



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. № 34902 от 28.08.2023г.



**ПОЛОЖЕНИЕ  
О ПОРЯДКЕ И ФОРМАХ ДИАГНОСТИКИ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЗАТРУДНЕНИЙ  
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ  
И УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ  
МБОУ «Основная общеобразовательная школа № 33»  
(МБОУ "ООШ №33")**

НОВОКУЗНЕЦКИЙ ГОРОДСКОЙ ОКРУГ 2023

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение разработано с целью регламентации процессов выявления профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров МБОУ «ООШ № 33».

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с:

- Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ;
- Национальным проектом «Образование», утвержденного протоколом заседания президиума Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам от 17.12.2020 г. №14;
- Распоряжением Минпросвещения России от 27.08.2021 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»;
- Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 г. №197-ФЗ;
- Приказом Минобрнауки России от 01.07.2013 г. №499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам»;
- Письмом Минпросвещения России «О направлении методических рекомендаций» от 08.11.2021 г. № АЗ-872/08;
- Иными законодательными и нормативными правовыми актами РФ, Кемеровской области – Кузбасса;
- Уставом и иными локальными нормативными актами МБОУ «ООШ №33».

1.3. Цель выявления профессиональных дефицитов заключается в осуществлении персонализированного подхода при проектировании индивидуального образовательного маршрута непрерывного профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров МБОУ «ООШ №33» в соответствии с уровнем развития профессиональных компетенций.

1.4. Данное положение распространяется на руководящих и педагогических работников МБОУ «ООШ №33».

## 2. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ

2.1. *Дефицит профессиональных (педагогических) компетенций* – отсутствие или недостаточное развитие профессиональных компетенций педагогических работников, различные затруднения в реализации трудовых функций.

2.2. *Диагностика профессиональных (педагогических) компетенций* – комплекс оценочных процедур (в том числе в электронном виде), обеспечивающих возможность установления уровня владения педагогическими работниками профессиональными компетенциями.

2.3. *Индивидуальный образовательный маршрут (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 персонифицированном подходе к организации дополнительного профессионального образования, в том числе учитывающем актуальные дефициты профессиональных компетенций педагога, его личные ресурсы, педагогический контекст, в которой он работает, а также возможности и ресурсы системы дополнительных профессиональных программ (федерального и регионального уровня), саморазвития.

2.4. *Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников* (далее Центр) – организационная структура, направленная на обеспечение функционирования единой федеральной системы научно-методического

сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в целях обеспечения реализации федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование».

2.5. *Профессиональные компетенции педагогического работника* – совокупность профессиональных знаний, умений, навыков и профессиональной позиции, необходимых для успешной профессиональной (педагогической) деятельности.

2.6. *Тест, анкетирование* – система стандартизированных заданий возрастающей трудности, позволяющая эффективно измерить и качественно оценить уровень подготовленности к профессиональной деятельности.

### **3. НАПРАВЛЕНИЯ ДИАГНОСТИКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ДЕФИЦИТОВ**

3.1. Диагностика может проводиться 2 способами:

\*комплексно по 5 компетенциям, в виде стандартизированного теста (через сервис ЭШ 2.0., а сайте <https://newdo-school.kuz-edu.ru/?redirect=0>);

\*анкетирования (Приложение 1), разработанного с учетом «Профессионального стандарта педагога».

3.2. Комплексная диагностика проводится по пяти профессиональным компетенциям:

- Предметные компетенции – специфические способности, необходимые для эффективного выполнения конкретного действия в конкретной предметной области и включающие узкоспециальные знания, особого рода предметные умения, навыки, способы мышления.

- Методические компетенции – интегральная многоуровневая профессионально значимая характеристика личности и деятельности педагога, предусматривающая знания, умения и навыки в области методики работы с детьми; способность не только выявлять и распознавать, но и решать методические задачи, проблемы, возникающие в образовательной деятельности.

- Психолого-педагогические компетенции – интегральная характеристика, определяющая способность решать профессиональные проблемы и педагогические задачи, возникающие в реальных образовательных и воспитательных ситуациях, требующих применения конкретных знаний, жизненного опыта, ценностей и личностных качеств.

- Коммуникативные компетенции – значимое профессиональное качество, включающее культуру общения и педагогический такт, риторическую компетентность (профессиональную культуру речи), речевые навыки, умение слушать, экстраверсию, эмпатию.

- Цифровые компетенции – набор профессиональных способностей, включающий умение подбирать цифровые инструменты в соответствии с учебными целями и эффективно использовать цифровые технологии в обучении, умение организовывать цифровую коммуникацию, безопасно хранить и передавать данные.

Возможно увеличение числа направлений диагностики профессиональных дефицитов в соответствии с актуальными задачами Инструментарий диагностики профессиональных дефицитов основывается на тестовых заданиях закрытого и открытого типа. Тестирование как форма организации диагностики позволяет получить наиболее объективные результаты. Диагностические вопросы успешно прошли внешнюю экспертизу.

3.3. Анкетирование – определение уровня профессиональных затруднений и потребностей педагогических работников и управленческих кадров (по 10 компетенциям) и степень профессиональных затруднений (на основе Профстандарта педагога).

Анкетирование позволяет педагогическому работнику провести углубленный самоанализ, сопоставить данные с результатами данных, введенных руководителями ОО.

Инструментарий анкетирования для определения профессиональных затруднений и потребностей педагогических работников и управленческих кадров

\*Анкета №1 «Развитие профессиональных компетенций» направлена на оценку текущих и перспективных потребностей в метапредметных компетенциях, необходимых для повышения качества общего образования, определяет уровень сформированности по 10 компетенциям:

1. Организационно-управленческая компетентность;
2. Мотивирующая компетентность;
3. Методическая компетентность;
4. Психологическая компетентность;
5. Коммуникативная компетентность;
6. Конфликтологическая компетентность;
7. Профорientационная компетентность;
8. Исследовательская компетентность;
9. Информационная компетентность;
10. Компетентность самообразования и самосовершенствования.

\*Анкета №2 «Степень профессиональных затруднений»

1. Общепедагогическая функция. Обучение (трудовые действия, необходимые умения, необходимые знания, другие характеристики);
2. Воспитательная деятельность (трудовые действия, необходимые умения, необходимые знания);
3. Развивающая деятельность (трудовые действия, необходимые умения, необходимые знания)

### **3. ФОРМЫ ДИАГНОСТИКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ДЕФИЦИТОВ**

3.1. 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.

3.2. Диагностика профессиональных дефицитов проводится на основании стандартизированных оценочных процедур, анкетирования с использованием стандартизированного инструментария, спроектированного:

- для педагогических работников по блокам профессиональных компетенций (предметных, методических, психолого-педагогических коммуникативных, цифровых);
- для управленческих и педагогических кадров в соответствии с трудовыми функциями, утвержденными в профессиональном стандарте педагога и руководителя.

3.3. Диагностика профессиональных дефицитов на основании стандартизированных оценочных процедур, анкетирования может осуществляться как отдельное диагностическое мероприятие либо в рамках входного/итогового тестирования при обучении по дополнительной профессиональной программе повышения квалификации (далее – ДПП ПК).

### **4. ПОРЯДОК ДИАГНОСТИКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ДЕФИЦИТОВ**

4.1. 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, выбор способа диагностики (стандартизированная на сайте ИРОК Кузбасса или анкетирования) организуется на

добровольной основе. Форматы проведения: дистанционно, в пунктах проведения диагностики, МБОУ «ООШ № 33».

4.2. Порядок проведения диагностики профессиональных дефицитов в дистанционном формате.

Оператором диагностики с целью выявления профессиональных дефицитов работников образования выступает ИРОК Кузбасса, в обязанности которого входит:

- разработка автоматизированной системы оценки профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров;
- создание комиссий по разработке диагностических материалов, включающих спецификацию, кодификатор, варианты диагностических заданий, критерии их оценивания, критерии определения уровней профессиональных дефицитов;
- проведение внешней и/или внутренней экспертизы диагностического инструментария по выявлению профессиональных потребностей и дефицитов работников образования;
- определение сроков, формы проведения диагностики, условий хранения диагностических материалов, информирование участников;
- анализ результатов диагностики профессиональных компетенций и выявление профессиональных педагогических и управленческих дефицитов;
- построение индивидуальных образовательных маршрутов на основе учета результатов выявления уровня профессиональных дефицитов и потребностей работников образования;
- 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.

4.2.1. Результаты диагностики профессиональных дефицитов и потребностей работников образования подвергаются анализу и интерпретации с целью обеспечения индивидуализации непрерывного профессионального развития работников образования.

4.2.2. Участник диагностики может пройти оценку профессиональным компетенциям, включающим не менее 10 вопросов.

4.2.3. Тестирование по каждой компетенции имеет ограничения по времени и количеству попыток (одна попытка для каждой компетенции).

4.2.4. Результаты диагностики доступны каждому участнику в личном кабинете.

4.2.5. Порядок проведения диагностики профессиональных компетенций в пунктах проведения диагностики.

4.2.6. Процедура диагностики, проводимая 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.

4.2.7. Аудитории, предназначенные для проведения диагностики, оборудуются компьютерной и офисной техникой, телефонной связью и средствами защиты информации. Для каждого участника диагностики организуется отдельное рабочее место.

4.2.8. В день проведения диагностики в ППД присутствуют руководитель и организаторы диагностики, не менее одного члена региональной комиссии (далее – РК), технический специалист по работе с аппаратным и программным обеспечением.

4.2.9. Пакет диагностических материалов для каждого участника диагностики включает диагностические задания, бланки регистрации, бланки ответов на задания.

4.2.10. Проверка диагностических работ представляет собой проверку ответов на задания открытого типа экспертами РК. Одну работу проверяют не менее двух экспертов.

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

4.2.12. 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).

4.3. Порядок проведения диагностики профессиональных дефицитов в форме анкетирования.

Организатором диагностики с целью выявления профессиональных дефицитов работников выступает куратор МБОУ «ООШ № 33» по сопровождению ИОМ педагогических и управленческих кадров, в обязанности которого входит:

- определение сроков, формы проведения диагностики, условий хранения диагностических материалов, информирование участников;
- анализ результатов диагностики профессиональных компетенций и выявление профессиональных педагогических и управленческих дефицитов;
- построение индивидуальных образовательных маршрутов на основе учета результатов выявления уровня профессиональных дефицитов и потребностей работников МБОУ «ООШ № 33»;
- определение периодичности проведения диагностики, обеспечение обновляемости и преемственности фонда оценочных материалов.

4.3.1. Результаты диагностики профессиональных дефицитов и потребностей работников МБОУ «ООШ № 33» подвергаются анализу и интерпретации с целью обеспечения индивидуализации непрерывного профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров.

4.3.2. Анкетирование не имеет ограничения по времени.

4.3.3. Результаты диагностики доступны каждому участнику.

4.4. Комплексная диагностика, анкетирование позволяет выявить специфические профессиональные дефициты педагогических работников и управленческих кадров. Результаты диагностики являются основанием для построения ИОМ. После прохождения диагностики работник получает рекомендацию восполнить свои дефициты, как по содержанию, так и по форме. Так, эффективное восполнение профессиональных дефицитов на основе ИОМ может осуществляться посредством обучения по ДПП ПК в сочетании с мероприятиями неформального образования (перекрестное посещение уроков, участие в семинарах/вебинарах, работа с методическими материалами, участие в профессиональных олимпиадах и конкурсах разного уровня и др.), стажировкой (индивидуальной или групповой) и т.д.

4.5. Анкетирование профессиональных дефицитов описано в локальном нормативном акте «Положение о контрольно – измерительных материалах для диагностики профессиональных затруднений педагогических работников и управленческих кадров»

## **5. МЕТОДЫ СБОРА И ОБРАБОТКИ ИНФОРМАЦИИ**

5.1. Группировка – разделение совокупности данных на группы с целью изучения ее структуры или взаимосвязей между компонентами; для фиксации определенного качества, выявленного в ходе мониторинга и установлении совокупности явлений с данным качеством.

5.2. Классификация – разделение множества объектов по определенному основанию. Данный метод позволяет представлять в надёжном и удобном для обозрения и распознавания виде всю изучаемую область и заключать в себе максимально полную информацию о ее объектах.

5.3. Обобщение – установление общих признаков исследуемого явления. Данный

метод позволяет сделать вывод, выразить основные результаты в общем положении, придать общее значение чему-либо, прогнозировать будущие изменения, учитывать схожие условия и характеристики объектов.

5.4. Трансформация отображения аналитических данных – изменение формы информации без изменения ее содержания. Данный метод применяется при переводе полученных данных в табличный, графический, схематичный или текстовый формат для повышения удобства использования аналитического материала в ходе его обобщения или составления аналитического отчета.

5.5. Сопоставление – метод сравнения объектов (явлений, идей, результатов мониторинга и т.д.), выделение в них общего и различного с целью классификации и типологии. Данный метод используется при определении преимуществ субъектов мониторинга, выстраивании рейтингов по тому или иному параметру, формулировке заключений.

5.6. Источниками получения информации о педагогических работниках могут служить:

- результаты тестовой диагностики на платформе Moodle с использованием специально разработанного пула диагностических вопросов по пяти основным профессиональным компетенциям;
- результаты самодиагностики педагогических работников;
- аналитические справки, отчеты о результатах повышения квалификации, аттестации и сертификации педагогических работников.

5.7. Также для сбора, хранения и обработки информации используются защищенные таблицы Excel с автоматизированной обработкой данных и фильтрацией информации по типам запросов, а также Google-формы для массовых опросов.

## **6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

6.1. Настоящее положение подлежит пересмотру в случае изменения законодательства и иных нормативных правовых актов РФ, Кемеровской области – Кузбасса по вопросам регулирования требований к документу установленного образца.

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

6.3. Положение, вносимые в него изменения и дополнения вступают в силу с момента их утверждения и действуют до момента их отмены или утверждения нового Положения.