научно-методическому сопровождению педагогических работников и управленческих кадров

6.2. Результаты диагностики являются основанием для построения индивидуального плана профессионального развития. После прохождения диагностики работник получает рекомендацию восполнить свои дефициты как

по содержанию, так и по форме. Восполнение профессиональных дефицитов на основе индивидуальных образовательных маршрутов профессионального развития может осуществляться посредством обучения по дополнительным профессиональным программам 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.)