



БОЙОРОК

ПРИКАЗ

« 15 » 05 2025 й.

№ 36/1-цм « 15 » 05 2025 г.

УФА

Об утверждении Положения о порядке проведения диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров на базе Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Уфимский многопрофильный профессиональный колледж

В целях установления общих условий и порядка проведения диагностик профессиональных дефицитов Центром непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников государственного бюджетного образовательного учреждения Уфимского многопрофильного колледжа и на основании Распоряжения 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»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемое Положение о порядке проведения диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров на базе Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Уфимский многопрофильный профессиональный колледж.
2. Положение о проведении диагностики профессиональных компетенций педагогов-предметников образовательных организаций Республики Башкортостан, утвержденное приказом от 18 января 2023 г. № 10/1-цп, считать недействительным.
3. Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой.

Директор



С.Б. Баязитов

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке проведения диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров

Настоящее Положение устанавливает порядок проведения диагностики, разработки контрольно-измерительных материалов, обработки результатов и подведения итогов диагностик профессиональных дефицитов, проводимых Центром непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников ГБПОУ УМПК.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о диагностике профессиональных (педагогических) дефицитов педагогических работников образовательных организаций (далее – диагностика, Положение) определяет:

- цели и задачи диагностики, принципы и подходы к организации процедуры диагностики профессиональных (педагогических) дефицитов;
- требования к процедуре проведения диагностики профессиональных (педагогических) дефицитов педагогических работников (предметных, методических, психолого-педагогических, коммуникативных) для последующего выстраивания индивидуальной (персонализированной) программы их профессионального развития;
- общие требования к разработке и использованию инструментария для диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников;
- основные направления использования результатов диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников в рамках системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Республики Башкортостан.

1.2. Направления диагностики обусловлены нормативно закрепленным перечнем профессиональных компетенций: предметных, методических, психолого-педагогических, коммуникативных, которые связаны с трудовыми функциями профессионального стандарта «Педагог». Направления диагностики управленческих кадров обусловлены закрепленными должностными обязанностями, связанными с управлением процессами, ресурсами, кадрами.

1.3. Объектами диагностики являются профессиональные дефициты педагогических работников и трудовые функции, выполняемые ими в соответствии с профессиональным стандартом педагога.

1.4. Субъектами диагностики являются педагогические работники образовательных организаций и управленческие кадры в системе образования Республики Башкортостан.

1.5. Положение разработано на основе следующих нормативных и правовых документов:

- Федеральный закон от 29.12.2012 № 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»;

- Распоряжение Министерства просвещения России от 16 декабря 2020 г. № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров» (с изменениями от 15.12.2022);

- 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 Российской Федерации от 18.10.2013 № 544н Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»;

- Приказ Министерства образования и науки Республики Башкортостан № 1343 от 02.07.2021 г. «О проведении мониторинга региональных показателей механизмов управления качеством образования в соответствии с приказом от 15.01.2021 г. №16 «О совершенствовании региональных механизмов управления качеством образования Республики Башкортостан»;

1.6. В настоящем Положении используются следующие понятия:

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

- *индивидуальный образовательный маршрут педагогического работника* (далее – ИОМ) – комплекс мероприятий, включающий описание цели, задач, 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 дополнительных профессиональных программ;

- *дефицит профессиональных (педагогических) компетенций* – отсутствие или недостаточное развитие профессиональных компетенций педагогических работников, определенные затруднения в реализации трудовых функций;

- *тест* – система стандартизированных заданий возрастающей трудности, позволяющей 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 соответствующих должностных обязанностей.

2. Цели и задачи диагностики профессиональных дефицитов

2.1. Целью диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников является получение актуальной информации о профессиональных затруднениях педагогов для дальнейшей разработки индивидуальных образовательных маршрутов и совершенствования дополнительного профессионального образования и иных форм сопровождения непрерывного профессионального развития педагогических работников.

2.2. Задачи проведения диагностики:

- выявление массовых и индивидуальных профессиональных дефицитов (затруднений) педагогических работников и управленческих кадров в части владения соответствующими знаниями, умениями, навыками, составляющими содержание профессиональных (предметной, методической, психолого-педагогической и коммуникативной и др.) компетенций;

- обеспечение информационной основы для принятия эффективных решений совершенствованию содержания дополнительных профессиональных программ, методической работы, научно-методического обеспечения профессионального развития педагогических работников Республики Башкортостан в контексте реализации региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;

- отработка методических подходов к разработке и использованию инструментария для диагностики педагогических работников.

3. Содержание диагностики

3.1. Диагностика строится на анализе и выделении ключевых (базовых) компетенций педагогических работников и управленческих кадров, необходимых для выполнения трудовых функций, в том числе знаний, умений, трудовых действий в соответствии с положениями профессионального стандарта.

3.2. В рамках диагностики предметных дефицитов оценивается знание учебного предмета (в рамках школьной программы);

- в рамках диагностики методических дефицитов оценивается владение методикой преподавания предмета;

- в рамках диагностики коммуникативных дефицитов оцениваются: способность к реализации воспитательных аспектов учебной деятельности и способность к обеспечению мотивации учебной деятельности;

- в рамках диагностики психолого-педагогических дефицитов оцениваются способность формировать универсальные учебные действия обучающихся; способность обеспечивать индивидуализацию учебной деятельности с учетом образовательных потребностей и интересов учащихся;

- в рамках диагностики управленческих дефицитов оцениваются способность стратегического руководства на основе взаимодействия со всеми участниками образовательного процесса;

- в рамках диагностики проводится оценивание степенью владения компетенциями в области функциональной грамотности (как в перечне проверяемых компетенций, так и отдельным исследованием);

3.3. Диагностика проводится по следующим направлениям:

- дошкольное образование;
- начальное образование;
- основное и среднее общее образование по предметам: русский язык и литература, история и обществознание, иностранный язык, родной язык и литература; химия, математика, информатика, география, биология, музыка, изобразительное искусство, физическая культура, основы безопасности жизнедеятельности, технология;
- психологическая служба (социальный педагог, педагог-психолог);
- среднее профессиональное образование (общеобразовательный цикл);
- управленческие кадры: заместители и советники директоров по воспитательной работе

4. Требования к разработке инструментария для проведения диагностики

4.1. Организационную, методическую и экспертно-аналитическую поддержку деятельности по разработке оценочных средств осуществляет Центр непрерывного повышения профессионального мастерства ГБПОУ УМПК (далее – ЦНППМПР).

4.2. К разработке и экспертизе (обсуждению) оценочных средств привлекаются специалисты, имеющие соответствующее образование, опыт работы и компетенции (далее - разработчики оценочных средств, эксперты) и организации, имеющие таких специалистов.

4.3. При разработке инструментария для проведения диагностики учитывается содержание типичных затруднений учащихся образовательных организаций Республики Башкортостан, выявляемых в ходе международных, российских, республиканских исследований качества образования.

4.4. Инструментарий для проведения диагностики представляет собой комплексную диагностическую работу, содержащую следующие типы заданий:

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

4.5. Задания могут носить составной характер (несколько вопросов – заданий, объединенных общей тематикой и логикой).

Структура диагностических материалов предполагает распределение разработанных диагностических заданий по следующим блокам:

- нормативно-правовой блок;
- предметный блок;
- методический блок;
- психолого-педагогический блок;
- коммуникативный блок;
- ИКТ-компетенции;
- функциональная грамотность

4.6. Структура диагностических материалов предполагает распределение разработанных диагностических заданий по уровням сложности: базовый (направлен на выявления знаний), повышенный (направлен на выявление умений

применять знания в типичных ситуациях), высокий (направлен на выявление умений применять знания в нестандартных ситуациях).

4.7. Инструментарий для проведения диагностики проходит обязательную экспертизу (обсуждение).

4.8. При необходимости лицами, осуществлявшими разработку инструментария, осуществляется его доработка (корректировка) с учетом замечаний, полученных в ходе экспертизы.

4.9. Разглашение информации о содержании диагностического инструментария лицами, участвующими в его разработке и экспертизе, не допускается.

4.10. Инструментарий для проведения диагностики подлежит ежегодному обновлению (полностью или частично);

4.11. Максимальное количество вариантов контрольно-измерительных материалов для диагностики – четыре.

5. Структура диагностики и обработка результатов

5.1. Процедура диагностики проходит на цифровой технологической платформе Центра непрерывного повышения профессионального мастерства управленческих кадров «РОСТ».

5.2. Диагностическая работа для педагогических работников формируется исходя из следующих данных:

- должность;
- преподаваемый предмет;
- педагогический стаж.

5.3. Диагностическая работа для педагогических работников может состоять из следующих блоков:

- предметный блок;
- методический блок;
- психолого-педагогический блок;
- коммуникативный блок;
- ИКТ-компетенции;
- функциональная грамотность.

5.5. Диагностическая работа для управленческих кадров может состоять из следующих блоков:

- нормативно-правовые компетенции;
- управленческие компетенции;
- психолого-педагогические компетенции;
- коммуникативный блок;
- ИКТ-компетенции;
- функциональная грамотность.

5.6. Диагностическая работа для педагогов дополнительного образования, социального педагога (специалист в области воспитания), педагога-психолога может состоять из следующих блоков:

- методический блок;
- психолого-педагогический блок;
- коммуникативный блок;
- ИКТ-компетенции;
- функциональная грамотность.

5.7. Личные результаты выполнения диагностики доступны:

- участнику диагностики - педагогическому работнику Республики Башкортостан;
- региональным и муниципальным методистам (по запросу муниципалитета);
- администратору платформы ЦНППМГР;
- экспертам ЦНППМГР.

5.8. Результаты выполнения диагностических работ представляются в форме аналитических отчетов с размещением их на информационном портале ЦНППМГР и должны включать следующую информацию: аналитические и статистические характеристики блоков компетенций в виде текстовых, табличных, графических данных, выводы по итогам выполнения и рекомендации для педагогов, руководителей образовательных организаций и предметных методических объединений.

5.9. По результатам диагностики выявятся следующие дефицитарные уровни: высокий, средний, низкий. Применительно к предметным компетенциям педагогических работников:

- высокий уровень (менее 60%) свидетельствует о слабой предметной подготовке учителя, которая позволяет выполнять задания преимущественно базового уровня сложности;

- средний уровень (61-79%) свидетельствуют о недостаточной предметной подготовке учителя, которая позволяет выполнять задания базового и частично продвинутого уровня сложности;

- низкий уровень (80-100%) 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.

5.10. Выгрузка результатов диагностики профессиональных компетенций для пользователей представляется в виде сводных таблиц Excel в личных кабинетах участника диагностики на платформе ЦНППМГР. Каждому из пользователей, представленных в п. 5.7. должна быть доступна выгрузка только тех данных, которые необходимы ему для работы.

5.11. В зависимости от целевой направленности диагностики и количества участников, при ее проведении может быть использовано от одного до четырех вариантов контрольно-измерительных материалов.

6. Использование результатов диагностики

6.1. Результаты профессиональной диагностики являются предметом регулярного рассмотрения и обсуждения специалистов образования и науки, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, муниципальных и школьных методических служб, наиболее квалифицированных учителей, в том числе – руководителей муниципальных, школьных методических объединений, учителей - тьюторов.

6.2. Анализ результатов диагностики, после соответствующего обсуждения, является основанием для принятия решений:

- о разработке и реализации дополнительных профессиональных программ, отдельных учебных модулей, направленных на преодоление профессиональных дефицитов управленческих кадров; педагогических работников;

- о корректировке содержания реализуемых дополнительных профессиональных программ, а также о формировании учебных групп слушателей с учетом выявленных профессиональных дефицитов;

- о разработке индивидуальных маршрутов для отдельных педагогических работников;

- о планировании мероприятий, направленных на развитие профессиональных компетенций педагогических работников Республики Башкортостан с учетом выявленных в ходе диагностики профессиональных дефицитов в контексте реализации региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;

- о подготовке ежегодных методических рекомендаций для органов местного самоуправления, муниципальных методических служб по организации методической работы с педагогическими работниками;

- о подготовке методических материалов для педагогических работников, направленных на преодоление выявленных профессиональных дефицитов.