



**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РЕСПУБЛИКИ ДАГЕСТАН
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ ДАГЕСТАН
«ДАГЕСТАНСКИЙ ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ»
ГБУ ДПО РД «ДИРО»**

367027, г. Махачкала, ул. Генерала Магомедтагирова (Казбекова), 159, тел. 64-60-65, e-mail: dipkprd@mail.ru

№ 94-0 от 09.06.2022

ПРИКАЗ

Об утверждении Положения о проведении входной диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций РД.

В соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Приказом Министерства образования и науки РФ от 1 июля 2013 г. N 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам», и в целях определения порядка проведения диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций РД.

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о проведении входной диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций РД (Приложение №1 к настоящему приказу).
2. Разместить данное Положение на официальном сайте ГБУ ДПО РД «Дагестанский институт развития образования».
3. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на проректора по учебно-методической и научной работе Курбанова А. Д.

Ректор

Г. Ахмедова



УТВЕРЖДАЮ:
ректор ФБУ ДПО РД «ДИРО»
Г.А. Ахмедова
_____ 20__ г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о входной диагностике профессиональных
дефицитов педагогических работников и управленческих
кадров образовательных организаций РД

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о проведении входной диагностики профессиональных дефицитов педагогов и управленческих кадров образовательных организаций РД разработано в соответствии с:

- Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- указом Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
- распоряжением 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»;
- паспортом федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование»;
- распоряжением 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»;
- распоряжением 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».

1.2. Положение о порядке и формах диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций Республики Дагестан с возможностью получения индивидуального плана разработано в рамках внедрения единой федеральной системы научно методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в целях формирования единых подходов к обеспечению персонифицированного повышения квалификации педагогических работников и управленческих кадров на основе выявленных профессиональных дефицитов.

Входная диагностика является одним из критериев готовности

слушателей к обучению по конкретной программе повышения квалификации.

Входной диагностика не является испытанием при приеме на обучение и не влияет на зачисление/отчисление слушателя.

1.3. Цель проведения входной 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.

2. Организация входной диагностики слушателей

2.1. Диагностика проводится посредством следующих форм:

- 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

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.

2.2. 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 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 (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.

Инструментарием диагностики профессиональных дефицитов на основании стандартизированных оценочных процедур являются тесты с заданиями закрытого и открытого типа, задания для письменной работы и вопросы для собеседования. Тестирование является приоритетной процедурой диагностики, поскольку позволяет получить объективные данные о профессиональных дефицитах.

Тестовые задания, задания для письменной работы и вопросы для собеседования обновляются в течение текущего учебного года по мере необходимости, с учетом оценки их актуальности и последних изменений в нормативно-правовых актах Российской Федерации.

Объем, методы и формы проведения входной диагностики определяются учебной программой или устанавливаются менеджером образовательных программ самостоятельно, исходя из специфики учебной программы.

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

2.4. Диагностика профессиональных дефицитов 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.

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

Менеджеры образовательных программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки знакомятся с результатами входной диагностики слушателей до начала реализации образовательной программы для последующей разработки индивидуальных образовательных маршрутов слушателей.

3. Порядок проведения диагностики.

3.1. Процедура диагностики проводится в пунктах проведения диагностики (далее - 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 и средствами защиты информации. Для каждого участника диагностики организуется отдельное рабочее место.

В день проведения диагностики в ППД присутствуют руководитель и организаторы диагностики, 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.

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).

3.2. 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.

3.3. Порядок диагностики профессиональных дефицитов на основании результатов профессиональной деятельности.

Для педагогических кадров 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.

3.4. Порядок диагностики профессиональных дефицитов 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.

3.5. 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.

4. Использование результатов диагностики

4.1. Диагностика позволяет выявить специфические профессиональные дефициты педагогических работников и управленческих кадров.

4.2. Результаты диагностики являются основанием для построения индивидуального плана.

4.3. Реализация индивидуального плана на основе индивидуальных образовательных маршрутов профессионального развития может осуществляться посредством обучения по ДПП ПК в сочетании с мероприятиями неформального образования, стажировкой (индивидуальной или групповой).

4. Заключительные положения

3.1. Положение, вносимые в него изменения и дополнения вступают в силу с момента их утверждения и действуют до момента их отмены или утверждения нового Положения ректором ГБУ ДПО РД «ДИРО».

3.2. Настоящее положение подлежит пересмотру в случае изменения законодательства и иных нормативных правовых актов РФ по вопросам регулирования требований к документу установленного образца.

3.3. Внесение изменений и дополнений в настоящее Положение оформляется в письменной форме и считаются неотъемлемой частью Положения.