



ДЕПАРТАМЕНТ СМОЛЕНСКОЙ ОБЛАСТИ
ПО ОБРАЗОВАНИЮ И НАУКЕ

П Р И К А З

« 04 » 07 2023 г.

№ 622-ОД

Об утверждении нормативных документов, регламентирующих функционирование системы непрерывного профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров Смоленской области

В соответствии с Концепцией создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, утвержденной распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16.12.2020 № Р-174 (в редакции распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 15.12.2022 № Р-303), приказом Департамента Смоленской области по образованию и науке от 06.06.2023 № 507-ОД «Об утверждении Концепции развития региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Смоленской области» в целях обеспечения единых подходов к организации функционирования системы непрерывного профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров

п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Положение о региональном методическом активе педагогических работников и управленческих кадров Смоленской области (Приложение 1).
2. Утвердить Положение о диагностике профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций Смоленской области (Приложение 2).

3. Утвердить Положение об индивидуальном образовательном маршруте педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций Смоленской области (Приложение 3).

4. Утвердить Положение о региональной стажировочной площадке (Приложение 4).

5. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на первого заместителя начальника Департамента Н.В. Шелабину.

Начальник Департамента



Е.П. Талкина

Приложение 2
к приказу Департамента
Смоленской области
по образованию и науке
от 04.04.2023 № 611-ОД

ПОЛОЖЕНИЕ

о диагностике профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций Смоленской области

1.1. Настоящее Положение о диагностике профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций Смоленской области (далее – Положение) определяет:

- цель, задачи, порядок и условия проведения диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций Смоленской области (далее - диагностика); общие требования к разработке и использованию инструментария диагностики;

- ключевые направления использования результатов диагностики в рамках региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (далее – РС НМС).

1.2. Положение разработано в соответствии с:

- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- распоряжением Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;

- распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 27.08.2021 № Р-201 «Об утверждении методических рекомендаций по порядку и формам диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организации с возможностью получения индивидуального плана»

- распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16.12.2020 № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

- письмом ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России» от 14.10.2022 №3264 «О направлении примерной инструкции» («Инструкция по составлению индивидуального образовательного маршрута педагогического работника»);

- приказом Департамента Смоленской области по образованию и науке от 06.06.2023 г. № 507-ОД «Об утверждении Концепции развития региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Смоленской области».

1.3. Понятия, используемые в настоящем Положении:

- «дефицит профессиональных компетенций» – отсутствие или недостаточное развитие профессиональных компетенций педагогических работников и управленческих кадров, различные затруднения в реализации трудовых функций;
- «диагностика профессиональных дефицитов» – комплекс оценочных процедур (в том числе в электронном виде), обеспечивающих возможность установления уровня владения педагогическими работниками и управленческими кадрами профессиональными компетенциями;
- «профессиональные компетенции» – способность и готовность успешно действовать на основе практического опыта, знаний, умений и навыков при решении профессиональных задач;
- «профессиональные компетенции педагогического работника» – совокупность предметных, методических, психолого-педагогических и коммуникативных компетенций, необходимых для выполнения трудовых функций в области обучения, воспитания и развития;
- «управленческие компетенции» – совокупность компетенций в области управления процессами, ресурсами, кадрами, результатами, информацией, необходимых для выполнения должностных обязанностей руководителя образовательной организации;
- «профессиональное мастерство педагогического работника» – комплекс профессиональных компетенций педагогического работника, подтвержденный достижением высокого уровня результатов профессиональной педагогической деятельности.

1.4. Объектами диагностики в рамках настоящего Положения являются профессиональные компетенции педагогических работников (управленческих кадров) и трудовые функции, выполняемые ими в соответствии с профессиональным стандартом и / или должностные обязанности, определенные в соответствии с ЕКС.

1.5. Субъектами диагностики являются педагогические работники и управленческие кадры образовательных организаций Смоленской области.

1.6. Реализация Положения позволит обеспечить создание региональной системы диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров и проведение соответствующих изменений в рамках РС НМС (в непрерывном профессиональном развитии педагогических работников и управленческих кадров), способствующих мотивации и профессиональному росту педагогов.

2. Цель, задачи и направления диагностики профессиональных дефицитов

2.1. Целью диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников является получение актуальной информации о профессиональных затруднениях (дефицитах) 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 (типовых) и индивидуальных профессиональных дефицитов (затруднений) педагогических работников и управленческих кадров по соответствующим группам компетенций;

- обеспечение информационной основы для принятия управленческих решений по совершенствованию содержания дополнительных профессиональных программ и системы научно-методического обеспечения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров региона;

- выявление эффективных методических подходов к разработке и использованию инструментария для диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров, анализа и интерпретации данных;

- создание условий для качественной разработки индивидуальных образовательных маршрутов и адресного методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров.

2.3. 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», а также цифровых и ИКТ-компетенций.

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

3. Формы диагностики профессиональных дефицитов

3.1. Формами диагностики профессиональных дефицитов являются: 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) деятельности.

3.1.1. Диагностика профессиональных дефицитов на основании стандартизированных оценочных процедур 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 – комплексная оценка профессиональных дефицитов, включающая все блоки профессиональных компетенций/функциональные блоки

управления, или включающая отдельные блоки профессиональных компетенций/функциональные блоки управления; 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.

3.1.2. Самодиагностика профессиональных дефицитов на основании рефлексии профессиональной деятельности осуществляется посредством заполнения анкеты/чек-листа, обеспечивающих структурированный сбор первичных количественных данных. Основой для структурирования выступают функциональные блоки профессиональной деятельности, определяемые трудовыми функциями/должностными обязанностями субъектов диагностики.

3.1.3. Диагностика профессиональных дефицитов на основании результатов профессиональной деятельности осуществляется на основании экспертного анализа результатов деятельности педагогического работника в области обучения, воспитания, развития обучающихся, в том числе на основе анализа результатов независимых оценочных процедур.

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.

3.1.4. Диагностика профессиональных дефицитов на основании экспертной оценки практической (предметно-методической) деятельности может проводиться в форме обсуждения открытых мероприятий: открытых уроков; выступлений в профессиональных аудиториях; участия в профессиональных конкурсах и др.

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

4. Содержание диагностики профессиональных дефицитов и требования к диагностическим материалам

4.1. Содержание диагностики для педагогических работников строится на основе анализа и выделения ключевых компетенций педагогов, необходимых для выполнения ими трудовых функций; для управленческих кадров содержание диагностики строится на основе анализа функциональных блоков управления.

4.2. В содержание диагностики профессиональных дефицитов (по блокам компетенций) входят:

- задания на оценку знания учебного предмета (в рамках школьной программы);
- задания на оценку владения методикой преподавания предмета;
- задания на оценку способности к реализации воспитательных аспектов учебной деятельности, способности к обеспечению мотивации учебной деятельности.
- задания на оценку способности формировать универсальные учебные действия обучающихся;
- задания на оценку способности обеспечивать индивидуализацию учебной деятельности с учетом образовательных потребностей и интересов обучающихся.

В рамках диагностики управленческих компетенций оценивается способность стратегического руководства на основе взаимодействия со всеми участниками образовательного процесса.

4.3. Разработка диагностических материалов.

4.3.1. Диагностические материалы разрабатываются в соответствии с актуальными запросами, целями и задачами, определяющими функционирование и развитие региональной системы образования.

4.3.2. Организацией - координатором работ по разработке диагностических материалов является Государственное автономное учреждение дополнительного профессионального образования «Смоленский областной институт развития образования» (далее – ГАУ ДПО СОИРО).

4.3.3. К разработке диагностических материалов привлекаются специалисты организаций дополнительного профессионального образования, региональные методисты, профессорско-преподавательский состав организаций высшего образования; педагогические работники – члены соответствующих секций регионального учебно-методического объединения, курирующие соответствующую предметную область.

4.3.4. Разработка диагностических материалов и инструментария осуществляется с учетом методологических подходов, реализованных при создании на федеральном уровне апробационных образцов инструментария для оценки компетенций учителей в рамках внедрения национальной системы учительского роста.

4.3.5. Разрабатываемый диагностический инструментарий должен соответствовать требованиям к диагностическим материалам, определенным распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 27.08.2021 № Р-201.

4.3.6. Конкретное количество заданий в работе, соотношение количества заданий разных типов, доля заданий на оценку разных групп компетенций/функциональных блоков управления определяется в каждом случае отдельно, с учетом особенностей учебного предмета и решаемых в рамках диагностики задач.

4.3.7. Пакет материалов для проведения диагностики должен содержать: спецификацию диагностической работы, включающую обобщенный план работы с указанием конкретных знаний, умений, навыков, проверяемых каждым заданием; текст диагностической работы (в одном или нескольких равноценных по сложности и содержанию вариантах).

4.3.8. Разработанный пакет диагностических материалов проходит верификацию и экспертную оценку, порядок и условия которой определяются соответствующим локальным актом ГАУ ДПО СОИРО.

4.3.9. Диагностический инструментарий, получивший положительную оценку по результатам экспертизы, утверждается для использования в целях диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров.

4.3.10. Инструментарий для проведения диагностики подлежит ежегодному обновлению (полностью или частично) с учетом результатов независимых оценочных процедур.

4.4. ГАУ ДПО СОИРО формирует банк диагностических материалов, который подлежит ежегодному обновлению (полностью или частично) с учетом актуальных запросов, целей и задач по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров Смоленской области.

4.5. Наполнение банка диагностических материалов может осуществляться как за счет диагностического инструментария, разработанного уполномоченными субъектами РС НМС, так и за счет субъектов единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров.

5. Условия участия и порядок проведения диагностики

5.1. Участие в диагностике профессиональных дефицитов является добровольным, если иное не отражено в соответствующих нормативных правовых документах федерального или регионального уровней, локальных актах.

5.2. Соответствующими нормативными правовыми актами Департамента Смоленской области по образованию и науке могут быть определены отдельные (приоритетные) категории субъектов диагностики для прохождения процедуры диагностики профессиональных дефицитов.

5.3. Диагностика профессиональных дефицитов на основании стандартизированных оценочных процедур в рамках входного (итогового) тестирования при обучении по дополнительной профессиональной программе повышения квалификации является обязательной.

5.4. С целью координации деятельности по проведению диагностики профессиональных дефицитов Департамент Смоленской области по образованию и науке соответствующим приказом назначает регионального оператора диагностики (далее – Региональный оператор).

5.5. Региональный оператор обеспечивает:

5.5.1. согласование сроков, места проведения диагностики, порядка подачи заявлений об участии в диагностике, условий хранения диагностических материалов;

5.5.2. информирование участников диагностики;

5.5.3. организационно-методическое сопровождение процедуры диагностики профессиональных дефицитов;

5.5.4. взаимодействие с субъектами диагностики;

5.5.5. подготовку аналитических и иных материалов.

5.6. Сроки и периодичность проведения диагностики профессиональных дефицитов устанавливаются соответствующими распорядительными документами Департамента Смоленской области по образованию и науке, ГАУ ДПО СОИРО, локальными актами образовательной организации, а также на основании запросов субъектов диагностики.

5.6.1. Комплексная диагностика профессиональных дефицитов на основании стандартизированных оценочных процедур проводится один раз в три года, если иное не указано в соответствующих нормативных правовых документах федерального или регионального уровней.

5.6.2. Диагностика профессиональных дефицитов на основании стандартизированных оценочных процедур в рамках входного (итогового)

тестирования проводится в сроки, определенные периодом реализации дополнительной профессиональной программой повышения квалификации.

5.6.3. В иных случаях сроки и периодичность диагностики профессиональных дефицитов определяются целями и задачами диагностики и регламентируются соответствующими нормативными правовыми документами и локальными актами.

5.7. Место проведения диагностики.

5.7.1. Диагностика профессиональных дефицитов на основании стандартизированных оценочных процедур проводится на базе Регионального оператора.

5.7.2. Диагностика профессиональных дефицитов на основании стандартизированных оценочных процедур в рамках входного (итогового) тестирования проводится на базе ГАУ ДПО СОИРО или иной образовательной организации, реализующей соответствующую дополнительную профессиональную программу повышения квалификации.

5.7.3. 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) деятельности проводится на базе образовательной организации в которой работает субъект диагностики.

5.8. Субъектами диагностики могут выступать как отдельно взятые педагогические работники и управленческие кадры образовательных организаций Смоленской области, так и целевые группы педагогических работников и управленческих кадров.

5.9. Порядок прохождения диагностики на основании индивидуальной или коллективной заявки.

5.9.1. Субъект диагностики подает заявку на прохождение диагностики на адрес Регионального оператора.

5.9.2. В заявке указываются необходимая форма проведения диагностики и предполагаемые сроки ее проведения.

5.9.3. Индивидуальная заявка на прохождение диагностики может быть представлена в устной или письменной форме на основании личного заявления.

Коллективная заявка подается официальным письмом на адрес ГАУ ДПО СОИРО от руководителя образовательной организации. К коллективной заявке в обязательном порядке прилагается письменное согласие педагогического работника на участие в диагностике (Приложение).

5.9.4. Региональный оператор в течение трех рабочих дней с момента поступления заявки связывается с субъектом диагностики и согласовывает сроки, содержание и условия проведения диагностики.

5.9.5. В установленный срок субъект проходит диагностику профессиональных дефицитов в соответствии с согласованными условиями.

5.9.6. В течение 10 рабочих дней после завершения процедуры диагностики Региональный оператор обеспечивает информирование субъекта диагностики о ее результатах.

5.10. Порядок прохождения диагностики на основании распорядительных документов Департамента Смоленской области по образованию и науке.

5.10.1. Департамент Смоленской области по образованию и науке соответствующим приказом определяет сроки и категорию субъектов диагностики в соответствии с региональными целями и задачами в области совершенствования качества образования.

5.10.2. На основании приказа Департамента Смоленской области по образованию и науке Региональный оператор разрабатывает и согласует регламент проведения диагностики и обеспечивает информирование участников диагностики официальным письмом.

5.10.3. Субъект проходит диагностику профессиональных дефицитов в установленные сроки в соответствии с согласованным регламентом.

5.10.4. В течение 15 рабочих дней после завершения процедуры диагностики Региональный оператор обеспечивает информирование субъекта диагностики о ее результатах.

5.11. Порядок и условия прохождения диагностики профессиональных дефицитов на базе образовательной организации регламентируется соответствующими локальными актами образовательной организации.

6. Анализ и использование результатов диагностики

6.1. Обработка и анализ результатов диагностики осуществляется ЦНППМ, при необходимости – совместно с другими специалистами ГАУ ДПО СОИРО, курирующими соответствующее направление.

6.2. Обработка и анализ результатов диагностики проводятся в соответствии со сроками, установленными соответствующими нормативными правовыми документами федерального и регионального уровней или локальными актами ГАУ ДПО СОИРО.

6.3. Индивидуальные результаты субъекта диагностики не передаются в образовательную (или иную) организацию, не доступны третьим лицам.

6.4. Результаты анализа отражаются в краткой аналитической справке, которая содержит обобщенные (неперсонифицированные) сведения о субъектах диагностики, а также данные о результатах выполнения заданий в разрезе оцениваемых элементов, об общем уровне сформированности предметных и методических компетенций у участников диагностики в целом и у отдельных их групп.

6.5. Аналитическая справка также может включать иные данные, определяемые целями и задачами диагностики профессиональных дефицитов.

6.6. Использование результатов диагностики.

6.6.1. Результаты диагностики профессиональных дефицитов являются предметом рассмотрения и обсуждения специалистов ГАУ ДПО СОИРО с целью обеспечения условий для оказания адресной методической помощи субъектам диагностики и принятия решений:

- о разработке и реализации дополнительных профессиональных программ, отдельных учебных модулей, направленных на преодоление массовых (типичных) профессиональных дефицитов, выявленных в ходе диагностики;

- о внесении корректив в содержание реализуемых дополнительных профессиональных программ повышения квалификации, а также о формировании учебных групп слушателей с учетом выявленных профессиональных дефицитов;

- о необходимости разработки индивидуальных образовательных маршрутов для педагогических работников и управленческих кадров;

- о необходимости реализации программ наставничества в образовательных организациях;

- о планировании и реализации методических мероприятий и образовательных событий, направленных на развитие профессиональных компетенций педагогических работников и управленческих кадров, с учетом выявленных в ходе диагностики профессиональных дефицитов;

- о подготовке методических рекомендаций для разных целевых групп по преодолению профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров.

6.6.2. При необходимости к обсуждению результатов диагностики могут привлекаться специалисты Департамента Смоленской области по образованию и науке, специалисты органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, муниципальных методических служб, члены РУМО, региональные методисты.

6.6.3. По результатам диагностики профессиональных дефицитов ЦНППМ разрабатывает индивидуальные образовательные маршруты педагогических работников и управленческих кадров.

6.6.4. Результаты диагностики профессиональных дефицитов могут стать основой для принятия управленческих решений по совершенствованию процессов непрерывного профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров в рамках РС НМС.

ПРИМЕРНЫЙ ОБРАЗЕЦ
коллективной заявки на проведение диагностики профессиональных дефицитов

<p align="center">На бланке образовательной организации</p>	<p align="center">В ГАУ ДПО СОИРО</p>
<p>Просим рассмотреть заявку на проведение стандартизированной диагностики профессиональных дефицитов учителей МБОУ «Средняя школа № ...» в период с ... по ... 20... года.</p> <p>В стандартизированную диагностику просим включить следующие блоки (выбрать и оставить нужное):</p> <ul style="list-style-type: none"> - предметный - методический - психолого-педагогический - коммуникативный - цифровая грамотность и ИКТ. <p>В диагностике примут участие ... учителей по предметам: (перечислить предметы с указанием количества человек).</p> <p>Письменное согласие педагогических работников на проведение диагностики прилагается.</p> <p>Дата Должность Печать</p> <p align="right">И.О. Фамилия</p>	

ПРИМЕРНАЯ ФОРМА

согласия педагогических работников на проведение диагностики профессиональных дефицитов

№ п/п	Ф.И.О. педагогического работника	Предмет, по которому будет проходить диагностика*	Перечень диагностических блоков**	Подпись педагогического работника

* Если педагогический работник будет проходить диагностику по 2 и более предметам, на каждый предмет дается отдельное согласие.

** По каждому предмету необходимо указать, по каким блокам педагогический работник дает согласие на прохождение диагностики.