

Комитет образования, науки и молодежной политики Волгоградской области
Государственное автономное учреждение
дополнительного профессионального образования
"Волгоградская государственная академия последипломного образования"

ПРИКАЗ

"07" июня 2023 г.

№ 91/1

**Об утверждении Положения
о проведении диагностики профессиональных дефицитов педагогических
работников и управленческих кадров образовательных организаций
Волгоградской области с возможностью получения индивидуального
образовательного маршрута**

В соответствии с приказами комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 05 июня 2023 г. № 58 "О создании и функционировании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Волгоградской области"; от 05 июня 2023 г. № 495 "Об утверждении Комплекса мер (дорожной карты) по созданию и функционированию региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Волгоградской области на период до 2024 года"; государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования "Волгоградская государственная академия последипломного образования" от 09 января 2023 г. № 01 "Об утверждении плана мероприятий Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников Волгоградской области на 2023 год"

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемое Положение о проведении диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций Волгоградской области с возможностью получения образовательного маршрута в новой редакции.
2. Признать утратившим силу приказ государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования "Волгоградская государственная академия последипломного образования" от 28 сентября 2021 г. № 154/1 "Об утверждении Положения о реализации индивидуального образовательного маршрута педагогическими работниками Волгоградской области".
3. Директору центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников О.В.Гончарук:
 - обеспечить разработку комплекса контрольных измерительных материалов для проведения диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций Волгоградской области (далее именуется – Диагностика);
 - организовать проведение Диагностики педагогических работников и управленческих кадров, в том числе педагогических работников и управленческих

кадров школ с низкими образовательными результатами обучающихся и/или функционирующих в неблагоприятных социальных условиях на территории Волгоградской области (ежегодно, не менее 10% от общего количества педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций Волгоградской области);

- обеспечить экспертную оценку диагностических работ педагогических работников и управленческих кадров;

- обеспечить разработку индивидуальных образовательных маршрутов педагогических работников и управленческих кадров на основе результатов Диагностики.

4. Контроль за исполнением настоящего приказа возлагаю на проректора по инновационной деятельности О.С.Карпову.

Ректор



С.В.Куликова

ПОЛОЖЕНИЕ

о проведении диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций Волгоградской области с возможностью получения индивидуального образовательного маршрута

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о проведении диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций Волгоградской области с возможностью получения индивидуального образовательного маршрута (далее именуется – Положение) 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 Волгоградской области (далее именуется – Диагностика) 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 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";

приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 г. № 544н "Об утверждении профессионального стандарта "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)".

письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 8 ноября 2021 г. № АЗ-872/08 "О направлении методических рекомендаций по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров";

приказ комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 01 апреля 2021 г. №241 "О создании в 2021 году в Волгоградской области центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников на базе государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования "Волгоградская государственная академия последипломного образования";

приказа комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 24 февраля 2022 г. № 10 "Об утверждении типового положения о Центре непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников в Волгоградской области и перечня показателей эффективности Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников в Волгоградской области";

приказа комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 05 июня 2023 г. № 58 "О создании и функционировании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Волгоградской области".

2. Основные понятия

2.1. В настоящем Положении применяются следующие основные понятия:

"Горизонтальное обучение" педагогических работников и управленческих кадров - обучение внутри профессиональных сообществ педагогических работников и управленческих кадров.

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

Единая федеральная система научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (далее именуется – ЕФС) – это совокупность взаимосвязанных и интегрированных между собой субъектов научно-методической деятельности, обеспечивающих сопровождение педагогических работников и управленческих кадров в непрерывном развитии профессионального мастерства, в том числе – в рамках повышения квалификации и (или) профессиональной переподготовки с учетом выявленных профессиональных дефицитов, построения на их основе индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров, а также использования стажировочных площадок и внедрения механизмов наставничества.

Индивидуальный образовательный маршрут – комплекс мероприятий, включающий описание содержания, форм организации, технологий, темпа и общего времени освоения педагогическими работниками и управленческими кадрами необходимых знаний, умений, практических навыков и опыта, основанный

на персонифицированном подходе к организации дополнительного профессионального образования, в том числе учитывающем актуальные дефициты профессиональных компетенций педагогических работников и управленческих кадров, их личностные ресурсы, педагогические и управленческие условия образовательной организации, в которой они работают, а также возможности и ресурсы системы дополнительного профессионального образования.

Методическая поддержка педагогических работников – вид взаимодействия методической службы и педагогических работников, ориентированный на совместное выявление, осознание социально-педагогических проблем и оказание помощи в преодолении затруднений педагогов, с опорой на сильные стороны его индивидуальных способностей и возможностей.

Непрерывное профессиональное развитие педагогических работников и управленческих кадров – комплекс образовательных мероприятий, результатом которых является совершенствование профессиональных компетенций и овладение новыми компетенциями, необходимыми на определенном этапе профессионального развития. Осуществляется как в процессе повышения квалификации и профессиональной переподготовки, так и в рамках неформального образования педагогических работников и управленческих кадров.

Неформальное образование педагогических работников и управленческих кадров – комплекс образовательных мероприятий, не сопровождающихся выдачей документов об образовании и (или) о квалификации, а также документов об обучении, результатом которых является совершенствование профессиональных компетенций и овладение новыми компетенциями, необходимыми на определенном этапе профессионального развития.

Паспорт региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров - единый федеральный информационно-аналитический ресурс, формируемый посредством заполнения личного кабинета Волгоградской области, включающий в себя сведения о кадровом составе, программах дополнительного профессионального образования, в том числе включенных в федеральный реестр дополнительных профессиональных педагогических программ, региональной инфраструктуре дополнительного профессионального образования, финансовом обеспечении, вовлечении педагогических работников в мероприятия региональной системы научно-методического сопровождения, информационных ресурсах (сайты организаций, системы дистанционного обучения, базы данных), результативности работы системы и корреляции с результатами обучающихся общеобразовательных организаций.

Педагогический работник – 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 (к педагогическим работникам в Положении не относятся педагогические работники образовательных организаций высшего образования).

Профессиональные компетенции – способность и готовность успешно действовать на основе практического опыта, знаний, умений и навыков при решении профессиональных задач.

Региональная система научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (далее именуется – РС НМС) – региональный сегмент ЕФС; совокупность взаимосвязанных и интегрированных между собой, но при этом относительно самостоятельных субъектов научно-методической деятельности регионального уровня, обеспечивающих сопровождение педагогических работников и управленческих кадров в непрерывном развитии профессионального мастерства, в том числе – в рамках повышения квалификации и (или) профессиональной переподготовки с учетом выявленных профессиональных дефицитов, построения на их основе индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров, а также использования стажировочных площадок и внедрения механизмов наставничества.

Стажировочная площадка – статус, присваиваемый образовательной организации, осуществляющей деятельность по трансляции позитивного инновационного опыта, эффективных педагогических и управленческих практик, в процессе реализации дополнительных профессиональных программ.

Субъект научно-методической деятельности – физическое или юридическое лицо, осуществляющее деятельность по научно-методическому сопровождению педагогических работников и управленческих кадров.

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, Волгоградской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами осуществляют руководство этой организацией, в том числе выполняют функции ее единоличного исполнительного органа. В целях настоящего Положения к управленческим кадрам относятся: руководитель организации, осуществляющей образовательную деятельность, заместитель руководителя организации, осуществляющей образовательную деятельность, руководитель структурного подразделения организации, осуществляющей образовательную деятельность.

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

Федеральный реестр дополнительных профессиональных программ (далее именуется – Федеральный реестр) – инструмент единого федерального портала дополнительного профессионального образования, созданный для обеспечения доступа к качественным дополнительным профессиональным программам (далее именуется – программ ДПО), отвечающим современным задачам системы образования.

Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (далее именуется – ЦНППМ) – структурное подразделение организации дополнительного профессионального образования,

образовательной организации высшего образования, профессиональной образовательной организации или юридическое лицо, осуществляющее координацию деятельности субъектов РС НМС в области непрерывного развития профессионального мастерства, в том числе в рамках дополнительного профессионального образования педагогических работников и управленческих кадров на основе диагностики профессиональных компетенций, в ходе разработки и сопровождения индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров.

Иные понятия и термины, используемые в настоящем Положении, применяются в значениях, определенных действующим законодательством.

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

Организационную, методическую и экспертно-аналитическую деятельность по разработке оценочных средств Диагностики в качестве регионального оператора осуществляет ЦНППМ.

4.1. 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.

4.2. Направления Диагностики педагогических работников обусловлены нормативно закреплённым перечнем профессиональных компетенций: предметных, методических, психолого-педагогических, коммуникативных компетенций, которые связаны с трудовыми функциями профессионального стандарта "Педагог".

4.3. Направления Диагностики управленческих кадров обусловлены закреплёнными 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 программам ДПО.

Тематика программ ДПО 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 Волгоградской 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 развёрнутых 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 именуется – 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 программ ДПО 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 электронное виде (из личного кабинета слушателя).

6.2. Порядок самодиагностики профессиональных дефицитов на основании рефлексии профессиональной деятельности.

Данную Диагностику рекомендуется проводить в рамках обучения по программам ДПО 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 дефицитного профиля работника, на основании которого может строиться индивидуальный образовательный маршрут.

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 образовательного маршрута.

7.3. Реализация индивидуального образовательного маршрута может осуществляться посредством обучения по программам ДПО 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:

низкий уровень – профессиональное развитие в области предметных компетенций на основе неформального и информального образования;

средний уровень – профессиональное развитие по технологии индивидуального плана или повышение квалификации по предметным программам;

высокий уровень – профессиональное развитие по технологии индивидуального плана.