

Бюджетное учреждение
дополнительного профессионального образования Республики Калмыкия
«Калмыцкий республиканский институт повышения квалификации работников
образования»
(БУ ДПО РК «КРИПКРО»)

ПРИКАЗ

от «30» декабря 2022г.

№ 218

Элиста

Об утверждении Порядка организации
процесса выявления профессиональных
дефицитов педагогических работников
и управленческих кадров Республики
Калмыкия

В целях достижения показателей эффективности деятельности центра непрерывного
повышения профессионального мастерства педагогических работников,

приказываю:

1. Утвердить Порядок организации процесса выявления профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров Республики Калмыкия (Приложение).
2. Антоновой А.Г., руководителю ЦНППМ БУ ДПО РК «КРИПКРО», обеспечить организационное сопровождение процесса выявления профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на Мушаеву Б.Н., проректора по УМР.

Ректор



Мунчинова Л.Д.

**Порядок
организации процесса выявления профессиональных дефицитов
педагогических работников и управленческих кадров Республики Калмыкия**

1. Основания проведения диагностики профессиональных дефицитов

Нормативными правовыми основаниями проведения диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций (далее – диагностика профессиональных дефицитов) являются:

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 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 от 15 декабря 2022 № Р-303 «О внесении изменений в Концепцию создания федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, утвержденную распоряжением Министерства Просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 года № Р-174;
- Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 08 ноября 2021 года № АЗ-872/08 «О направлении методических рекомендаций»;
- Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)», вступившего в силу с 01.09.2022 года.

2. Основные понятия

Индивидуальный образовательный маршрут педагогического работника (далее - ИОМ) - комплекс мероприятий, включающий описание содержания, форм организации, технологий, темпа и общего времени освоения педагогическим работником необходимых знаний, умений, практических навыков и опыта, основанный на персонализированном 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 ДПП (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.

Национальная система профессионального роста педагогических работников - система государственных и общественных институтов, обеспечивающих непрерывное профессиональное (педагогическое) образование и профессиональное развитие педагогических работников с учетом анализа дефицитов их профессиональных компетенций.

3. Направления и формы диагностики профессиональных дефицитов

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

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

Формой диагностики профессиональных дефицитов является диагностика профессиональных дефицитов на основании стандартизированных оценочных процедур.

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.

4. Диагностика профессиональных дефицитов 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 профессиональных дефицитов 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 профессиональных дефицитов осуществляется на основе уровневого подхода и позволяет выявить несколько дефицитарных уровней: высокий, средний, низкий.

Уровень профессиональных дефицитов определяется в соответствии с распоряжением Минпросвещения России 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»:

Результативность диагностики	Дефицитарный уровень	Рекомендации по способам выполнения 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

Уровни предметных компетенций 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 уровень - неумение решать профессиональные задачи в новых условиях. Минимальный уровень – неумение решать профессиональные задачи в нестандартных ситуациях.

Уровни компетенций управленческих кадров:

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.

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.

Особенности требований к тестовым заданиям закрытого типа:

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).

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 не менее 4 параллельных вариантов;
- не использовать идентичные задания в параллельных вариантах;
- использовать не менее трех разных форм заданий в каждом варианте

Теста.

5. Порядок диагностики профессиональных дефицитов

Участие в диагностике профессиональных дефицитов - добровольное.

Оператором выступает ЦНППМ. Диагностика проводится на яндекс-формах, созданных ЦНППМ. Повторное прохождение диагностической работы ограничивается автоматически. Снятие ограничения согласовывается с оператором проведения диагностики.

Функции оператора:

- разработка диагностических материалов, включающих по каждому виду диагностик спецификацию, варианты диагностических заданий, критерии их оценивания, критерии определения уровней профессиональных дефицитов;
- загрузка диагностических материалов яндекс-формы, создание логинов и паролей для участников диагностики, разработка инструкции для прохождения диагностики профессиональных дефицитов;
- определение сроков, места проведения диагностики, условий хранения диагностических материалов, информирование участников;
- определение порядка проверки диагностических работ;
- определение периодичности проведения диагностики, обеспечение обновляемости и преемственности фонда оценочных материалов;
- выгрузка, обработка результатов проведения диагностики профессиональных дефицитов.

Результаты диагностики профессиональных дефицитов на основании стандартизированных оценочных процедур являются основанием для

формирования дефицитарного профиля работника, на основании которого строится индивидуальный образовательный маршрут.

Результаты направляются на личные электронные адресу педагогам и управленцам, прошедшим диагностику.