
	Министерство образования Кузбасса государственное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов «Кузбасский региональный институт повышения квалификации и переподготовки работников образования»
	Система менеджмента качества
	Положение о порядке и формах диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров



УТВЕРЖДАЮ
 ректор КРИПКиПРО
 О.Г. Красношлыкова
 31.03.2022 г.


ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке и формах диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров

Кемерово 2022

	Министерство образования Кузбасса
	государственное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов «Кузбасский региональный институт повышения квалификации и переподготовки работников образования»
	Система менеджмента качества
	Положение о порядке и формах диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров

СОДЕРЖАНИЕ

№ раздела	Наименование раздела	Страница
1	Общие положения	3
2	Основные понятия	4
3	Направления диагностики профессиональных дефицитов	5
4	Формы диагностики профессиональных дефицитов	6
5	Порядок диагностики профессиональных дефицитов	6
6	Региональные показатели по проведению диагностики профессиональных дефицитов и реализации ИОМ	9
7	Методы сбора и обработки информации	9
8	Заключительные положения	11
	Лист регистрации изменений, дополнений и проведении ревизии	12
	Лист согласования	13
	Лист рассылки	14

 КРИПКиПРО	Министерство образования Кузбасса
	государственное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов «Кузбасский региональный институт повышения квалификации и переподготовки работников образования»
	Система менеджмента качества
	Положение о порядке и формах диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение разработано с целью регламентации процессов выявления профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров.

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 КРИПКиПРО.

1.3. Цель выявления профессиональных дефицитов заключается в осуществлении персонализированного подхода при проектировании индивидуального образовательного маршрута непрерывного профессионального развития педагогических работников и руководителей образовательной организации в соответствии с уровнем развития профессиональных компетенций.

1.4. Данное положение распространяется на руководящих и педагогических работников государственных образовательных организаций, подведом-

 КРИПКИПРО	Министерство образования Кузбасса
	государственное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов «Кузбасский региональный институт повышения квалификации и переподготовки работников образования»
	Система менеджмента качества
	Положение о порядке и формах диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров

ственных Министерству образования Кузбасса, муниципальных общеобразовательных организаций, дошкольных образовательных организаций, организаций дополнительного образования детей (далее – работник образования).

1.5. Данное положение утверждено на учебно-методическом совете, протокол № 4 от 31.03.2022 г.

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 образовательной организации, в которой он работает, а также возможности и ресурсы системы дополнительных профессиональных программ (федерального и регионального уровня).

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.

 КРИПИПРО	Министерство образования Кузбасса
	государственное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов «Кузбасский региональный институт повышения квалификации и переподготовки работников образования»
	Система менеджмента качества
	Положение о порядке и формах диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров


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

3. НАПРАВЛЕНИЯ ДИАГНОСТИКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ДЕФИЦИТОВ

3.1. Диагностика проводится комплексно 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 культура 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.

3.2. Возможно увеличение числа направлений диагностики профессиональных дефицитов в соответствии с актуальными задачами.

 КРИПИПРО	Министерство образования Кузбасса
	государственное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов «Кузбасский региональный институт повышения квалификации и переподготовки работников образования»
	Система менеджмента качества
	Положение о порядке и формах диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров

3.3. 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.

4. ФОРМЫ ДИАГНОСТИКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ДЕФИЦИТОВ

4.1. 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.


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

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

4.3. 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.

5. ПОРЯДОК ДИАГНОСТИКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ДЕФИЦИТОВ

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

 КРИПКИПРО	Министерство образования Кузбасса
	государственное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов «Кузбасский региональный институт повышения квалификации и переподготовки работников образования»
	Система менеджмента качества
	Положение о порядке и формах диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров

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


Участие в диагностике профессиональных дефицитов добровольное. Форматы проведения: дистанционно или в пунктах проведения диагностики.

5.2. Порядок проведения диагностики профессиональных дефицитов в дистанционном формате.

5.2.1. Оператором диагностики с целью выявления профессиональных дефицитов работников образования выступает КРИПКИПРО, 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.

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

 КРИПИПРО	Министерство образования Кузбасса
	государственное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов «Кузбасский региональный институт повышения квалификации и переподготовки работников образования»
	Система менеджмента качества
	Положение о порядке и формах диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров

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

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

5.2.5. Результаты диагностики доступны каждому участнику в личном кабинете.

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

5.3.1. 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.

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


5.3.3. 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.

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

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

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

5.3.7. 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

 КРИПКИПРО	Министерство образования Кузбасса
	государственное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов «Кузбасский региональный институт повышения квалификации и переподготовки работников образования»
	Система менеджмента качества
	Положение о порядке и формах диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров

с использованием бланковой технологии или в электронном виде (из личного кабинета слушателя курсов).

5.4. Комплексная диагностика 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.

6. РЕГИОНАЛЬНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ПО ПРОВЕДЕНИЮ ДИАГНОСТИКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ДЕФИЦИТОВ


6.1. Региональные показатели позволяют измерить степень достижения поставленной цели формирования индивидуальной траектории профессионального развития работников образования на основе ИОМ (таблица 2).

Таблица 2: Региональные показатели

Наименование показателя	Минимальное значение				
	2021 год	2022 год	2023 год	2024 год	2025 год
Доля педагогических работников и управленческих кадров, для которых в Центрах разработаны ИОМ на основе результатов диагностики профессиональных компетенций	5%	10%	20%	30%	40%

7. МЕТОДЫ СБОРА И ОБРАБОТКИ ИНФОРМАЦИИ

7.1. Группировка – разделение совокупности данных на группы с целью изучения ее структуры или взаимосвязей между компонентами; для фиксации

 КРИПКИПРО	Министерство образования Кузбасса
	государственное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов «Кузбасский региональный институт повышения квалификации и переподготовки работников образования»
	Система менеджмента качества
	Положение о порядке и формах диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров

определенного качества, выявленного в ходе мониторинга и установлении совокупности явлений с данным качеством.

7.2. 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.

7.3. 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.


7.4. 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.

7.5. 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.

7.6. 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.

7.7. 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.


	Министерство образования Кузбасса
	государственное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов «Кузбасский региональный институт повышения квалификации и переподготовки работников образования»
	Система менеджмента качества
	Положение о порядке и формах диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. 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.

 КРИПКИПРО	Министерство образования Кузбасса
	государственное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов «Кузбасский региональный институт повышения квалификации и переподготовки работников образования»
	Система менеджмента качества
	Положение о порядке и формах диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров


ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ, ДОПОЛНЕНИЙ И ПРОВЕДЕНИЯ РЕВИЗИИ

№ п/п	Дата внесения изменения, до- полнения или проведения ре- визии	Номера листов	Шифр до- кумента	Краткое содержание изменения, отметка о ревизии	Ф.И.О., долж- ность, подпись лица осуще- ствившего из- менение доку- мента
1	2	3	4	5	6
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					

	Министерство образования Кузбасса
	государственное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов «Кузбасский региональный институт повышения квалификации и переподготовки работников образования»
	Система менеджмента качества
	Положение о порядке и формах диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

№ п/п	Наименование подразделения	Должность	Ф.И.О.	Подпись	Дата
1	2	3	4	5	6
1	Административно-управленческий аппарат	первый проректор	Н.Г. Шушуева		
2	Центр правового и антикоррупционного сопровождения деятельности КРИПКиПРО	директор	М.О. Журавкова		

 КРИПКИПРО	Министерство образования Кузбасса
	государственное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов «Кузбасский региональный институт повышения квалификации и переподготовки работников образования»
	Система менеджмента качества
	Положение о порядке и формах диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров

ЛИСТ РАССЫЛКИ

№ п/п	Наименование подразделения	Должность получателя	Ф.И.О.	Подпись	Дата
1	2	3	4	5	6
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					