МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РЕСПУБЛИКИ АЛТАЙ

АЛТАЙ РЕСПУБЛИКАНЫН УРЕДУ
ЛЕ БИЛИМ МИНИСТЕРСТВОЗЫ

ПРИКАЗ JAKAPУ

от 27 декабря 2022 г. № 1398

г. Горно-Алтайск

Об утверждении Положения о мониторинге профессиональных дефицитов педагогических работников Республики Алтай и признании утратившим силу приказа Министерства образования и науки Республики Алтай от 21 декабря 2020 г. № 1066

В целях обеспечения непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и организации дополнительного профессионального образования, на основании приказа Министерства образования и науки Республики Алтай от 29 ноября 2022 г. № 1278 «Об утверждении Положения о создании и функционировании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Республики Алтай и признании утратившими силу некоторых приказов Министерства образования и науки Республики Алтай»

п р и к а з ы в а ю :

1.Утвердить прилагаемое Положение о мониторинге профессиональных дефицитов педагогических работников Республики Алтай.

2. Разместить данный приказ на официальном сайте бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования Республики Алтай «Институт повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования Республики Алтай» (С.Н.Сафронова).

3. Признать утратившим силу приказ Министерства образования и науки Республики Алтай от 21 декабря 2020 г. № 1066 «Об утверждении положения о мониторинге профессиональных дефицитов педагогических работников Республики Алтай».

4. Контроль за исполнением настоящего Приказа возложить на заместителя министра Н.А. Анисимову.

Министр О.С. Саврасова

Сафронова Светлана Николаевна

Утверждено
приказом Министерства образования
и науки Республики Алтай
от «27» декабря 2022 г. №1398

Положение
о мониторинге профессиональных дефицитов педагогических работников Республики Алтай

1. Общие положения

1.1. Положение о мониторинге профессиональных дефицитов педагогических работников Республики Алтай разработано на основе распоряжения «Об утверждении методических рекомендаций по порядку и формам диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций с возможностью получения индивидуального плана» Министерства просвещения Российской Федерации от 27.08.2021 № Р-201, на основе методических рекомендаций Министерства просвещения Российской Федерации по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы педагогических работников и управленческих кадров от 8 ноября 2021 г. № АЗ-872/08 и в соответствии с Положением о создании и функционировании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Республики Алтай, утвержденным приказом Министерства образования и науки Республики Алтай от 29 ноября 2022 г. № 1278.

1.2. Настоящее положение является нормативным документом, определяющим цели, задачи, критерии и показатели, описание методов сбора информации, периодичность проведения мониторинга профессиональных дефицитов педагогических и руководящих работников Республики Алтай (далее - Мониторинг).

1.3. Мониторинг профессиональных дефицитов является составной частью региональной системы оценки качества образования.

2. Цели и задачи мониторинг

Понятие ***«мониторинг»*** применительно к образованию характеризуется как целенаправленное, специально организованное, непрерывное слежение за функционированием и развитием образовательного процесса или отдельных его элементов в целях принятия адекватных управленческих решений по коррекции образовательного процесса и созданных для него условий на основе

анализа собранной информации и педагогического прогноза, т.е. это механизм, с помощью которого осуществляется длительное отслеживание образовательного процесса для определения его соответствия нормам или стандартам или желаемому результату с целью принятия адекватных управленческих решений.

2.1.Цели мониторинга:

- выявление профессиональных дефицитов педагогов и управленческих кадров образовательных учреждений региона для обеспечения реализации индивидуализированной модели непрерывного повышения квалификации;

-формирование единых подходов к обеспечению персонифицированного повышения квалификации педагогических работников и управленческих кадров и сопровождение их непрерывного развития на основе выявленных профессиональных дефицитов;

- обеспечение эффективного адресного методического сопровождения инновационных процессов в образовательных системах региона.

Цели мониторинга обоснованы необходимостью создания единого научно-методического пространства, являющегося компонентом Единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, обеспечивающей взаимодействие субъектов научно-методической деятельности регионального, муниципального и институционального (образовательных организаций) уровней, в соответствии с целями, задачами, показателями и результатами национального проекта «Образование», региональных проектов и программ отрасли «Образование» в части обеспечения возможности профессионального развития педагогических работников.

2.2. Основные задачи:

1) Сформировать эффективные механизмы изучения профессиональной деятельности педагогов, способствовать созданию личностно-развивающей модели повышения квалификации педагогических работников.

2) Осуществить внедрение научно-методического и программного обеспечения оценки профессиональных затруднений педагогов (контрольно-измерительные материалы, нормативные и методические материалы).

3) Изучить особенности организации педагогической деятельности в образовательном пространстве региона.

4) Дать объективную оценку профессиональных затруднений педагогов, уровня их профессиональной компетентности.

5) Разработать и реализовать на основе выявленных в ходе мониторинга профессиональных дефицитов единую и непрерывную систему адресного

научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров.

6) Содействовать становлению и развитию профессионализма учителя.

7) Обеспечить муниципальные органы управления образованием и администрации образовательных организаций информацией, полученной при осуществлении мониторинга для принятия управленческих решений.

8) Обеспечить формирование базы мониторинговых данных по профессиональным дефицитам педагогических работников региона.

3. Региональный оператор Мониторинга и его функции

3.1. Региональным оператором мониторинга профессиональных дефицитов педагогических и руководящих работников образовательных организаций региона является Центр непрерывного повышения профессионального мастерства Бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования Республики Алтай «Институт повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования Республики Алтай» (далее – ЦНППМ РА).

3.2. К компетенции ЦНППМ РА в установленной сфере деятельности относятся:

- разработка нормативных, методических, диагностических материалов для организации Мониторинга;
- планирование и организация Мониторинга;
- координация деятельности субъектов, занимающихся мониторинговыми исследованиями;
- анализ результатов Мониторинга;
- распространение информации о результатах Мониторинга;
- использование результатов Мониторинга в организации дополнительного профессионального образования;
- научно-методическое обеспечение разработки и реализации индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников.

3.3. Для проведения Мониторинга могут быть привлечены эксперты из числа сотрудников образовательных организаций общего, дополнительного образования, профессиональных образовательных организаций.

3.4. Мониторинг может осуществляться как по отдельным показателям, так и в комплексе в зависимости от его целей и организационных возможностей.

3.5. Периодичность, формы сбора и представления информации определяются ЦНППМ РА, но не реже 1 раза в год.

4. Этапы реализации Мониторинга

Основные этапы Мониторинга:

- подготовка к исследованию;
- сбор информации;
- обработка информации;
- анализ и интерпретация информации.

Данные этапы носят обобщенный характер, их конкретизация зависит от целей мониторинга, его вида, выбранной модели проведения и управленческого уровня, на котором принимаются решения (уровень образовательной организации, муниципальный, региональный уровни).

5. Направления Мониторинга

5.1. 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».

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

5.3. В мониторинг могут быть включены иные сведения и показатели, если это отвечает требованиям Единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров.

6. Формы Мониторинга

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.

6.1. 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 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, средний, низкий.

Применительно к предметным компетенциям педагогических работников:

- высокий уровень (менее 60% выполнения заданий) свидетельствует о слабой предметной подготовке учителя, которая позволяет выполнять задания преимущественно базового уровня сложности;

- средний уровень (60-80% выполнения заданий) свидетельствуют о недостаточной предметной подготовке учителя, которая позволяет выполнять задания базового и частично продвинутого уровня сложности;

- низкий уровень (81-100%) выполнения заданий 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.

6.2. Самодиагностика профессиональных дефицитов на основании рефлексии профессиональной деятельности.

Универсальным инструментом для самодиагностики профессиональных дефицитов является анкета /чек-лист, обеспечивающий структурированный сбор первичных количественных данных (статистики). Основа для структурирования – функциональные блоки профессиональной деятельности, определяемые трудовыми функциями/должностными обязанностями диагностируемого.

В анкету / чек-лист могут быть включены:

- для педагогического работника вопросы по блокам - предметный, методический, психолого-педагогический, коммуникативный;

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

Вопросы анкеты могут делиться на закрытые (на основе выбора из готового меню), полузакрытые (меню предусматривает возможность самостоятельного ответа), открытые (предполагается свободное формулирование ответа) и должны быть сформулированы четко, ясно, исключать двусмысленность и разночтения.

6.3. 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.

6.4. 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.

7. Использование результатов Мониторинга

7.1. Мониторинг позволяет выявить специфические профессиональные дефициты педагогических работников и управленческих кадров. Результаты диагностики являются основанием для построения индивидуального плана профессионального развития. После прохождения диагностики работник получает рекомендацию восполнить свои дефициты как по содержанию, так и по форме.

7.2. На основании Мониторинга прогнозируется развитие дополнительного профессионального образования в регионе.

7.3. Результаты Мониторинга являются основанием для принятия управленческих решений Министерством образования и науки Республики Алтай, образовательными организациями, реализующими дополнительные профессиональные программы, муниципальными органами управления образованием, образовательными организациями.

7.4. На основании результатов Мониторинга профессиональных дефицитов педагогических и руководящих работников Республики Алтай могут приниматься управленческие решения:

- о разработке индивидуальных образовательных маршрутов (далее - ИОМ) педагогических работников и оказании адресной методической помощи в процессе реализации ИОМ на региональном, муниципальном уровнях, а также на уровне образовательной организации;
- о различных формах наставничества;
- об обновлении дополнительных профессиональных программ;
- об организации стажировок и др.

7.5. По результатам Мониторинга готовятся аналитические материалы, в формах, соответствующих целям и задачам конкретных исследований