



Комитет образования и науки администрации города Новокузнецка  
муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Основная общеобразовательная школа № 33»  
(МБОУ «ООШ № 33»)

654031, Россия, Кемеровская область, г.Новокузнецк, проезд Ижевский, №15  
тел. 8 (3843)52-65-75, E-mail: school\_3300@mail.

УТВЕРЖДАЮ



Директор МБОУ «ООШ № 33»

Н.В.Колбина

Пр. № 349/23 от 28.08.2023г.

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ  
ПО ПОРЯДКУ И ФОРМАМ ДИАГНОСТИКИ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ДЕФИЦИТОВ  
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ  
И УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ  
МБОУ «Основная общеобразовательная школа № 33»  
(МБОУ "ООШ №33")**

НОВОКУЗНЕЦКИЙ ГОРОДСКОЙ ОКРУГ 2023

## ВВЕДЕНИЕ

Методические рекомендации по порядку и формам диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров МБОУ «ООШ № 33» с возможностью создания (получения) индивидуального плана (далее - Рекомендации) носят рекомендательный характер и разработаны 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.

Методические рекомендации разработаны на основе распоряжения Министерства просвещения РФ от 27.08.2021 № Р-201.

Рекомендации предназначены для руководителей и педагогических работников.

### 1. Общие положения

1.1. Под единой системой научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров понимается совокупность взаимосвязанных и интегрированных между собой, но при этом относительно самостоятельных субъектов научно-методической деятельности школьного уровня, 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.

Структурными элементами научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров являются:

- федеральный координатор (ФГАОУ ДПО "Академия Минпросвещения России"), осуществляющий функции Федерального центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, являющийся оператором деятельности региональной сети ЦНППМ, 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, включая среднее профессиональное и дополнительное профессиональное образование, в сетевом формате; моделей выявления, отбора и сопровождения педагогически одаренной молодежи; диагностических комплексов профессиональных компетенций педагогов;

- центры непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (далее - ЦНППМ), выступающие координаторами региональной инфраструктуры системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;

- региональные системы 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, региональные органы исполнительной власти, осуществляющие государственное управление в сфере образования;

- региональные учебно-методические объединения, методические советы, методические отделы в региональных (муниципальных) органах власти, осуществляющие

государственное управление в сфере образования, и иные общественно-профессиональные объединения, ассоциации, комиссии, советы;

- учебно-методические объединения, методические советы, методические отделы и иные общественно-профессиональные объединения, ассоциации, комиссии, советы, творческие группы, временные объединения в рамках МБОУ «ООШ № 33».

Выстраивание единой системы профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров, сопровождения индивидуальных траекторий их развития, является одной из задач образовательной организации.

1.2. Актуальность создания научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров определяется значимостью профессиональной деятельности педагогов в достижении приоритетных национальных задач и обеспечении повышения качества образования.

Одним из целевых показателей, характеризующих достижение национальной цели "Возможности для самореализации и развития талантов", определяемой [Указом](#) Президента Российской Федерации "О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года" [2], является включение Российской Федерации в число десяти ведущих стран мира по качеству общего образования.

Поддержка педагогов в сфере общего образования, способных решать задачи национальной образовательной политики, становится возможной только в ситуации построения единой и непрерывной вариативной системы адресного научно-методического сопровождения учителя.

Решение этой задачи неразрывно связано с персонифицированным повышением квалификации педагогических работников и управленческих кадров системы общего образования и сопровождением их непрерывного развития на основе выявленных профессиональных дефицитов.

## 2. 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 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";

- [указ](#) Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. N 474 "О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года";

- [распоряжение](#) Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. N 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. N 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. N 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. N 544н "Об утверждении профессионального стандарта "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)".

В рамках реализации диагностики профессиональных дефицитов следует также учитывать первоочередные шаги по модернизации региональных систем повышения квалификации, профессионального развития работников образования, изложенные в [письме](#) Министерства образования и науки Российской Федерации от 27 декабря 2017 г. N 08-2739 "О модернизации системы дополнительного педагогического образования в Российской Федерации".

### 3. Основные понятия

В методических рекомендациях применяются определения, термины и понятия, определенные нормативными правовыми актами, изложенными в [разделе 2](#) Рекомендаций, а также следующие:

*Индивидуальный образовательный план маршрут* - комплекс мероприятий, включающий описание 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 дополнительного профессионального образования (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, анкетирование* - система стандартизированных заданий, позволяющая эффективно измерить и качественно оценить уровень профессиональной компетентности;

*Управленческие компетенции* - совокупность компетенций в области управления процессами, ресурсами, кадрами, результатами, информацией, необходимых для выполнения должностных обязанностей руководителя образовательной организации.

### 4. Направления 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.

### 5. Формы диагностики профессиональных дефицитов

#### 5.1. 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/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.

5.2. 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, ИКТ - компетентности);
- 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.

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

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, ИКТ 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.

В таблице 1 представлены рекомендации к определению уровней профессиональных дефицитов и способам их восполнения (на примере предметных дефицитов).

Таблица 1

Результативность диагностики	Дефицитарный уровень	Рекомендации по способам восполнения предметных дефицитов
менее 60% выполнения диагностических	Высокий	Профессиональное развитие по технологии индивидуального плана

заданий 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

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.

5.3. Самодиагностика профессиональных дефицитов на основании рефлексии профессиональной деятельности.

Инструментом для самодиагностики профессиональных дефицитов является анкетирование, обеспечивающие структурированный сбор первичных количественных данных (статистики).

Основа для структурирования - функциональные блоки профессиональной деятельности, определяемые трудовыми функциями/должностными обязанностями диагностируемого.

Инструментарий самодиагностики представлены в Приложении 1 к данным методическим рекомендациям.

5.4. 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.

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

Диагностика проводится в форме обсуждения открытых мероприятий: открытых уроков; выступлений в профессиональных аудиториях; участия в профессиональных конкурсах и др.

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

## 6. Порядок диагностики профессиональных дефицитов

6.1. Порядок диагностики профессиональных дефицитов на основании стандартизированных оценочных процедур.

Данный Порядок определяет организационное и технологическое обеспечение процедуры диагностики профессиональных дефицитов.

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

Оператором диагностики может выступать ЦНППМ или одна из организаций, реализующих дополнительное профессиональное образование, МБОУ «ООШ №33».

*Функции оператора:*

- создание комиссий по разработке диагностических материалов, включающих по каждому виду диагностик спецификацию, кодификатор, варианты диагностических заданий, критерии их оценивания, критерии определения уровней профессиональных дефицитов;

Комиссии создают диагностические материалы для выявления всех видов профессиональных дефицитов для учителей-предметников и для управленческих кадров.

- 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;

Рекомендуемые требования к членам РК: наличие высшего образования; соответствие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках и (или) профессиональных стандартах; наличие опыта работы в организациях, осуществляющих образовательную деятельность в организациях общего, высшего, дополнительного профессионального образования (не менее трех лет).

- определение порядка проверки диагностических работ;

- создание конфликтных комиссий, определение порядка подачи и рассмотрения апелляций по вопросам нарушения порядка, несогласия с выставленными баллами;

- определение периодичности проведения диагностики, обеспечение обновляемости и преемственности фонда оценочных материалов.

Процедуру диагностики профессиональных дефицитов на основании стандартизированных оценочных процедур рекомендуется проводить один раз в три года, что согласуется с нормативной периодичностью повышения квалификации либо в соответствии с графиком аттестационных процедур.

Процедура диагностики проводится в пунктах проведения диагностики (далее - ППД), которые определяются оператором диагностики, в МБОУ «ООШ № 33».

Количество, общая площадь и состояние помещений, предоставляемых для проведения диагностики, должны соответствовать требованиям санитарно-эпидемиологических правил и нормативов.

При проведении стандартизированной диагностики аудитории, предназначенные для проведения диагностики, оборудуются компьютерной и офисной техникой, телефонной связью и средствами защиты информации. 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. Одну работу проверяют не менее двух экспертов.

Председатель РК рассматривает результаты диагностики каждого участника и принимает решение об их утверждении, изменении и (или) аннулировании.

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).

6.2. Порядок самодиагностики профессиональных дефицитов профессиональной деятельности на основании анкетирования, теста.

Данная диагностика проводится на добровольной основе и без ограничения по времени, что позволяет получить максимально достоверные данные. Содержание диагностических материалов определяется целью диагностики. Самодиагностика может быть проведена с помощью бланковой технологии.

6.3. 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.

6.4. 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.

6.5. 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 образовательный маршрут развития.