

Муниципальное учреждение «Отдел образования Шалинского муниципального района»
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 1 П. ЧИРИ-ЮРТ
ШАЛИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА»
(МБОУ «СОШ № 1 п. Чири-Юрт Шалинского муниципального района»)

Муниципални учреждени «Шелан муниципални кюштан дешаран дакъа»
МУНИЦИПАЛЬНИ БЮДЖЕТНИ ЮКЪАРАДЕШАРАН УЧРЕЖДЕНИ
«ЧУЪЙРИ-ЭВЛАН № 1 ЙОЛУ ЮКЪБЕРА ЮКЪАРАДЕШАРАН ШКОЛА»
(МБЮУ «Чуьйри-Эвлан № 1 йолу ЮЮШ»)

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома
МБОУ «СОШ № 1 п. Чири-Юрт»
_____/Умарова А.С./
(Подпись) (Ф.И.О.)

протокол № 4 от «29» 12. 2021г.

УТВЕРЖДЕНО

Директор _____
МБОУ «СОШ № 1 п. Чири-Юрт»
_____/С.К.Арсанукаев/
(Подпись) (Ф.И.О.)

Приказ № 4/1 от "10".01.2022г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и формах диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров МБОУ «СОШ №1 п.Чири-Юрт» с возможностью получения индивидуального плана

1. Общие положения

1.1. Положение о порядке и формах диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров МБОУ «СОШ №1 п.Чири-Юрт» 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 персонифицированного 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 мастерства, а также использования стажировочных площадок, сетевых форм взаимодействия и внедрения 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 дополнительного профессионального образования, разрабатывающим показатели эффективности их работы, оказывающим методическую, организационную и содержательную поддержку, проводящим мониторинг результатов их деятельности.

– федеральные центры научно-методического сопровождения педагогических работников, осуществляющие функции по разработке, апробации и внедрению концептуальных положений и моделей опережающего профессионального развития современного педагога в сетевом формате;

подходов к совершенствованию региональных систем научно-методического сопровождения педагогов с учетом специфики регионов;

вариативных моделей непрерывного педагогического образования в сетевом формате;

моделей выявления, отбора и сопровождения педагогически одаренной молодежи;

диагностических комплексов профессиональных компетенций педагогов;

– центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (далее ГБУ ДПО ИРО ЧР), выступающий 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 Чеченской Республики;

– региональные учебно-методические объединения, методические советы, муниципальные методические службы, иные общественно-профессиональные объединения, ассоциации, комиссии, советы.

1.4. Нормативными правовыми основаниями 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 (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»;

– 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 ГБУ ДПО ИРО ЧР :

- диагностика профессиональных дефицитов на основании стандартизированных оценочных процедур;
- самодиагностика профессиональных дефицитов на основании 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 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.

3. Диагностика профессиональных дефицитов на основании стандартизированных оценочных процедур

3.1. 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).

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 дополнительной профессиональной программе повышения квалификации (далее ДПП ПК).

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

3.4. Диагностика профессиональных дефицитов осуществляется на основе уровневого 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 свидетельствуют 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 уровней профессиональных дефицитов и способам их восполнения (на примере предметных дефицитов).

Результативность диагностики	Дефицитарный уровень	Рекомендации по способам восполнения предметных дефицитов
менее 60% выполнения диагностических заданий	Высокий	Профессиональное развитие по технологии индивидуального плана
61-80% выполнения диагностических заданий	Средний	Профессиональное развитие по технологии индивидуального плана или повышение квалификации по предметным программам
81-100% выполнения 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 стандартизированных оценочных процедур являются 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 пояснение их через количественные характеристики;
- недопустимость использования слов-подсказок 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 рекомендуется:

- 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, прочерком или точками);
- текст задания должен содержать минимальное количество информации, 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 – 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 руководящих кадров вопросы по блокам – процессы, ресурсы, кадры, результаты, информация.

Рекомендации по составлению анкет/чек-листов:

Вопросы анкеты делятся на закрытые (на основе выбора из готового меню), полузакрытые (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, исключать 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 учредителя образовательной организации, в том числе в рамках аттестационных процедур на соответствие занимаемой должности.

6. Диагностика профессиональных дефицитов на основании экспертной оценки практической деятельности педагогических работников.

6.1. 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.

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

7. Порядок диагностики профессиональных дефицитов

7.1. Порядок диагностики профессиональных дефицитов на основании стандартизированных оценочных процедур

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

7.1.2. Оператором диагностики может выступать ГБУ ДПО ИРО ЧР или одна из организаций, реализующих дополнительное профессиональное образование. Оператор диагностики профессиональных дефицитов назначается региональным органом исполнительной власти, осуществляющим государственное управление в сфере образования.

7.1.3. Функции оператора диагностики профессиональных дефицитов:

- создание комиссий по разработке диагностических материалов, 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 (далее РК), 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.

Процедура диагностики:

Для каждого участника диагностики организуется отдельное рабочее место.

В день проведения диагностики в ППД присутствуют руководитель и организаторы диагностики, не менее одного члена РК, 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 РК.

При диагностике профессиональных дефицитов 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 (из личного кабинета слушателя курсов).

7.2. 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.

7.3. Порядок диагностики профессиональных дефицитов на основании результатов профессиональной деятельности

Для педагогических кадров данный порядок включает:

- а) анализ результатов независимых диагностик обучающихся, результатов стандартизированных оценочных процедур в рамках внутренней системы оценки качества образования, портфолио обучающихся, динамики личностных результатов педагогов;
- б) установление корреляции между результатами анализа и профессиональными дефицитами (предметными, методическими, психолого-педагогическими, коммуникативными).

Для управленческих кадров данный порядок включает:

- а) анализ динамики объективных результатов деятельности образовательной организации; б) установление корреляции между результатами анализа и профессиональными дефицитами руководителей образовательных организаций.

7.4. Порядок диагностики профессиональных дефицитов на основании экспертной оценки практической (предметно-методической/управленческой) деятельности:

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

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

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