

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«НИЖЕГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ КОЗЬМЫ МИНИНА»

**Аналитическая записка по результатам изучения процедур  
диагностики профессиональных компетенций педагогов, реализуемых  
в рамках единой федеральной системы научно-методического  
сопровождения педагогических работников**

(Исследование проводилось в рамках выполнения работ по проекту «Методология проектирования персонализированных треков повышения квалификации учителей на основе результатов комплексной диагностики сформированности профессиональных компетенций» в соответствии с Государственным заданием ФГБОУ ВО «Нижегородский государственный педагогический университет имени Козьмы Минина» от 13.01.2022 № 073-03-2022-112.)

Авторы-составители:

Прохорова И.В., директор института  
непрерывного образования, к.п.н.

Агеева ЕЛ, доцент кафедры физиологии и БЖ  
человека, к.б.н., доцент

Зайцева С.А., доцент кафедры психологии и  
педагогике дошкольного и начального  
образования, к.псх.н., доцент

Кривдина И.Ю. зав. кафедрой географии,  
географического и геоэкологического  
образования, к.п.н., доцент

Чепурнова Н.А., доцент кафедры всеобщей  
истории, классических дисциплин и права, к.ф.н.,  
доцент

Нижегород – 2022 г.

**Аналитическая записка по результатам изучения процедур  
диагностики профессиональных компетенций педагогов, реализуемых  
в рамках единой федеральной системы научно-методического  
сопровождения педагогических работников**

**Аннотация**

Исследование процедур диагностики профессиональных компетенций педагогов, реализуемых в рамках единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников, проводилось в рамках выполнения работ по проекту «Методология проектирования персонализированных треков повышения квалификации учителей на основе результатов комплексной диагностики сформированности профессиональных компетенций» в соответствии с Государственным заданием ФГБОУ ВО «Нижегородский государственный педагогический университет имени Козьмы Минина» от 13.01.2022 № 073-03-2022-112.

Современные технологии дополнительного профессионального образования позволяют сделать повышение квалификации педагогических работников более гибким и вариативным. Однако новые технологические возможности не могут быть достаточно эффективными, если они не сопровождаются помощью учителям в выявлении их профессиональных дефицитов, поиске соответствующих программ повышения квалификации, формировании индивидуальной образовательной траектории профессионального развития, учитывающей специфику индивидуального опыта учителя и его профессиональные достижения.

Неудовлетворенность массовым характером повышения квалификации учителей и формирование новых запросов к системам дополнительного профессионального образования в субъектах РФ выводят в приоритет проблему не разработанности и эффективных моделей персонализированной комплексной диагностики профессиональных компетенций педагогов и, как следствие, процедур проектирования персональных траекторий профессионального развития, что определяет потребность в новой образовательной практике повышения квалификации учителей и требует выхода к новым научным знаниям.

**Цель исследования** состоит в изучении и проведении анализа моделей и процедур комплексной диагностики профессиональных компетенций педагогов, реализуемых на федеральном и региональном уровнях в условиях построения единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников с точки зрения учета ими специфики потребностей в профессиональном развитии и дефицитов учителей на разных этапах «жизненного» цикла педагогической профессии.

**Объект исследования:** единая федеральная система научно-методического сопровождения педагогических работников.

**Предмет исследования:** процедуры диагностики профессиональных компетенций педагогов

### **Задачи исследования:**

1. Определение нормативно – методологических оснований осуществления диагностики профессиональных компетенций педагогов, реализуемых различными субъектами единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников

2. Выявление и качественная характеристика процедур диагностики профессиональных компетенций педагогов.

3. Изучение, обобщение и анализ образовательных практик федерального и регионального уровня, реализующих процедуры комплексной диагностики профессиональных компетенций педагогов и вариантов использования их результатов.

4. Формирование выводов и рекомендаций по направлениям применения моделей и результатов комплексной диагностики профессиональных компетенций педагогов в условиях построения единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников с учетом специфики потребностей в профессиональном развитии и дефицитов на разных этапах «жизненного» цикла педагогической профессии.

Для достижения цели исследования был использован взаимодополняющий комплекс **теоретических и эмпирических методов исследования**: методы сбора информации, качественный и количественный анализ данных, нормативная аналитика документов и др.

**Объектами изучения** стали открытые данные, представленные на информационных ресурсах (официальные сайты, другие интернет-источники) организаций государственного и негосударственного сектора, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации учителей в субъектах Российской Федерации.

Результаты реализуемых в рамках единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников процедур диагностики профессиональных компетенций педагогов весьма разнообразны и имеют широкую сферу применения. Следует отметить наличие отдельных практик, представляющих возможности восполнения профессиональных дефицитов в системе повышения квалификации, через изменение текущей профессиональной позиции в новую, более качественную и продуктивную профессиональную позицию на основе построения персонализированных образовательных маршрутов профессионального развития педагогов.

Однако, анализ показал, что самоопределение субъектов в системе непрерывного опережающего педагогического образования мало детализировано и не связано с позициями (на входе в образовательный процесс), характеризующими определенный уровень профессионального мастерства педагога и фиксирующими основные характеристики ситуации профессионального развития как перехода от одного уровня профессионального развития к другому. Имеющийся опыт научно-методического сопровождения позиционного самоопределения педагогов

связан с адресной поддержкой и сопровождением категории “молодых педагогов” (в возрасте до 35 лет и в первые три года работы), в остальных случаях вне зависимости от персональных характеристик диагностики преимущественно ориентированы на усредненные показатели педагогического профессионализма.

В связи с этим в рамках формирования единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, становится актуальной разработка перспективной модели профессионального развития педагога в системе повышения квалификации через реализацию персонализированных образовательных треков, фиксирующих результаты свободного и ответственного выбора содержания дополнительного профессионального образования и форм его освоения, детерминированного отношением обучающегося к собственной ситуации развития, его образовательными возможностями, с одной стороны, и нормативно устанавливаемыми требованиями, фиксирующими необходимость перехода на качественно новую ступень профессионального роста, с другой стороны.

## Содержание

	Введение	6
1	Нормативно – методологические основания осуществления	10

	диагностики профессиональных компетенций педагогов различными субъектами единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников	
1.1	Нормативно – правовые документы	10
1.2	Основные понятия	11
2	Характеристика образовательных практик федерального и регионального уровней, реализующих процедуры комплексной диагностики профессиональных компетенций педагогов и вариантов использования их результатов	12
3	Диагностируемые объекты (модели), общие подходы к диагностируемым объектам при проведении исследования	26
4	Субъекты диагностики	30
5	Инструментарий диагностики профессиональных компетенций педагогов	31
6	Направления анализа и применения результатов диагностики	40
	Заключение	49
	Перечень интернет – источников	52
	Приложения	64

## Введение

С 2016 г. на основании поручения Президента РФ (Заседание Государственного совета РФ 23.12.2015) в профессиональном сообществе проводится активная работа по формированию общенациональной системы профессионального роста учителей.

В настоящее время поставленные Президентом РФ задачи транслированы в нормативно-правовые основания, в которых установлены:

- основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников, включая национальную систему учительского роста, предусматривающие мероприятия, направленные на обеспечение доступности качественного образования в общеобразовательных организациях субъектов Федерации; непрерывное профессиональное развитие педагогических работников; стимулирование профессионального роста педагогических работников (утверждены распоряжением Правительства РФ от 31 декабря 2019 года №3273-р.);

- утверждена Концепция создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, определяющая методологические, организационные, содержательные и процессуальные основы деятельности и направления модернизации существующих в системе образования структур и форм научного и методического сопровождения повышения квалификации, а также переподготовки педагогических работников и управленческих кадров в целях развития кадрового потенциала системы образования Российской Федерации (утверждена распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 г. N P-174).

Обозначенные документы определяют значимость профессиональной деятельности педагогов в достижении приоритетных национальных задач и обеспечении повышения качества образования. Поддержка педагога, способного 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 и сопровождением их непрерывного развития на основе выявленных профессиональных дефицитов.

В рамках внедрения единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров [29] в целях формирования единых подходов к обеспечению персонифицированного повышения квалификации педагогических работников и управленческих кадров на основе выявленных профессиональных дефицитов разработаны и применяются методические рекомендации по порядку и формам диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров

образовательных организаций с возможностью получения индивидуального плана, обеспечивающих достижение целей, показателей и результата федерального проекта "Современная школа" национального проекта "Образование" (утверждены распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 27 августа 2021 N P-201).

Настоящими нормативными правовыми актами предусмотрено формирование персональных траекторий профессионального развития педагогов и управленческих кадров на основе независимой диагностики:

- профессиональных компетенций педагогических работников, необходимых для выполнения трудовых функций в области обучения, воспитания и развития (предметных, методических, психолого-педагогических и коммуникативных).

- управленческих компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей руководителя образовательной организации (совокупность компетенций в области управления процессами, ресурсами, кадрами, результатами, информацией).

Обеспечение персонифицированного повышения квалификации педагогических работников и управленческих кадров на основе выявленных профессиональных дефицитов обусловлено тем, что одним из компонентов национальной системы учительского роста является новая модель аттестации, предусматривающая оценку компетентности педагога, отказ от массового повышения квалификации и формирующая новые запросы к системам дополнительного профессионального образования в субъектах РФ.

Данный факт придает особую значимость научно-методическим исследованиям и изучению моделей и процедур комплексной диагностики профессиональных компетенций педагогов, реализованных / реализуемых на федеральном и региональном уровнях с целью обобщения и дальнейшего развития в персонализированном дополнительном профессиональном образовании педагогов.

В этом смысле проблема не разработанности эффективных моделей персонифицированной комплексной диагностики профессиональных компетенций педагогов и, как следствие, процедур проектирования персональных траекторий профессионального развития, определяет потребность в новой образовательной практике повышения квалификации учителей и требует выхода к новым научным знаниям.

Зафиксированное в Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров *противоречие* между необходимостью непрерывного образования педагога в условиях изменения требований к его профессиональной деятельности и отсутствием условий эффективного персонифицированного методического обеспечения этого процесса определяет *целевые ориентиры нашего исследования* - в изучении и проведении анализа моделей и процедур комплексной диагностики профессиональных компетенций педагогов, реализуемых на федеральном и региональном уровнях в условиях построения единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников с точки

зрения учета ими специфики потребностей в профессиональном развитии и дефицитов учителей на разных этапах «жизненного» цикла педагогической профессии.

Данное аналитическое исследование выполнено в рамках государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) от 13.01.2022 №073-03-2022-212 реализация проекта «Методология проектирования персонализированных треков повышения квалификации учителей на основе результатов диагностики сформированности профессиональных компетенций».

Задачи исследования:

1. Определение нормативно – методологических оснований осуществления диагностики профессиональных компетенций педагогов, различными субъектами единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников

2. Выявление и качественная характеристика процедур диагностики профессиональных компетенций педагогов.

3. Изучение, обобщение и анализ образовательных практик федерального и регионального уровня, реализующих процедуры комплексной диагностики профессиональных компетенций педагогов и вариантов использования их результатов.

4. Формирование выводов и рекомендаций по направлениям применения моделей и результатов комплексной диагностики профессиональных компетенций педагогов в условиях построения единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников с учетом специфики потребностей в профессиональном развитии и дефицитов на разных этапах «жизненного» цикла педагогической профессии.

Для достижения цели исследования был использован взаимодополняющий комплекс теоретических и эмпирических методов: методы сбора информации, качественный и количественный анализ данных, нормативная аналитика документов и другие методы.

Основой проведения анализа являются открытые данные, представленные на информационных ресурсах (официальные сайты, другие интернет-источники) организаций государственного и негосударственного сектора, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации учителей в субъектах Российской Федерации (Приложение 1).

Гипотеза исследования представляет собой предположение о том, что проектирование персонализированных образовательных треков повышения квалификации учителей строится на основе использования результатов применения таких комплексных моделей диагностики профессиональных компетенций педагогов, которые непосредственно при разработке процедуры и диагностических материалов учитывают специфику потребностей в профессиональном развитии и дефициты учителей на разных этапах «жизненного» цикла педагогической профессии.



По сути, мы исходим из концепта «персонализированный образовательный трек профессионального развития педагога» и их типологии:

**1. Трек специализации: студент – специалист:** в рамках данного персонализированного трека происходит ликвидация дефицитов, связанных с недостаточным владением базовыми схемами и шаблонами педагогической деятельности.

**2. Трек профессионализации: специалист – профессионал.** Педагог в позиции специалист испытывает дефициты, связанные с решением новых профессиональных задач, в основном в рамках новых требований государственной образовательной политики. Здесь важно диагностику профессиональных компетенций сочетать с диагностикой на основе опросников, позволяющих выявить притязания педагога, наличие у него уникальных достижений, получить его видение уровня своего профессионального развития.

**3. Трек универсализации: профессионал – мастер-эксперт.** Педагог – профессионал имеет дефицитарность как правило в области способов оформления своей авторской позиции и трансляции своих педагогических достижений, в частности, в условиях цифровых, а также в связи с развитием сетевых способов образовательной коммуникации. Здесь очень важную роль начинают играть именно индивидуальные (персонализированные) образовательные программы профессионального развития, в которых сочетаются формальные способы в виде курсов повышения квалификации и неформальные (профессиональные сообщества). Диагностика профессиональных компетенций дополняется самооценкой самим педагогом уровня своего профессионализма и внешними экспертными оценками продуктов его профессиональной деятельности (программ, проектов, методик).

**Трек «акме»** (акме (др.-греч. ἀκμή — высшая точка, вершина) — период наивысшего расцвета творческой деятельности. Современный толковый словарь русского языка Ефремовой): мастер – эксперт – наставник как Учитель учителей. На этом уровне дефицит, если он осознается педагогом, лежит в области овладения способами образования взрослых, дополнительного профессионального образования, техниками менторинга, тренинга, коучинга, фасилитации и т.п. Фактически это освоение уже новой профессии – учителя учителей.

## **1. Нормативно – методологические основания осуществления диагностики профессиональных компетенций педагогов различными субъектами единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников**

### **1.1. Нормативно – правовые документы**

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" [28];

- 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" [32];
- указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. N 474 "О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года" [25];
- паспорт федерального проекта "Современная школа" национального проекта "Образование" [38];
- распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р «Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста (с изменениями, внесенными распоряжением Правительства Российской Федерации от 7 октября 2020 года № 2580-р).- распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 4 февраля 2021 г. N P-33 "Об утверждении методических рекомендаций по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров";
- распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 г. N P-174 "Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров" [15];
- распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 27.08. 2021 г. № P-201 «Об утверждении методических рекомендаций по порядку и формам диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций с возможностью получения индивидуального плана» [31];
- 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)" [34];
- письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 27 декабря 2017 г. N 08-2739 "О модернизации системы дополнительного педагогического образования в Российской Федерации" [24];
- Концепция подготовки педагогических кадров для системы образования на период до 2030 года. Утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 24 июня 2022 г. № 1688-р [15].

## **1.2. Основные понятия**

Аналитическое исследование, осуществляемое в рамках проекта, проводилось в едином терминологическом пространстве, включающем

следующие понятия: индивидуализация (А.Н. Свиридов, И.Э. Унт), индивидуализация обучения (М.А. Холодная), индивидуальная карта развития (Е.А. Александрова), индивидуальная стратегия обучения (Т.А. Строкова), индивидуальное образование (Е.А. Александрова), индивидуальность (С.Г. Абрамова), индивидуальный график продвижения (Е.А. Александрова), индивидуальный образовательный маршрут (Е.А. Александрова, А.Г. Гогоберидзе), индивидуальные образовательные программы (Е.И. Казакова, О.Б. Даутова), маршрутная книга и портфолио (Е.А. Александрова), персонализация, персонификация, персонализированные треки (З.А. Каргина).

Тезаурус исследования для изучения процедур диагностики профессиональных компетенций педагогов максимально полно и с исчерпывающим перечнем их употребления представлен в нормативных и методических документах образовательной практики:

*Единая федеральная система научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров* – совокупность взаимосвязанных и интегрированных между собой, но при этом относительно самостоятельных субъектов научно-методической деятельности федерального, регионального и муниципального уровней, 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.

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

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

*Профессиональные компетенции педагогического работника* – совокупность предметных, методических, психолого-педагогических и коммуникативных компетенций, необходимых для выполнения трудовых функций в области обучения, воспитания и развития.

*Индивидуальная траектория профессионального развития* – персональный путь педагогического работника в части дополнительного профессионального образования, реализуемый на основе мотивированного выбора образовательных альтернатив по результатам диагностики профессиональных компетенций.

*Персонализированный подход* – способ проектирования и осуществления образовательного процесса, в котором обучающийся выступает субъектом совместной учебной деятельности, имеет возможность строить свою индивидуальную траекторию с тем, чтобы в ней учитывались

особенности его личности и потребности развития.

*Персонализированная образовательная траектория* – персональный путь саморазвития, который строится на основе ответственного и осознанного выбора обучающимся содержания образования, форматов его освоения, видов деятельности и коммуникаций, соотносенный с принципом поэтапного развития: каждый этап— это шаг к далекой цели через достижение конкретного актуального значимого результата за определенное время.

## **2. Характеристика образовательных практик федерального и регионального уровней, реализующих процедуры комплексной диагностики профессиональных компетенций педагогов и вариантов использования их результатов**

Применение в рамках функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров общих нормативных подходов к формированию организационных, методических, содержательных и процессуальных условий позволяет обеспечить сопровождение непрерывного развития профессионального мастерства на всех этапах педагогической профессии. Основным результатом при таком подходе является выявление профессиональных дефицитов и построение на их основе индивидуальных маршрутов.

Концептуальная позиция эффективного сопровождения указывает на необходимость перехода на *новые модели* оказания адресной поддержки и помощи каждому педагогу.

Анализ результатов изучения процедур диагностики профессиональных компетенций педагогов осуществлялся на основе существующих российских федеральных и региональных практик и подходов, реализуемых в рамках единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников.

Для изучения процедур диагностики профессиональных компетенций педагогов, реализуемых в рамках единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников, были определены *объекты изучения процедур диагностики*:

- исходные концептуальные основания определения содержания и процедуры диагностики профессиональных компетенций педагогов;
- целевые установки;
- диагностируемые объекты (какие компетенции диагностируются);
- субъекты (категории диагностируемых педагогов) диагностики;
- особенности используемых оценочных заданий;
- формат процедуры оценивания;
- сфера применения результатов диагностики.

Полученные данные в целом свидетельствуют о том, что в целом в образовательной практике на федеральном и региональном уровнях выбор исходных концептуальных оснований актуальная задача при определении содержания и процедуры диагностики профессиональных компетенций педагогов, реализуемых в рамках единой федеральной системы научно-

методического сопровождения педагогических работников.

*Концептуальные основания* в определении содержания и процедуры диагностики профессиональных компетенций педагогов отражают следующие позиции:

- ориентация на профессиональные потребности, определенные профессиональным стандартом педагога через трудовые функции.

- обусловленность направлений диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников нормативно закрепленным перечнем профессиональных компетенций [24]: предметных, методических, психолого-педагогических, коммуникативных компетенций, которые связаны с трудовыми функциями профессионального стандарта "Педагог" [34].

- учет специфики учебного предмета;

- определение форм диагностики профессиональных дефицитов;

- выбор инструментария диагностики профессиональных дефицитов на основе вариативного и комплексного подходов в применении разных форм диагностики;

- определение результативности диагностики профессиональных дефицитов на основе уровневого подхода и способов их восполнения;

- формирование комплексного дефицитарного профиля работника, на основании которого может строиться индивидуальный план профессионального развития.

- эффективное восполнение профессиональных дефицитов на основе персонализированных образовательных маршрутов профессионального развития педагогов.

Анализ моделей комплексной диагностики профессиональных компетенций педагогов, реализуемых в рамках единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников, показывает, что обозначенные концептуальные основания сформулированы и представлены преимущественно в научно-исследовательских работах, выполненных в рамках мониторинговых исследований, и при проектировании моделей:

- индивидуальных образовательных программ повышения квалификации педагогов с учетом результатов диагностики и выявленных по ее результатам профессиональных дефицитов;

- системы диагностики педагогических компетенций / системы диагностики компетенций педагога;

- комплексных систем диагностики и оценки квалификации работников образования,

- апробации инструментария для исследования компетенций учителей (в октябре-ноябре 2015 года Рособнадзором проведено предварительное исследование, направленное на апробацию инструментария оценки компетенций учителей) [74].

Отдельные концептуальные описания содержат аналитические материалы по результатам проведения исследования компетенций педагогов и управленческих кадров.

В 2019 году был представлен проект Московского городского

педагогического университета, при реализации которого была разработана система выявления профессиональных дефицитов педагогов и последующей разработки программ повышения квалификации с учетом имеющихся потребностей и проблемных зон.

Экспертами ГАОУ ВО «Московский городской педагогический университет» в рамках федерального проекта «Учитель будущего» национального проекта «Образование» был разработан комплект диагностических материалов для выявления уровня профессиональных компетенций современного педагога с опорой на его практическую деятельность. Комплект включает концептуально-методологические основы диагностики профессиональных компетенций педагогов, модели проектирования индивидуальных образовательных программ повышения квалификации педагога с учетом результатов диагностики его профессиональных компетенций. Концепция имеет комплексный характер (предметные, методические, психолого-педагогические, коммуникативные компетенции), осуществляется на основе уровневого подхода. Диагностика содержит в себе кейс – тесты с возможностью открытых ответов (проведение с помощью электронного ресурса, где есть ограничение по времени выполнения диагностической работы, но для проверки открытых ответов привлекаются эксперты) [7,10,13].

В обсуждении и апробации диагностических материалов приняли участие 1800 педагогов из 11 пилотных регионов: Московская область, Тюменская область, Нижегородская область, Воронежская область, Тульская область, Вологодская область, Республика Мордовия, Астраханская область, Новгородская область, Республика Адыгея, Кабардино-Балкарская Республика.

Другим проектом, без описания концептуальных оснований на открытых ресурсах, но с похожим инструментарием, можно отметить интенсивы «Я-учитель» компании «Яндекс-учебник». Диагностика интенсива оценивает универсальные, «гибкие» компетенции:

- сотрудничество с коллегами;
- индивидуальный подход;
- ориентация на результат;
- атмосфера в классе;
- анализ своих действий;
- развитие;
- цифровые компетенции;
- компетенции учителя по формированию функциональной грамотности учеников.

Учитель решает тесты, представленные в виде кейсов с выбором ответов в электронном виде, и затем ему предоставляется некая программа ликвидации выявленных дефицитов и рекомендации с использованием ресурсов Яндекс-учебника [76].

“Фоксфорд” в качестве концепции определяет: “понимание сильных и слабых сторон педагогов; выстраивание плана развития образовательного учреждения; гибкая система профессионального роста; выстраивание

коммуникации в коллективе” [12].

Однако, большинство аналитических исследований, которые проводились федеральными структурами, преимущественно направлены на определение «средних» показателей и их результаты деперсонифицированы.

Особенности формулировок концепций диагностики профессиональных компетенций, предложенных региональными практиками в рамках курсов повышения квалификации или их сопровождения с целью создания индивидуального образовательного маршрута, представлены в таблице 1.

Таблица 1.

Концептуальные основания диагностики профессиональных компетенций

Регион/объект анализа/учреждение	Формулировка концептуальных оснований
ГАОУ ДПО "Ленинградский областной институт развития образования"	Учебно-методическое сопровождение непрерывного профессионального роста педагогов[36]
ЦНППМ ГБПОУ Уфимский многопрофильный профессиональный колледж	Учебно-методическое сопровождение непрерывного профессионального роста педагогов
ГАУ ДПО Самарской области «Институт развития образования»	Учебно-методическое сопровождение непрерывного профессионального роста педагогов
ГБУ ДПО "Ростовский институт повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования"	Стратегия создания эффективной системы управления модернизацией повышения квалификации в рамках определения комплекса ресурсов (кадровых, материально-технических, научно-теоретических и пр.) повышения его эффективности, конкурентоспособности и востребованности со стороны регионального профессионального сообщества на основе актуальной научно обоснованной и практически применимой мониторинговой системы [14]
АОУ Республики Саха (Якутия) ДПО "Институт развития образования и повышения квалификации имени С.Н.Донского-II"; ГБУ ДПО «Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников» Минпросвещения КБР; КГАУ ДПО "Камчатский ИРО"	Выявление профессиональных дефицитов и формирование индивидуальных образовательных маршрутов [65, 47]
Санкт-Петербургская академия постдипломного педагогического образования ГБОУ ДПО СПб АППО	Персонифицированная модель повышения квалификации [16, 26]. Внедрение методологии (целевой модели)

	<p>наставничества в государственных образовательных учреждениях, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга, 2020-2024 гг.</p> <p>Формирование и сопровождение индивидуальной траектории профессионального роста.</p>
ГАУ ДПО «Смоленский областной институт развития образования»	Модель педагогического наставничества
ГАУ ДПО "Амурский областной институт развития образования	Персонифицированное сопровождение учителей, представляет собой систему методической деятельности всего педагогического коллектива, обеспечивающую создание необходимых организационно-педагогических, психологических и прочих условий для полноценного функционирования образовательной организации в целом и каждого педагога в отдельности.
ГАУ ДПО "Владимирский институт развития образования имени Л.И. Новиковой"	Тьюторское сопровождение индивидуально-ориентированного профессионального развития педагогических кадров
ГАУ ДПО "Волгоградская государственная академия последипломного образования"	Формирование системы методического сопровождения освоения программ дополнительного профессионального педагогического образования с использованием персонифицированных образовательных маршрутов на основе выявленных дефицитов профессиональных компетенций, в том числе с применением сетевых форм реализации
ГАУ ДПО "Архангельский областной институт открытого образования"	Персонифицированный подход к организации дополнительного профессионального образования, в том числе учитывающем актуальные дефициты профессиональных компетенций педагогических работников и управленческих кадров
ГАУ ДПО "Брянский институт повышения квалификации работников образования"	Систематическая диагностика профессиональных дефицитов педагогов
ГАУ ДПО "Приморский краевой институт развития образования"	Оценка качества обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических работников для комплексного анализа организации научно-методического сопровождения непрерывного профессионального развития педагогов в Приморском крае



ГБУ ДПО "Адыгейский республиканский институт повышения квалификации"	Анализ результатов диагностики профессиональных компетенций и выявление профессиональных педагогических и управленческих дефицитов – «точек роста»
ГАУ ДПО Ивановской области «Университет непрерывного образования и инноваций»	Новая методическая модель оказания адресной методической поддержки педагогическим коллективам и педагогическим работникам, основанная на принципах деятельности: - персонификации (личностного подхода), предусматривающий определение индивидуальных задач повышения квалификации, построения индивидуальных траекторий проф. развития педагогов. индивидуального образовательного маршрута на основе результатов диагностики профессиональных компетенций - мобильности и адресности, учитывающий профессиональные дефициты педагогов
ГАУ ДПО Иркутской области «Региональный институт кадровой политики и непрерывного профессионального образования»	Концепция трекового подхода в реализации ключевых направлений развития кадрового потенциала
РГБУ ДПО «Карачаево-Черкесский республиканский институт повышения квалификации работников образования»	Обеспечение профессионального развития педагогических работников, развитие региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров.
ГАУ ДПО "Саратовский областной институт развития образования"	Формирование и развитие единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, а также создание условий для непрерывной актуализации и расширения профессиональных знаний педагогических работников в течение всей профессиональной деятельности, в том числе для удовлетворения образовательных потребностей и запросов, адаптации к меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды, подготовки к выполнению новых видов профессиональной деятельности. Вовлечение педагогических работников и управленческих кадров в национальную систему профессионального роста.

<p>ГАУ ДПО Свердловской области "Институт развития образования"</p>	<p>Адресные дополнительные профессиональные программы повышения квалификации и переподготовки педагогов.</p> <p>На основе многолетнего опыта Института по разработке и реализации новых механизмов повышения квалификации с использованием технологий адресной персонифицированной работы с командами руководителей и педагогов образовательных организаций, экспертов, исследований по качеству образования в настоящее время апробируется инновационная модель повышения квалификации. В ее основе:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• диагностико-аналитический консалтинг;</li> <li>• вариативность и персонификация сопровождения маршрутов профессионального развития педагогов;</li> <li>• разработка программ непрерывного повышения профессионального мастерства как индивидуализированных маршрутов профессионального развития, в том числе для выпускников образовательных организаций среднего профессионального и высшего профессионального образования, молодых специалистов [75].</li> </ul>
<p>ГУ ДПО «Институт развития образования Забайкальского края»</p>	<p>Формирование единой системы диагностики и контроля качества реализации дополнительных профессиональных программ и их результатов в Институте.</p>
<p>ГБУ ДПО «Ставропольский краевой институт развития образования, повышения квалификации и переподготовки работников образования»</p>	<p>Концепция развития системы мониторинга качества дополнительного образования педагогических работников Ставропольского края</p>
<p>Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников ГАУ ДПО Мурманской области "Институт развития образования"</p>	<p>Создание условий для непрерывной актуализации и расширения профессиональных знаний педагогических работников в течение всей педагогической карьеры, в том числе образовательных потребностей и запросов, адаптации к меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды, подготовки к выполнению новых видов деятельности в рамках национального проекта "Образование" [33]</p>
<p>ГБУ ДПО "Нижегородский институт развития образования"</p>	<p>Создание регионального методического актива, для вхождения в него необходимо прохождение процедур диагностики профессиональных дефицитов. Предполагается реализация индивидуальных образовательных маршрутов</p>
<p>ЦНППМ педагогических работников</p>	<p>Формирование организационно-методических</p>

<p>Великий Новгород</p>	<p>условий эффективного развития кадрового потенциала системы образования Новгородской области, в том числе за счет сопровождения процесса освоения дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки) с использованием индивидуальных образовательных маршрутов, разработанных по результатам выявления профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров [46]</p>
<p>ЦНППМ г. Оренбург (при ГБПОУ «Педагогический колледж им. Н.К. Калугина» г. Оренбурга)</p>	<p>Формирование организационно-методических условий эффективного развития кадрового потенциала системы образования Новгородской области, в том числе за счет сопровождения процесса освоения дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки) с использованием индивидуальных образовательных маршрутов, разработанных по результатам выявления профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров [41]</p>
<p>ГБОУ ДПО "Институт развития образования Чеченской Республики"</p>	<p>Формирование кадрового резерва методистов по предметам: русский язык, математика, физика, химия, биология, рекомендованных к привлечению в качестве методистов в рамках формирования Единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и образовательных организаций [59]</p>
<p>ЦНППМ Чувашской Республики Ашмарин-центр</p>	<p>Обеспечение организационно-методических условий для эффективного повышения профессионального мастерства педагогов: диагностика профессиональных дефицитов; разработка и реализация образовательных маршрутов [66]</p>
<p>ГАУ ДПО Ямало-Ненецкого автономного округа "Региональный институт развития образования"</p>	<p>Развитие и совершенствование единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, обеспечение адресности, персонализации повышения квалификации на основе диагностики профессиональных компетенций и формирование методического актива [53]</p>
<p>ГАУ ДПО «Чукотский институт развития образования и повышения</p>	<p>Формирование на территории Чукотского автономного округа системы методического и</p>

квалификации»	содержательного сопровождения освоения программ дополнительного профессионального образования с использованием персонифицированных образовательных маршрутов на основе выявленных дефицитов профессиональных компетенций педагогических работников и управленческих кадров системы образования Чукотского автономного округа [63]
ГАУ ДПО «Институт развития образования» Калининградской области	Обеспечение непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников посредством разработки и реализации индивидуальных образовательных маршрутов на основе выявленных дефицитов профессиональных компетенций. Неформальное и информальное общение. Наставничество - Балтийский клуб менторов [45].

В подавляющем большинстве объектов исследования видна четкая ориентация на концептуальные положения диагностики педагогов, представленные распоряжении Министерства просвещения Российской Федерации от 27 августа 2021 N P-201 - выявление профессиональных дефицитов и формирование индивидуальных образовательных маршрутов.

Вторая группа учреждений (объектов) в части концептуальных оснований диагностики указывает на важность и необходимость сопровождения педагогов. Это может быть обозначение:

- сопровождения непрерывного профессионального роста педагогов [36,26].
- тьюторского сопровождения индивидуально-ориентированного профессионального развития педагогических кадров [<https://viro33.ru/>];
- наставничества как необходимого компонента курсового сопровождения педагогов [45];
- методического сопровождения освоения программ дополнительного профессионального педагогического образования с использованием персонифицированных образовательных маршрутов на основе выявленных дефицитов профессиональных компетенций, в том числе с применением сетевых форм реализации [<https://pkro.ru/>]
- персонифицированного подхода и создания на основе диагностики выявленных профессиональных дефицитов индивидуальных образовательных маршрутов [26].

Третья группа учреждений (объектов) обозначает ведущую роль диагностики для оценки качества обеспечения и сопровождения профессионального роста педагогов, для создания эффективной системы управления повышением квалификации (Государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования Ростовской области "Ростовский институт повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования",

Государственное автономное учреждение дополнительного профессионального образования "Приморский краевой институт развития образования")

Небольшое количество открытых источников на сайтах региональных структур [14] представляют возможность познакомиться с региональными моделями проектирования индивидуальных образовательных программ повышения квалификации педагогов с учетом результатов диагностики и выявленных по ее результатам профессиональных дефицитов.

Но, несмотря на концептуальный посыл, на сегодняшний день наблюдается недостаточность набора вариативных диагностических процедур и материалов для непосредственного выявления профессиональных затруднений у педагогов.

Таким образом, анализ образовательных практик показал, что представленные на федеральном и региональном уровне концептуальные основания не в полной мере определяют методологические, организационные, содержательные и процессуальные основы диагностики профессиональных компетенций педагогов и не предоставляют педагогам возможности эффективного восполнения профессиональных дефицитов на основе персонализированных образовательных маршрутов профессионального развития.

Однако, актуальность подобных исследований свидетельствует о незавершенности и дальнейшем развитии процесса формирования единых подходов к обеспечению персонифицированного повышения квалификации педагогических работников и управленческих кадров на основе выявленных профессиональных дефицитов.

Здесь нашим ориентиром являются персонифицированные диагностики субъектов Российской Федерации, поскольку именно региональный уровень единой федеральной системы научно-методического сопровождения позволяет консолидировать усилия разных ее структур и работать с каждым педагогом индивидуально.

### ***Целевые установки***

Концептуальные основы диагностики профессиональных компетенций педагогов *раскрывают цели и задачи* диагностики, подходы к организации процедуры диагностики, требования к процедуре проведения оценки профессиональных компетенций педагогов (психолого-педагогических, коммуникативных, предметных, методических) для последующего выстраивания индивидуальной (персонализированной) программы их профессионального развития.

Целью диагностики профессиональных компетенций 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.

Варианты формулировок целевых установок анализируемых объектов

проведения диагностики профессиональных компетенций представлены в таблице «Цели диагностики профессиональных компетенций» (табл. 2).

Таблица 2.

Цели диагностики профессиональных компетенций

Регион/объект анализа/учреждение	Формулировка целевых установок
Большинство анализируемых объектов	Обеспечение персонифицированного повышения квалификации на основе анализов профессиональных дефицитов [36, 64, 65]
ГАУ ДПО "Ленинградский областной институт развития образования"	Обеспечение непрерывности профессионального роста педагогических кадров как условия конкурентоспособности системы образования Ленинградской области [14]
ГАУ ДПО "Ленинградский областной институт развития образования"	Осуществление разноуровневой, дифференцированной подготовки слушателей через различные формы повышения квалификации [14]
ГАУ ДПО "Архангельский областной институт открытого образования"	Создание условий для персонифицированного непрерывного повышения профессионального мастерства пед. работников и управленческих кадров на основе мотивированного выбора альтернатив по результатам диагностики проф компетенций
Санкт-Петербургская академия постдипломного педагогического образования ГБОУ ДПО СПб АППО	Профессиональное развитие педагогов, проектирование индивидуальной траектории профессионального роста [26]
ГБУ ДПО "Адыгейский республиканский институт повышения квалификации"	Построение индивидуальных образовательных маршрутов на основе учета результатов прохождения педагогическими работниками процедур независимой диагностики уровня форсированности профессиональных компетенций
ГБУ ДПО «Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников» Минпросвещения КБР; КГАУ ДПО "Камчатский ИРО"	Построение индивидуальных образовательных маршрутов педагогов совершенствования профессионального мастерства педагогов на основе диагностики профессиональных дефицитов

ГБУ ДПО "Ростовский институт повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования"	Развитие исследовательских и творческих компетенций педагогов [20, 21]
ГБУ ДПО "Ростовский институт повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования"	Персонализация содержания ПК в процессе моделирования слушателями индивидуальных программ ПК из комплекта вариативных учебных модулей, представленных институтом[20, 21]
ГАУ ДПО «Университет непрерывного образования и инноваций»Ивановской области	Создание системы эффективного методического сопровождения педагогов путем модернизации способов методической поддержки; Построение индивидуальных траекторий профессионального развития педагогов на основе результатов диагностики и выявления профессиональных педагогических и управленческих дефицитов и «точек роста».
ГАУ ДПО Иркутской области «Региональный институт кадровой политики и непрерывного профессионального образования»	Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников [18]
ГАУ ДПО «Калужский государственный институт развития образования»	Выявление актуального уровня компетентности педагогов, диагностики квалификационных дефицитов для последующего учета результатов в проектировании ИОМ профессионального роста. Создание региональной сети тьюторского сопровождения ИОМ профессионального роста
РГБУ ДПО «Карачаево-Черкесский республиканский институт повышения квалификации работников образования»	Выявление профессиональных проблем и дефицитов педагогов; Формирование единой системы оценки качества реализации ДПП и их результатов.
ОГБУ ДПО «Рязанский институт развития образования»	Развитие и совершенствование единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, обеспечение адресности, персонификации повышения квалификации на основе диагностики профессиональных компетенций и формирования методических активов
ГАУ ДПО «Институт развития образования» Самарской области	Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников, уровня профессиональных затруднений и успехов молодого педагога. Развитие системы наставничества, проектирование индивидуальных образовательных маршрутов молодого педагога, программ по Именному образовательному чеку.

ГАУ ДПО «Смоленский областной институт развития образования»	Выявление профессиональных дефицитов
ГБУ ДПО «Ставропольский краевой институт развития образования, повышения квалификации и переподготовки работников образования»	Повышение квалификации педагогов на основе диагностики профессиональных дефицитов
ГБУ ДПО Тверской областной институт усовершенствования учителей	Диагностика профессиональных компетенций и анализ запросов педагогических работников на овладение новыми профессиональными компетенциями; помощь в построении и сопровождении реализации индивидуальных образовательных маршрутов.
ЦНППМ ГАУ ДПО Мурманской области «Институт развития образования»	Диагностика профессиональных компетенций осуществляется для выявления затруднений в профессиональной деятельности и для повышения мобильности при прохождении курсовой подготовки и профессионального взаимодействия
ГБУ ДПО «Нижегородский институт развития образования»	Диагностика профессиональных дефицитов является составляющей частью индивидуального образовательного маршрута
ЦНППМ Великий Новгород	Диагностика профессиональных дефицитов осуществляется для разработки индивидуальных образовательных маршрутов [46]
ЦНППМ (при ГБПОУ «Педагогический колледж им. Н.К. Калугина» г. Оренбурга)	Диагностика профессиональных компетенций; помощь в построении и сопровождении реализации индивидуальных образовательных маршрутов. Проводятся онлайн консультации, работает федеральный оператор - Академия Минпросвещения РФ [41]
ГБОУ ДПО "Институт развития образования Чеченской Республики"	Решение задач по формированию индивидуальных образовательных маршрутов слушателей курсов повышения квалификации после окончания обучения на курсах Решение задач по организации методического сопровождения педагогических работников в целях обеспечения их непрерывного профессионального развития [60]
ЦНППМ Чувашской Республики Ашмарин-центр	Самодиагностика профессиональных затруднений [61].
ГАУ ДПО "Региональный институт развития образования" Ямало-Ненецкого автономного округа	Организация курсовой подготовки и формирование методического актива
ГАУ ДПО «Чукотский	Сопровождение диагностических процедур и



институт развития образования и повышения квалификации»	использование персонифицированных образовательных маршрутов на основе выявленных дефицитов профессиональных компетенций с участием федерального оператора - Академии Минпросвещения РФ
ГУ ДПО «Институт развития образования Забайкальского края»	Получение объективной и достоверной информации о региональной системе обеспечения профессионального развития педагогических работников в Забайкальском крае и ее влиянии на развитие системы образования.
ГАУ ДПО «Институт развития образования» Калининградской области	Устранение профессиональных дефицитов педагога, выявленных в ходе оценочных процедур и создание условий для непрерывного роста профессионального мастерства педагогов – основная задача ИОМ Задачи: Выявление и анализ профессионально-личностных дефицитов, точек профессионального роста, выявленных в ходе оценки профессиональных компетентностей педагога; обеспечение включенности каждого педагога в личностный образовательный процесс в соответствии со своей зоной актуального развития и проблемами реальной педагогической практики; содействие переходу педагогов в зону ближайшего профессионально-личностного развития; расширение возможностей неформального и информального образования

Таким образом, анализ образовательных практик показал, что большинство анализируемых объектов ориентируются на целевые основания диагностики педагогов, представленные в распоряжении Министерства просвещения Российской Федерации от 27 августа 2021 N P-201 - обеспечение персонифицированного повышения квалификации на основе анализов профессиональных дефицитов.

Другая группа объектов анализа обозначает цель диагностики как обеспечение непрерывности профессионального роста педагогов, профессионального мастерства, развитие компетенций педагогов (предметных, творческих, исследовательских и проч.).

Третья группа отмечает в качестве цели диагностики построение индивидуальных образовательных маршрутов, траекторий, программ повышения квалификации, осуществление дифференцированной подготовки педагогов, согласно выявленным профессиональным дефицитам.

### **3. Диагностируемые объекты (модели), общие подходы к диагностируемым объектам при проведении исследования**

*Объектами диагностики* являются профессиональные компетенции педагогов необходимые для осуществления своей профессиональной деятельности, повышения своего квалификационного уровня в соответствии с профессиональным стандартом «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)». в котором определены ключевые трудовые функции педагога, а также описаны необходимые для выполнения этих функций знания и умения.

Анализ полученной информации показал, что в Российской Федерации сложилась различная практика по выбору объектов диагностики профессиональных компетенций педагогов, реализуемых в рамках единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников.

В рамках исследования рассмотренные нами модели комплексной диагностики профессиональных компетенций педагогов по диагностируемым объектам представлены в *двух профилях: нормативный и вариативный.*

Чаще наблюдается использование моделей *нормативного* профиля. Преобладающая часть федеральных и региональных практик в качестве объектов диагностики использует профессиональные компетенции педагогов и трудовые функции (выполняемые ими в соответствии с профессиональным стандартом педагога), которые отражают компетентностный профиль педагога, позволяют выделить уровни и направления квалификации, структуру и содержание оцениваемых компетенций (психолого-педагогических, коммуникативных, предметных, методических), создать условия для профессионального развития педагогов на основе выявления профессиональных дефицитов педагогической деятельности (предметные, методические, психолого-педагогические, коммуникативные).

Часть федеральных и региональных практик использует модели *вариативного* профиля - в качестве объектов диагностики «базовые» профессиональные компетенции представлены в различных «декомпозициях».

Наиболее часто диагностируются такие профессиональные компетенции, как общепедагогические, информационные, цифровые навыки.

В 2016 году Московским институтом открытого образования (МИОО) реализована научно-исследовательская работа «Разработка системы диагностики педагогических компетенций работников дошкольного, начального, основного общего и среднего общего (полного) образования в соответствии с требованиями профессионального стандарта педагога (подготовка инструментария оценки) для всех категорий (профилей) работников образовательных организаций». Авторы выделяют три основные компетенции (общепедагогическая, воспитательная, развивающая), соответствующие разделам профессионального стандарта, и проводят их декомпозицию на базовые компетенции [7, 10, 13].

В рамках данного проекта был проведен анализ публикаций, раскрывающих вопросы диагностики метапредметных компетенций в рамках профессионального стандарта педагога: ИКТ-компетенций, компетенции в области инклюзивного образования, компетенции по работе с различным контингентом детей (одаренные дети, дети-мигранты), компетенции работы в полиэтнической среде. Однако, как отмечают авторы, во всех случаях с описанными выше компетенциями, в публикациях практически не раскрываются проблемы диагностики компетенций педагогов по работе с различным контингентом детей.

В проектах Рособрнадзора реализованы процедуры диагностики, в которых в качестве объектов выступают: предметная подготовка, методика преподавания, оценивание [74].

Комплексная система диагностики и оценки квалификации работников образования от «Фоксфорда» представляет модель, состоящую из 5 блоков: предметно-профессиональные; социально-культурные и психологические; научно-исследовательские; информационно-коммуникационные; проектные и управленческие компетенции [12].

Диагностика интенсивов «Я-учитель» компании «Яндекс-учебник». интенсива оценивает универсальные, «гибкие» компетенции, такие как:

- сотрудничество с коллегами;
- индивидуальный подход;
- ориентация на результат;
- атмосфера в классе;
- анализ своих действий;
- развитие;
- цифровые компетенции;
- компетенции учителя по формированию функциональной грамотности учеников [76].

В мониторинге профессиональных дефицитов и затруднений педагогических работников Ямало-Ненецкого автономного округа представлены результаты исследования, в котором выделены в качестве объектов диагностики пять направлений компетентности

1. Связь обучения и воспитания;
2. Выбор обучающегося;
3. Выбор педагога;
4. Оценивание;
5. Цифра и дистант.

Диагностики других профессиональных компетенций:

- 4К-компетенции (коммуникация, креативность, работа в команде, критическое мышление) [20, 21, 37, 39];

- общепрофессиональные и индивидуально-профессиональные дефициты [36];

- потребности педагогов в совершенствовании или формировании профессиональных компетенций для выполнения ими трудовых функций «Общепедагогическая функция. Обучение», «Воспитательная

деятельность», «Развивающая деятельность», «Педагогическая деятельность по реализации программ основного и среднего общего образования» [<https://pkiro.ru/>].

Исследовательский интерес представляют проекты, в которых в качестве объектов диагностики авторы использовали профессиональные затруднения педагогов.

Для анализа авторами выбраны профессиональные затруднения молодых педагогов, которые рассматриваются авторами [51, 54, 55] как состояние невозможности полного либо частичного выполнения предъявляемых к педагогу профессиональных требований, как правило, сопровождающееся ощущениями напряженности и неудовлетворенности и являющееся результатом, как объективных условий, так и субъективного отношения к труду. С этой целью выделены компоненты диагностики, вызывающие наибольшие трудности в профессиональной деятельности, непосредственно связанные с реализацией образовательного процесса: целевой, содержательный, процессуальный, оценочно-коррекционный.

Представление объектов диагностики через призму профессиональных затруднений, с которыми педагогу чаще всего приходится сталкиваться в профессиональной деятельности, позволило авторам исследования выстроить перечень запросов и рейтинг затруднений (в порядке убывания): участие в инновационной работе ОУ, работа с документацией, работа с родителями, организация проектной деятельности учащихся, диагностика индивидуальных особенностей, интересов, интеллекта учащихся, оценка метапредметных результатов, оценка личностных результатов, формирование универсальных учебных действий, использование ИКТ и информационной среды в целях достижения предметных, метапредметных и личностных результатов, организация внеурочной деятельности учащихся, организация групповой работы учащихся, проведение традиционных уроков/занятий, другое [72].

Отдельно можно выделить комплексную практику диагностики образовательных результатов повышения квалификации педагогов (объекты диагностики), сгруппированные на трех уровнях: профессионально-практическом, личностном (компетентности) и индивидуальном [72].

*Профессионально-практический уровень* представлен знаниями, умениями в профессиональной области; получением актуальной информации; применением полученных знаний на практике.

*Личностный уровень* характеризуется:

- развитием ключевых компетентностей личности - коммуникативной, рефлексивной, проектно-аналитической;
- эффективным самообразованием;
- расширением общекультурного кругозора;
- развитием определенных качеств личности, установки на творчество, инновационность.

*Индивидуальный уровень*:

- помощь в решении индивидуальных проблем, личностной самоактуализации;

- формирование биографии
- прояснение образовательных потребностей, планирование дальнейшего образования
- реализация индивидуальных образовательных услуг.

Таким образом, проведенный в рамках исследования анализ *диагностируемых объектов (моделей)* позволяет сделать вывод, что представленные объекты диагностики (нормативный и вариативный профили) позволяют сформировать профиль компетенций педагога, фиксировать уровень развития профессиональных компетенций, области профессиональных дефицитов и определять направления для профессионального развития педагога.

В рамках проводимого анализа далее рассмотрим более подробно инструментарий диагностики профессиональных компетенций педагогов, с точки зрения формы диагностики, особенностей используемых оценочных заданий и формат процедуры оценивания.

#### **4. Субъекты диагностики**

Субъекты диагностики - лица, проходящие процедуры диагностики профессиональных компетенций.

В рамках единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников в федеральных и региональных образовательных практиках в системе общего образования субъектами диагностики являются две категории:

- педагогические работники (педагоги);
- управленческие кадры.

Для первой категории - педагогические работники (педагоги) - предусмотрено выявление актуального уровня компетентности педагогов по 4 группам: предметных, методических, психолого-педагогических и коммуникативных.

Для второй - управленческие кадры - компетенции обусловлены закрепленными должностными обязанностями.

На открытых информационных ресурсах подавляющее большинство практик субъектами диагностик рассматривает педагогических работников, не раскрывая конкретной предметной специфики - “педагогическо-предметники образовательных организаций, реализующих основные образовательные программы дошкольного, начального общего, основного общего и среднего общего образования”.

Похожая ситуация отмечена и по категории “управленческие кадры”, которые диагностируются как “руководители”, “управленческое звено”, “административный корпус”.

В развернутом виде данная информация более конкретизирована в локальных актах, таких как «Положение о диагностике профессиональных (педагогических) компетенций педагогических работников образовательных организаций», где субъекты определены в большей мере:

- дошкольное образование (воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре);
- начальное образование (учитель начальных классов);
- математика;
- русский язык, литературное чтение, окружающий мир, технология);
- гуманитарный цикл (русский язык и литература, история и обществознание, иностранный язык (английский язык, немецкий язык, французский язык), педагог-библиотекарь);
- родной язык и литература;
- естественно-математический цикл (химия, математика, информатика, география, биология);
- художественно-эстетический цикл (изобразительно искусство, музыка);
- спортивно-оздоровительный цикл (физическая культура, основы безопасности жизнедеятельности, технология);
- психологическая служба (социальный педагог, педагог-психолог);
- специальное образование (учитель-дефектолог – сурдопедагог, тифлопедагог, олигофренопедагог, учитель-логопед);
- дополнительное образование детей (педагог-организатор, педагог дополнительного образования, преподаватель ДМШ, ДХШ, ДШИ, методист);
- среднее профессиональное образование (преподаватель СПО, мастер производственного обучения);
- руководящие работники: дошкольного образования, ООО, СПО, дополнительного образования детей.

Анализ образовательных практик показал, что наиболее разработаны и представлены диагностические материалы для учителей математики, русского языка, литературы, биологии, истории, обществознания, физики.

Таким образом, исследование показывает, что каждая из категорий субъектов, декларативно проходит диагностику профессиональных компетенций и актуальных дефицитов и, далее, полученные результаты являются основанием для построения индивидуальной (персонализированной) образовательной программы профессионального развития.

## **5. Инструментарий диагностики профессиональных компетенций педагогов**

Настоящее исследование по изучению процедур диагностики профессиональных компетенций педагогов, реализуемых в рамках единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников, проводилось исходя из принципов построения общероссийской системы профессионального роста учителя [32]:

- соответствовать положениям Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», требованиям Федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС) и Профессионального стандарта педагога;

- учитывать многообразие форм и видов деятельности педагога, в том числе (учебную, методическую, экспертную и т.п.);

- должна быть комплексной и включать различные взаимосвязанные формы и процедуры, в том числе на основании стандартизированных оценочных процедур, рефлексии профессиональной деятельности, результатов профессиональной деятельности, экспертной оценки практической (предметно-методической/управленческой) деятельности;

- основываться на вариативном, уровневом и комплексном подходах;

- обеспечивать многообразие форм диагностики, сопоставимость разных форм диагностики с участием самого педагога, государственных и общественно- профессиональных организаций;

- обеспечивать участие профессионального сообщества для обеспечения достоверности и помощи в выявлении и устранении имеющиеся профессиональных проблем.

#### ***Особенности используемых оценочных заданий***

Основную функцию при формировании моделей диагностики профессиональных компетенций обеспечивает разработка диагностического инструментария и процедур диагностики по направлениям измерения профессиональных компетенций педагогов (объекты диагностики нормативного/вариативного профилей).

Нормативными рамками предусмотрены следующие основания диагностики:

- стандартизированные оценочные процедуры;

- рефлексия профессиональной деятельности (самодиагностика);

- результаты профессиональной деятельности;

- экспертная оценка практической (предметно-методической/управленческой) деятельности.

Исследование диагностического инструментария и процедур диагностики проводилось с учетом вариативного подхода к формам диагностики профессиональных компетенций педагога.

- *Диагностика нормативно закреплённых профессиональных (ключевых, базовых) компетенций педагога* посредством выполнения диагностической работы с использованием стандартизированного инструментария, разработанного на федеральном и региональном уровнях. Такая оценка проводится с целью выявления уровня компетенций учителя по наиболее значимым аспектам профессиональной деятельности (с учетом ограничений, обусловленных стандартизацией инструментария) и может быть одной из нескольких (на выбор учителя) обязательных форм оценки компетенций.

- *Расширенная диагностика компетенций (вариативного профиля)* педагога посредством выполнения диагностической работы с

использованием стандартизированного инструментария, осуществляемая в период планирования направлений повышения квалификации (с учетом ограничений, обусловленных стандартизацией инструментария). Расширенная диагностика может проводиться в несколько этапов по разным направлениям, в том числе, не вошедшим в оценку нормативных компетенций.

- *Самодиагностика на основании рефлексии профессиональной деятельности.* Диагностика рефлексивных умений позволяет судить о профессионализме педагога, так как рефлексия его труда и профессиональных установок дает понимание собственных ценностей и позволяет сформулировать цели своей деятельности и спроектировать личностный путь профессионального развития.

*Диагностика результатов профессиональной деятельности педагога* осуществляется на основании экспертного анализа его результатов в области обучения, воспитания, развития обучающихся. Результаты могут включать экспертную работу самого педагога (в качестве эксперта), методическую работу (руководителя методического объединения), наставничество и т.д.

*Диагностика в форме экспертной оценки практической деятельности педагогов* осуществляется в форматах обсуждения уроков; выступлений в профессиональном сообществе, участия в профессиональных конкурсах и др.

Обобщение публикационного опыта, позволяет выделить следующие основные методы и инструменты диагностики профессиональных компетенций педагогов (Метод диагностики / Используемые инструменты диагностики):

*Тестирование / Тест.* Тестирование наиболее объективный метод оценивания. При использовании метода тестирования необходимо руководствоваться общепринятыми в тестологии правилами.

*Самооценка / Портфолио. Анкетирование. Опрос.* Использование метода самооценки повышает субъектность позиции педагога, его мотивацию участвовать в формировании траекторий повышения своей квалификации. Данный метод используется в совокупности с другими методами диагностики. Перед проведением самооценки необходимо провести разъяснительную беседу с педагогом о целях, формате самооценки. Необходимы методики интерпретации результатов самооценки.

*Экспертная оценка / Кейс. Портфолио. Включенное наблюдение. Индивидуальные беседы. Опросы стейкхолдеров.* Экспертная оценка позволяет оценивать объекты со слабоформализуемыми параметрами, к которым относятся компетенции. Данный метод относится к наиболее субъективным методам. В качестве экспертов могут выступать представители общественно-профессионального сообщества. При использовании метода экспертной оценки необходимо выбрать методику работы экспертов и формирования результирующей оценки (например, метод Дельфи, голосование и т. д.)



Обзор источников в части использования конкретных диагностических инструментов выявил, что при наличии литературы по использованию таких методов оценки компетенций педагога, как тесты, кейсы и портфолио, такие методы диагностики как методы включенного наблюдения, индивидуальных бесед, анкетирования профессионально-общественного сообщества остаются малоизученными и не описанными.

Диагностика профессиональных компетенций и выявления дефицитов на основании *стандартизированных оценочных процедур* может осуществляться как отдельное диагностическое мероприятие либо в рамках тестирования при обучении по дополнительной профессиональной программе повышения квалификации (далее - ДПП ПК).

Проведенный анализ показал, что тестирование является приоритетной процедурой диагностики профессиональных компетенций, используемой в федеральной и региональной практике, поскольку позволяет получить объективные данные о профессиональных дефицитах. Используются тесты с заданиями закрытого и открытого типа. К заданиям открытого типа относятся два вида: задания-дополнения и задания свободного изложения. Тематика ДПП ПК определяет направленность диагностических заданий входного/итогового тестирования. Встречаются следующие варианты тестов:

- тесты профессиональных дефицитов, где предлагается определить недостатки, как правило, в предметной области преподаваемой дисциплины, пробелы в развитии метапредметных, коммуникативных, общепедагогических компетенций или компетенций “4К”;
- тесты в формате ЕГЭ (диагностика только предметных компетенций педагога);
- тесты диагностики управленческих компетенций;
- тесты самодиагностики.

Рефлексивно-деятельностный характер диагностики требует начинать диагностические действия с функции конкретных затруднений в деятельности педагогов и их анализа. В самодиагностике наряду с тестами, универсальным инструментом, наиболее часто используемым образовательными практиками, является анкета/чек-лист. Наиболее часто используются два вида анкет:

- для обратной связи (входная, выходная, курсовая);
- для обозначения начальных дефицитов в различных областях профессиональной деятельности и проектирования индивидуального маршрута прохождения курсов. Отметим, что анкеты такого рода встречается только лишь в ряде объектов.

На наш взгляд, это связано с тем, что анкета позволяет оперативно обеспечивать структурированный сбор статистических данных по блокам - предметный, методический, психолого-педагогический, коммуникативный. Основа для структурирования - функциональные блоки профессиональной деятельности, определяемые трудовыми функциями/должностными обязанностями диагностируемого. При проектировании индивидуального плана профессионального развития используются полученные результаты

самоанализа и самооценки профессиональной деятельности, которые включают как достижения, так и выявленные профессиональные дефициты.

В качестве инструмента диагностики для построения индивидуального маршрута ряд образовательных практик применяет собеседование.

Отдельным видом инструментария для проведения диагностики является комплексная диагностическая работа, содержащую следующие типы заданий:

- задания с выбором одного или нескольких ответов; - на установление соответствия;
- на установление последовательности;
- на формулирование краткого ответа;
- решение методических задач.

Задания могут носить составной характер (несколько вопросов – заданий, объединенных общей тематикой и логикой) [64 ].

Кейсы как инструмент диагностики используются достаточно редко. Обычно предлагается сочетание кейсов и других форматов диагностики, например, анкет, обычных тестов или чек-листов.

Использование кейсового подхода демонстрирует комплексная модель диагностики профессиональных компетенций (предметных, методических и психолого-педагогических), разработанная и апробированная специалистами Московского городского педагогического университета [7, 10]. В проекте концептуально обосновано и инструментально показано, каким может быть один из альтернативных подходов к диагностике методических компетенций учителя. Модель включает следующие характеристики:

- определен перечень методических компетенций, базирующийся на нормативно-правовых требованиях (в первую очередь, профессионального стандарта педагога), экспертном анализе и педагогической практике;
- определены уровни владения каждой из принятого набора методических компетенций (высокий, базовый и дефицитный), дающие педагогу информацию для выстраивания дальнейшего индивидуального маршрута своего профессионального развития;
- обоснована «концепция модельного занятия», подразумевает постановку комплекса задач (подготовка, проведение и анализ занятия), что придает диагностическому инструменту системный характер рассмотрения завершено образовательного события;
- модельное занятие по определенной теме становится общим кейсом, внутри которого рассматриваются ситуационные педагогические аспекты действий учителя (задачи, требующие принятия решений и выбора ответов с учетом конкретики поставленной перед ним проблемы);
- дистанционный режим, диагностика с автоматической проверкой полученных результатов, удобный график;
- использование вариативного и конструкторского подхода для определения правильных ответов;

– установление ограниченных временных рамок, которые задают стратегию действий педагога и позволяют развивать навыки управления временем в своей профессиональной деятельности и др.

Основные преимущества модели представляются в расширении пространства профессионального роста и самостоятельном определении модулей для выбора программ повышения квалификации. Такой подход к выбору диагностического инструментария является адекватным современным условиям и продуктивным, акцентирующим мотивацию педагога к самосовершенствованию и учительскому росту.

В ряде региональных практик процедура диагностики предметных и методических компетенций учителей [56, 57] проводится с использованием контрольно-измерительных материалов, разработанные ФИОКО (далее - КИМ). КИМ содержат ряд заданий, касающихся различных аспектов деятельности учителя: предметная компетентность, оценка уровня подготовки обучающихся, решение педагогических ситуаций и методических задач.

*Диагностика результатов профессиональной деятельности*

Формы представления результатов педагогической деятельности:

Методическая продукция

Портфолио

Собеседование

Творческий отчет

Представление мониторинга учебных достижений учеников

Творческая мастерская

Педагогический проект

Профессиональные конкурсы.

Серия учебных занятий.

Мастер-класс

Отчет о результатах (ходе) инновационной деятельности

Презентация опыта работы по выявленной проблеме

Информационные материалы региональных практик *по диагностике результатов профессиональной деятельности* преимущественно представлены в виде методического сопровождения оценки профессиональной деятельности педагогов, структурированную в соответствии с требованиями, предъявляемыми к квалификационным категориям (первой или высшей) на основе результатов их работы.

В методические рекомендации включены общие подходы к процедурам проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, на квалификационные требования и критерии оценки установления квалификационных категорий, определены принципы, цели, основания и последовательность проведения аттестации педагогических работников, а также мероприятия по итогам аттестации.

Процедура экспертизы предполагает комплексный анализ следующих материалов, направленных педагогическим работником: отчет о самообследовании; выполненное аттестационное задание. Экспертиза

всех материалов осуществляется дистанционно (в электронной форме). По итогам экспертизы эксперт обобщает полученную информацию о результатах экспертизы и оформляет экспертное заключение, где определяет соответствие уровня квалификации аттестуемого педагога заявленной квалификационной категории. В рамках данной практики важную роль играет межаттестационный период, в течение которого с педагогом активно работают методисты (тьюторы). Ролевая функция тьютора: сопровождение и подготовка педагога к процедуре прохождения аттестации [56, 57].

В данном аспекте хотелось бы выделить алгоритм экспертного оценивания результативности педагогической деятельности педагогических работников, реализующих программы начального, основного и среднего общего образования. Данный алгоритм осуществляется на основании карты результативности, в которой представлены профессиональные достижения учителя, претендующего на присвоение квалификационной категории [61, 66]. Деятельность педагога оценивается по 3 критериям, каждый из которых включает ряд показателей:

1. Результаты профессиональной деятельности педагога за последние пять лет или с периода предыдущей аттестации.

Показатели: результативность обучающихся (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации), удовлетворенность заказчиков (родителей, законных представителей обучающихся), организация внеурочной деятельности по предмету(ам) (предметные недели, клубы, секции, круглые столы, конференции, диспуты, школьные научные общества, олимпиады, соревнования, поисковые и научные исследования, общественно полезные практики и т.д.).

2. Участие педагога в инновационной работе, наличие методической системы педагога, апробированной в профессиональном сообществе, в межаттестационный период.

Показатели: реализация образовательных проектов и программ; наставничество молодых педагогов, публикации, отражающие методическую систему педагога и др., обобщение и распространение педагогического опыта в рамках профессионального сообщества (открытые уроки, мастер-классы, выступления на семинарах, научно-практических конференциях, круглых столах, курсах повышения квалификации); участие в экспертной деятельности.

3. Обеспечение непрерывности собственного профессионального роста в межаттестационный период, государственные и отраслевые награды.

Показатели: повышение квалификации по преподаваемому предмету, профессиональная переподготовка, обучение в аспирантуре и пр.; участие в обучающих семинарах, вебинарах по преподаваемому предмету; участие педагога в профессиональных конкурсах, конкурсах на соискание грантов и денежных поощрений; награды, грамоты, благодарности и др. поощрения.

Проведенный анализ позволил выделить 2 группы инструментария для диагностики профессиональных компетенций: *традиционный и инновационный* (обмен опытом, взаимопосещения уроков, наставничество, индивидуальные образовательные маршруты и пр.). В рамках данного исследования нас интересовал опыт и практика, раскрывающая вопросы разработки и применения диагностического подхода в наставнической деятельности. Диагностики дефицита самого педагога-наставника лежит в области овладения способами образования взрослых, дополнительного профессионального образования, техниками менторинга, тренинга, коучинга, фасилитации и т.п. С другой стороны, для наставника диагностика процесса адаптации начинающего педагога это особый вид деятельности, представляющий собой установление и изучение затруднений и потребностей, характеризующих состояние и результаты процесса адаптации, и позволяющий на этой основе прогнозировать возможные отклонения, определять пути их предупреждения, а также корректировать этот процесс в целях повышения качества подготовки молодых специалистов. При этом наставничество может и должно занять достойное место, способствуя преодолению поколенческого разрыва и передаче в новых формах накопленного опыта. По мнению ученых, и специалистов дополнительного профессионального образования и практиков, наставничество является наиболее эффективной формой персонифицированного сопровождения педагогов.

#### **Формат процедуры диагностики и алгоритмы обработки результатов**

Большинство практик при описании формата прохождения участниками процедуры диагностики и ее особенностей содержат следующие требования и характеристики:

- анкетирование – до 30 мин. доступно с любого компьютера (телефона);
- при проведении анкетирования исключаются персональные данные участников;
- исследование компетенций учителей проводится в бланковой форме;
- тестирование: на выполнение заданий отводится в зависимости от предмета (от 180 до 210 минут);
- предлагается онлайн тестирование в пунктах проведения оценки;
- тестирование: создание личного кабинета и размещение в нем оценочных материалов;
- запрещено использовать дополнительные ресурсы (учебники, справочные материалы, словари, телефоны и другие электронные приборы);
- наличие инструктивных материалов.

По результатам диагностики определяются уровни сформированности компетенций: низкий, средний, высокий.

В анализируемых практиках применения диагностических инструментов можно выделить основную и экспертно-демонстрационную части диагностики. Основная часть позволяет проводить диагностику в

очном, дистанционном и смешанном форматах; вариативная часть диагностики предлагает задания в форматах, требующих экспертного оценивания группой экспертов и/или проведение очных форматов демонстрации результатов.

С целью создания индивидуального маршрута предлагается вариативная (где можно выбрать конкретно интересующие педагога блоки диагностики или пройти все тесты/ анкеты/ чек-листы) или не вариативная диагностика, одинаковая для всех педагогов.

По вариантам использования диагностики непосредственно в рамках курсов повышения квалификации мы выделили *докурсовую, курсовую, послекурсовую и межкурсовую* диагностику. Большинство анализируемых объектов предлагают докурсовую и послекурсовую диагностику для определения начального и итогового уровня сформированности компетенций или динамики устранения профессиональных дефицитов. Отдельные образовательные практики предлагают одновременно все виды диагностики не только в качестве обратной связи, но и для моделирования элементов индивидуальных маршрутов.

Интерес представляет диагностика индивидуальной результативности, разработанная и реализуемая регионами [72].

Комплексная диагностики индивидуальной результативности освоения обучающимися (слушателями) ДПП ПК включает следующие виды и инструментарий осуществления диагностических процедур:

1. *Входная диагностика* (до начала реализации ДПП ПК). В качестве инструментария используется методика интегральной оценки компетентности педагога на основе профессионального стандарта, направленная на определение профессиональных проблем педагогов, отбор содержания ДПП ПК.

2. *Диагностика результатов освоения отдельных учебных курсов, модулей* (промежуточная аттестация обучающихся (слушателей). Инструментарий - контрольные вопросы (из материалов фонда оценочных средств ДПП ПК), лист оценивания ответа на вопрос, презентация технологической карты урока, лист оценивания технологической карты урока. Цель процедуры - получение информации о степени освоения обучающимися (слушателями) содержания отдельного учебного курса, модуля; выявление проблем освоения содержания ДПП ПК обучающимися.

3. *Диагностика результатов освоения ДПП ПК* (итоговая аттестация обучающихся (слушателей)). Проводится для получения информации о степени освоения содержания ДПП ПК, достижении планируемых результатов обучения. Инструментарий - проект/технологическая карта урока, лист оценивания проекта: урока/учебного занятия (из материалов фонда оценочных средств ДПП ПК).

4. *Отсроченная диагностика* (через полгода после окончания реализации ДПП ПК). Цель - определение готовности обучающихся (слушателей) применять на практике знания и умения, полученные в ходе освоения ДПП ПК. В качестве инструментария также используется

методика интегральной оценки компетентности педагога на основе профессионального стандарта.

В рамках рассматриваемой комплексной диагностики для определения показателей эффективности системы повышения квалификации учителей, в частности, учителей начальных классов, используются результаты диагностических исследований нескольких уровней [40].

1) Диагностика потребностей педагогов в повышении квалификации (путем анкетирования учителей начальных классов и заместителей директоров по УВР).

2) Анализ результатов конкурса «Новое качество урока. Работаем по ФГОС».

3) Региональный мониторинг по оценке метапредметных результатов освоения обучающимися основных общеобразовательных программ.

Диагностика профессиональных дефицитов и потребностей педагогов в повышении квалификации проводится на основании следующего кодификатора.

1. Критерии, ориентированные на конечный результат педагогической деятельности:

- уровень владения учащимися предметными универсальными учебными действиями. В качестве формы диагностики используются результаты ВПР;

- уровень сформированности у учащихся метапредметных универсальных учебных действий, выявленный в процессе регионального мониторинга.

2. Критерии, связанные с созданием образовательной среды: проектирование урока, проектирование внеурочной деятельности, использование ИКТ, выбор современных методов обучения и образовательных технологий, оценка достижения учащимися планируемых результатов ФГОС в урочной и внеурочной деятельности.

## **6. Направления анализа и применения результатов диагностики**

Проведенное нами исследование образовательных практики и изучение процедур диагностики профессиональных компетенций педагогов концептуально связано с определением результативности диагностики и эффективным восполнением профессиональных дефицитов на основе персонализированных образовательных маршрутов профессионального развития педагогов.

Направления анализа результатов диагностики и сферы их применения опираются на модель профессионального развития педагога, обусловленную нормативно закрепленным перечнем профессиональных компетенций (предметных, методических, психолого-педагогических, коммуникативных компетенций), которые связаны с трудовыми функциями профессионального стандарта "Педагог" в рамках формирования Единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников

и управленческих кадров для решения задач по:

- формированию индивидуальных образовательных маршрутов;
- организации методического сопровождения педагогов в целях обеспечения их непрерывного профессионального развития.

В региональной практике представлены варианты моделей профессионального развития педагога.

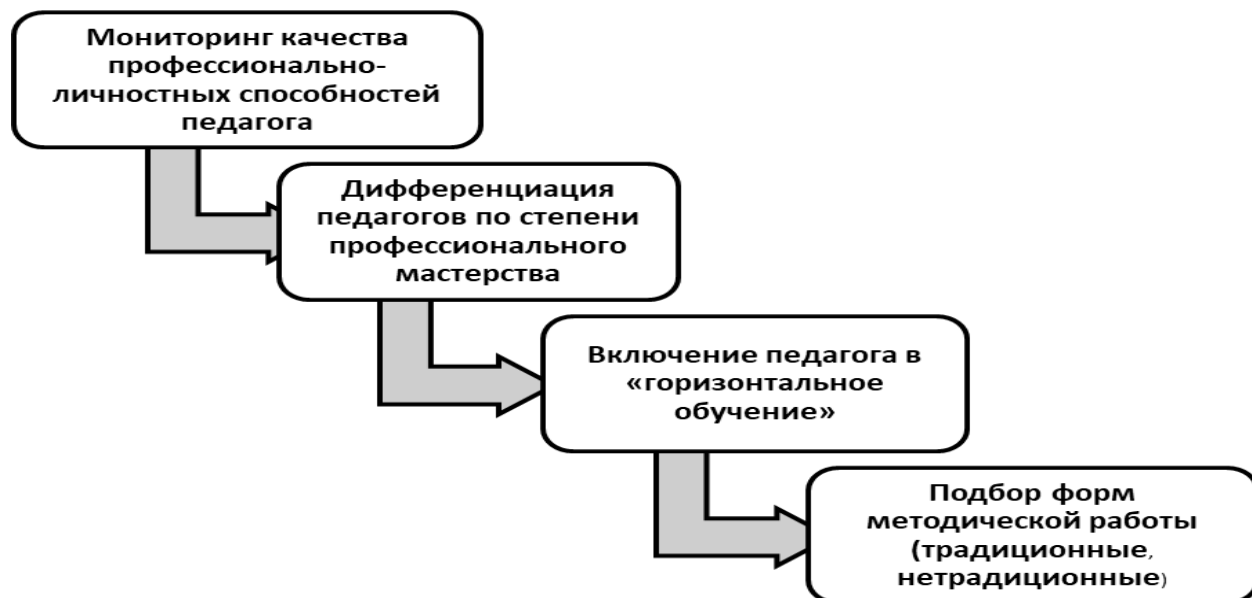


Рисунок 1. Модель системы непрерывного образования, повышения педагогического мастерства педагогов. [61, 66]

В рамках анализа результатов процедур диагностики профессиональных компетенций педагогов осуществляется на основе уровневого подхода и определяются преимущественно исходя из нормативных рекомендаций (высокий, средний, низкий уровни). Вместе с тем, в региональной практике встречаются другие варианты формулировок дефицитарных уровней.

*Пример 1.* На основании индивидуальных результатов участников оценки предметных и методических компетенций учителей сформированы рекомендации по уровням компетенций [56, 57]:

минимальный уровень – требуется принятие управленческих решений;

низкий уровень – требуется серьезная проработка вопроса о повышении квалификации;

средний уровень – требуется включение в систему профессионального развития;

высокий уровень – может быть экспертом, преподавать на курсах повышения квалификации.

*Пример 2.* Уровни владения оцениваемыми компетенциями педагогов [52, 53]:

«Благополучные» – для представителей данной группы характерно уверенное владение оцениваемыми компетенциями. Несмотря на то, что их уровень предметных компетенций средний, они уверенно владеют



большинством практик, использующихся в образовательной организации. Для них характерно недостаточно глубокое понимание субъектности обучающегося в образовательном процессе и недостаточно высокий уровень владения методологией обновленных ФГОС. Для данной группы можно рекомендовать обучение в активных формах (упражнения, тренинги), направленные на стимулирование инициативы обучающихся.

«Уставшие» – представители этой группы имеют недостаточный уровень развития предметных компетенций в сочетании со слабыми знаниями инструментов повышения мотивации обучающихся, их вовлечения в учебный процесс. Можно предположить, что данные педагоги нацелены на репродуктивную деятельность в рамках урока, слабо мотивированы на профессиональный рост. В рамках индивидуального образовательного маршрута данным педагогам рекомендовано участие в работе платформы «Наставники Ямала» в качестве наставляемых.

«Неготовые» – представители данной группы демонстрируют профессиональные дефициты, связанные со знанием своего предмета. Они также не показали знаний, связанных с обратной связью во время урока, вероятно потому, что простое воспроизведение учебного материала урока забирает их время и силы. Представителям данной группы рекомендовано прохождение курсов повышения квалификации предметного характера.

«Традиционалисты» – представители данной группы сочетают уверенное владение предметными компетенциями с достаточно низким владением компетенциями, связанными с созданием ситуаций выбора. Вероятно, данные педагоги смогли освоить ряд эффективных практик и не заинтересованы в изменении тех форм и моделей урока, которые прежде продемонстрировали хорошие результаты. Представителям данной группы рекомендовано участие в вебинарах/семинарах, посвященных государственной и региональной политике в области образования, а также участие в школьных проектных и творческих группах.

Обобщенно можно выделить основные сферы применения результатов диагностики профессиональных компетенций:

- оценка деятельности учителя и в целом качества образования для выявления проблемных зон и причинно-следственных связей.
- проектирование и построение индивидуальных образовательных маршрутов;
- формирование индивидуальных образовательных траекторий;
- выстраивание индивидуальной (персонализированной) образовательной программы (далее – ИОП) профессионального развития педагога;
- повышение квалификации;
- улучшение качества повышения квалификации педагогов, разработка на основе обратной связи курсов по запросу педагогических работников и управленческого звена;
- переподготовка, в т.ч. с учетом выявленных дефицитов;

- организация адресной методической помощи педагогам, продемонстрировавшим низкий уровень и сопровождение в ходе курсовых мероприятий, посткурсового периода);
- организация методического (тьюторского) сопровождения учителей региональными тьюторами из числа высококвалифицированных педагогических работников, методистов, прошедшими процедуру отбора и подготовленными в Академии Минпросвещения России в рамках федерального проекта «Учитель будущего» и муниципальными тьюторами;
- планирование методических мероприятий, подготовка ежегодных МР для органов местного самоуправления, муниципальных методических служб по организации методической работы с педагогическими работниками;
- подготовка методических материалов для педагогических работников, направленных на преодоление выявленных профессиональных дефицитов
- анализ результатов оценки будет учтен при формировании кадрового резерва учителей по предметной области, рекомендованных к привлечению в качестве методистов в рамках формирования Единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников;
- стимулирование педагога;
- развитие наставничества;
- разработка форм адресной поддержки и сопровождения учителей в возрасте до 35 лет и в первые три года работы;
- создание центров сопровождения профессионального роста педагогов, кластеров профессионального развития;
- использование стажировочных площадок;
- развитие сетевых форм взаимодействия;
- построение интегрированной образовательной среды непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников как в ЦНППМ, так и непосредственно на рабочем месте, и в других организациях (стажировочные площадки), за счет сбалансированного сочетания инструментов различных форматов повышения квалификации;
- формирование среды профессионального общения.

Таблица 3.

Сфера применения результатов диагностики в региональных практиках

Регион/объект анализа/учреждение	Сфера применения результатов диагностики
<b>Проектирование КПК</b>	
ГАУ ДПО "Ленинградский областной институт развития образования"; ЦНППМ ГБПОУ Уфимский многопрофильный профессиональный колледж; ГАУ ДПО "Брянский институт повышения	Проектирование КПК в соответствии с имеющимися дефицитами, а также уровнем развития компетенций педагогических работников, внесение изменений в программы повышения квалификации [36 ]

<p>квалификации работников образования"</p>	
<p>ГАУ ДПО "Архангельский областной институт открытого образования"  Государственное автономное учреждение дополнительного профессионального образования Иркутской области «Региональный институт кадровой политики и непрерывного профессионального образования»  ГБОУ ДПО «Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников» Минпросвещения КБР;  РГБУ ДПО «Карачаево-Черкесский республиканский институт повышения квалификации работников образования»;  ГАОУ ДПО Свердловской области "Институт развития образования";  ГАОУ ДПО «Смоленский областной институт развития образования»</p>	<p>Обучение по ДПП в сочетании с мероприятиями неформального образования (семинары, вебинары, олимпиады, конкурсы), стажировка квалификации.</p>

## Проектирование модели ИОМ

<p>АОУ ДПО "Институт развития образования и повышения квалификации имени С.Н.Донского-II"; Республики Саха (Якутия)</p>	<p>Предлагается модель индивидуального плана профессионального развития педагога [65]</p>
<p>ГАУ ДПО "Институт развития образования Республики Татарстан; ГАОУ ДПО «Калужский государственный институт развития образования»; Краевое государственное автономное учреждение дополнительного профессионального образования "Камчатский ИРО";</p>	<p>Разрабатываются индивидуальные образовательные маршруты на основе диагностики профессиональных дефицитов [64]</p>
<p>Государственное автономное учреждение дополнительного профессионального образования Самарской области «Институт развития образования»</p>	<p>Разработана видеоинструкция по получению ИОМ педагога, адресные рекомендации по подбору подходящих программ.</p>
<p>ГБУДО "Ростовский институт повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования";</p>	<p>Разработаны адресные и индивидуальные программы ПК, на основе диагностики 4К, а также методические рекомендации по созданию ИОМ [30]</p>
<p>ГАУ ДПО "Амурский областной институт развития образования";</p>	<p>Представлены рекомендации к определению уровней профессиональных дефицитов и способам их восполнения (на примере предметных дефицитов). Организация консультационной работы в рамках тьюторского сопровождения разработки и реализации индивидуальных образовательных маршрутов профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров</p>
<p>ГБУ ДПО "Адыгейский республиканский институт повышения квалификации"</p>	<p>Разработана модель ИОМ с учетом диагностики профессиональных дефицитов для педагогических работников и управленческих кадров (срок реализации - 6 месяцев)</p>
<p>ГБУ ДПО Нижегородский институт развития образования</p>	<p>Разработана модель ИОМ, учитывающий диагностику профессиональных дефицитов, подразумевающая достаточно большую самостоятельность педагога при определении маршрута (срок реализации - 1 - 3 года) Есть формы саморефлексии. Подразумевается использование Единого федерального</p>
<p>ЦНППМ (при ГБПОУ «Педагогический колледж им. Н.К. Калугина» г. Оренбурга)</p>	<p>Разработана модель ИОМ, учитывающий диагностику профессиональных дефицитов, подразумевающая достаточно большую самостоятельность педагога при определении маршрута (срок реализации - 1 - 3 года) Есть формы саморефлексии. Подразумевается использование Единого федерального</p>

<p>ЦНППМ Чувашской Республики Ашмарин-центр</p> <p>ГАУ ДПО «Институт развития образования» Калининградской области</p> <p>ГБОУ ДПО Санкт-Петербургская академия постдипломного педагогического образования</p>	<p>портала непрерывного профессионального педагогического образования [<a href="https://dppo.apkpro.ru/">https://dppo.apkpro.ru/</a>]</p> <p>Представлена форма ИОМ, который реализуется для непрерывного профессионального образования</p> <p>Представлена структура, этапы формирования и реализации ИОМ педагога, определены возможные формы тьюторского сопровождения. Сформирован макет ИОМ педагога, включающий раздел профессиональных компетенций и дефицитов, карту профессионального развития педагога.</p> <p>Ориентация педагогов на программы повышения квалификации ЦНППМ ИРО Калининградской области и федерального реестра</p> <p>Создана информационно-аналитическая система «Конструктор индивидуальной траектории профессионального роста», которая предлагает специалисту системы образования Санкт-Петербурга спектр возможностей для профессионального развития.</p> <p>На основе прохождения диагностических процедур создается профиль профессиональных компетенций по трем направлениям: предметные, методические, психолого-педагогические.</p> <p>По результатам диагностики система предлагает перечень образовательных событий для формирования индивидуального маршрута.</p> <p>При разработке и реализации индивидуальных треков профессионального роста и развития осуществляется тьюторская методическая поддержка.</p>
--	--

<b>Создание центров сопровождения (ПК, проф.роста и проч.)</b>	
АОУ ДПО "Институт развития образования и повышения квалификации имени С.Н.Донского-II" Республики Саха (Якутия)	Создан центр непрерывного повышения ПК пед.работников [64]
ГБУ ДПО "Ростовский институт повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования"	Создан Региональный кластер профессионального развития [42, 44, 50]
ГАУ Калининградской области ДПО "Институт развития образования"	Создан Балтийский клуб менторов[45]

Представленное в региональных практиках проектирование индивидуального образовательного маршрута/индивидуального плана профессионального развития имеет общий алгоритм действий педагога и включает следующие этапы:

1. Диагностика (в т.ч. и самодиагностика) профессиональных дефицитов. Педагог делает выводы о сильных и слабых сторонах своей профессиональной деятельности. Результаты диагностики лежат в основе составления ИОМ/ИППР.

2. Разработка индивидуального образовательного маршрута педагога/ индивидуального плана профессионального развития. Автор ИОМ/ИППР составляет план работы на определенный период, называемый дорожной картой. Дорожная карта индивидуального образовательного маршрута педагога для удобства может быть оформлена в табличной форме.

3. Поэтапная реализация маршрута.

4. Рефлексивный анализ эффективности индивидуального образовательного маршрута.

Наиболее распространенной сферой применения результатов диагностики профессиональных компетенций во всех образовательных практиках является повышение квалификации педагогов. Реестр запросов на повышение квалификации формируется с учетом данных диагностики и выявленных дефицитов в профессиональной компетенции педагогов.

В информационных материалах одного из регионов представлены следующие направления запросов [6]:

- совершенствование компетенции по вопросам формирования функциональной грамотности и метапредметных результатов;
- совершенствование ИТ-компетенции;
- реализация проектной деятельности в основной школе;
- система разработки заданий на достижение метапредметных результатов в условиях обновленных ФГОС.

На основе сформированных запросов корректируется тематика курсовой подготовки с учетом профессиональных дефицитов педагогов.

В рамках проведенного исследования были выделены механизмы организации *непрерывной методической поддержки* педагога, которые представляют совокупность следующих активностей:

– методы стимулирования развития профессиональной компетентности педагогов, в том числе поиск лучших практик («P2P» – модели «горизонтального обучения») и авторских педагогических систем обучения, воспитания и развития обучающихся;

– разнообразные формы взаимодействия и сотрудничества, включая построение методических сетей муниципального и регионального уровней, нацеленных на непрерывное педагогическое образование и самообразование, самоопределение и самореализацию педагога;

– эффективные технологии кураторского сопровождения автора ИОМ региональными методистами/тьюторами. Тьюторы и методисты выстраивают свою деятельность на принципах профессионального развития взрослых: практико-ориентированности, навыков практик сообществ, тренингности, интерактивности, проективности;

– методы профессионального самосохранения, приемы противостояния неблагоприятным факторам профессиональной среды.

Проведенное в ходе исследования обобщение региональных методических ресурсов показало применение различных методов и технологий для профессионального развития педагогов.

При составлении маршрута тьютор подбирает содержание, методы и формы профессионального развития и образования. Это могут быть курсы повышения квалификации, семинары, фасилитации (групповая работа), тренинги, конференции, воркшопы (обучающее практико-ориентированное мероприятие), участие в методических объединениях, научная деятельность педагога, самообразование. Наиболее востребованной формой можно отметить профессиональное консультирование (индивидуальное сопровождение) – взаимодействие педагога с тьютором (наставником), направленное на развитие и укрепление личностных ресурсов, на развитие уникальности и способы их применения в профессиональной деятельности.

Тьюторы и методисты применяют чек-листы по формированию практических навыков педагогов, критерии оценивания результатов деятельности, приемы коллективного решения проблем; открытых вопросов, интервьюирования и обратной связи; тренинги, коучинг, наблюдение за занятиями, мотивирование, кейс-стади и самоанализ деятельности, онлайн-консультирование и другие форматы профессионального взаимодействия, в том числе на цифровых платформах [20, 21]

**Вывод:** таким образом, результаты процедур диагностики профессиональных компетенций педагогов весьма разнообразны и имеют широкую сферу применения. Сделаны попытки представить возможности восполнения профессиональных дефицитов в системе повышения квалификации, через изменение текущей профессиональной позиции в новую, более качественную и продуктивную профессиональную позицию на основе построения персонализированных образовательных маршрутов профессионального развития педагогов.

Однако, анализ показал, что научно-методическое сопровождение субъектов в системе непрерывного опережающего педагогического

образования мало детализировано и не связано с позиционным самоопределением. Представленный опыт самоопределения связан с адресной поддержкой и сопровождением категории «молодых педагогов» (в возрасте до 35 лет и в первые три года работы). Для остальных категорий педагогов научно-методическое сопровождение преимущественно ориентировано на усредненную позицию «педагог» (учитель, педагогический работник), описываемую в терминах профессионального стандарта.

В связи с этим в рамках формирования Единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, становится актуальной разработка перспективной модели профессионального развития педагога в системе повышения квалификации, которая должна обеспечивать процессы позиционного самоопределения на всех этапах «жизненного» цикла педагогической профессии через реализацию персонализированных образовательных треков, сочетающих базовую схему деятельности в конкретной ситуации профессионального развития и образовательную траекторию.

### **Заключение**

В ходе проведенного исследования по изучению процедур диагностики профессиональных компетенций педагогов, реализуемых в рамках единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников, были решены поставленные задачи и сформулированы выводы:

- Определены нормативно-правовые основания проведения диагностики профессиональных компетенций, связанные с требованиями государственной политики и включающие методологические, организационные, содержательные и процессуальные основы деятельности и направления модернизации существующих в системе образования структур и форм научного и методического сопровождения повышения квалификации. Настоящими нормативными правовыми актами предусмотрено формирование единых подходов к обеспечению персонализированного повышения квалификации педагогических работников и управленческих кадров на основе независимой диагностики профессиональных компетенций, позволяющей выявить профессиональные дефициты и обеспечить сопровождение индивидуальных образовательных маршрутов.

Для изучения процедур диагностики профессиональных компетенций педагогов определены объекты изучения процедур диагностики:

- исходные концептуальные основания определения содержания и процедуры диагностики профессиональных компетенций педагогов;
- целевые установки;
- диагностируемые объекты (какие компетенции диагностируются);
- субъекты (категории диагностируемых педагогов) диагностики;
- особенности используемых оценочных заданий;



- формат процедуры оценивания;
- сфера применения результатов диагностики.

Представленные объекты диагностики позволяют сформировать профиль компетенций педагога (нормативный и вариативный профили), фиксировать уровень развития профессиональных компетенций, области профессиональных дефицитов и определять направления для профессионального развития педагога.

Отмечена недостаточная вариативность и дефицитарность диагностических процедур и материалов для непосредственного выявления профессиональных затруднений у педагогов. Представленные на федеральном и региональном уровне концептуальные основания не в полной мере определяют методологические, организационные, содержательные и процессуальные основы диагностики профессиональных компетенций педагогов и не предоставляют педагогам возможности эффективного восполнения профессиональных дефицитов на основе персонализированных образовательных маршрутов профессионального развития.

Однако, актуальность подобных исследований свидетельствует о незавершенности и дальнейшем развитии процесса формирования единых подходов к обеспечению персонифицированного повышения квалификации педагогических работников и управленческих кадров на основе выявленных профессиональных дефицитов. Здесь нашим ориентиром являются персонифицированные диагностики субъектов Российской Федерации, поскольку региональный уровень позволяет консолидировать усилия разных структур единой федеральной системы научно-методического сопровождения и работать с каждым педагогом индивидуально.

Изучены, обобщены и проанализированы образовательные практики федерального и регионального уровня, реализующие процедуры комплексной диагностики профессиональных компетенций педагогов и результаты диагностики профессиональных компетенций педагогов.

Настоящее исследование по изучению процедур диагностики профессиональных компетенций педагогов, реализуемых в рамках единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников, проводилось исходя из принципов построения общероссийской системы профессионального роста учителя.

Основную функцию при формировании моделей диагностики профессиональных компетенций обеспечивает разработка диагностического инструментария и процедур диагностики по направлениям измерения профессиональных компетенций педагогов (объекты диагностики нормативного/вариативного профилей).

Исследование диагностического инструментария и процедур диагностики проводилось с учетом вариативного подхода к формам диагностики профессиональных компетенций педагога. Выделено 2 группы инструментария, которые применяются в образовательной практике, для диагностики профессиональных компетенций: традиционный (тестирование, анкетирование, собеседование и пр.) и инновационный

(обмен опытом, взаимопосещения уроков, наставничество, индивидуальные образовательные маршруты и пр.). Основные форматы проведения диагностики: очный, дистанционный и смешанный (для основной части диагностики); только очный формат - для вариативной части, требующей экспертного оценивания группой экспертов и/или демонстрации результатов.

Направления анализа результатов диагностики и сферы их применения в рамках формирования Единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров опираются на модель профессионального развития педагога, обусловленную нормативно закреплённым перечнем профессиональных компетенций, которые связаны с трудовыми функциями профессионального стандарта "Педагог".

Процедуры диагностики профессиональных компетенций педагогов реализуются на основе уровневого подхода и определяются преимущественно исходя из нормативных рекомендаций (высокий, средний, низкий уровни).

В образовательных практиках наиболее распространённой сферой применения результатов диагностики профессиональных компетенций является повышение квалификации педагогов. Региональные методические ресурсы демонстрируют применение различных методов и технологий для профессионального развития педагогов.

Результаты процедур диагностики профессиональных компетенций педагогов весьма разнообразны и имеют широкую сферу применения. Сделаны попытки представить возможности восполнения профессиональных дефицитов в системе повышения квалификации, через изменение текущей профессиональной позиции в новую, более качественную и продуктивную профессиональную позицию на основе построения персонализированных образовательных маршрутов профессионального развития педагогов.

Однако, исследование показало, что самоопределение субъектов в системе непрерывного опережающего педагогического образования мало детализировано и преимущественно ориентировано на усреднённую позицию "педагог".

В связи с этим, в рамках формирования Единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, становится актуальной разработка перспективной модели профессионального развития педагога в системе повышения квалификации, которая должна обеспечивать позиционное самоопределение педагогов на всех этапах «жизненного» цикла педагогической профессии через реализацию персонализированных образовательных треков.

Разработка перспективной модели обеспечит формирование новых форм профессионального поведения в изменяющихся условиях и подготовку педагогов к выполнению новых видов профессиональной деятельности и развитию профессиональных позиций с учётом специфики потребностей в профессиональном развитии и выявленных в ходе

комплексной диагностики дефицитов.

### Перечень интернет – источников

1. Адресные рекомендации по организации повышения квалификации на основе профессиональных дефицитов педагогов [сайт]. - URL:<https://drive.google.com/file/d/1j37j7oOr51JY0he9LXkLnNbllgwkpDj7/view> (дата обращения: 30.07.2022). — Текст : электронный.

2. Академия социального управления (АСОУ): [сайт]. — URL:<https://srpm.asou-mo.ru/index.php> (дата обращения: 30.07.2022). — Текст : электронный.

3. Анализ результатов мониторинга качества системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Ростовской области по итогам 2021/2022 учебного года [сайт]. - URL:<https://www.ripkro.ru/upload/parse/rsoko/sistema-metod/1847.pdf> (дата обращения: 27.07.2022). — Текст : электронный.

4. Аналитическая справка. Диагностика качества повышения квалификации управленческих и педагогических кадров [сайт]. — URL: <https://spbappo.ru/wp-content/uploads/2019/07/Analitic.pdf> (дата обращения: 30.07.2022). — Текст : электронный.

5. Аналитические материалы по результатам проведения исследования компетенций учителей русского языка, литературы и математики (ФГБУ «ФИОКО»): [сайт]. — URL: <https://fioco.ru/teachers-niko> (дата обращения: 30.07.2022). — Текст : электронный.

6. Аналитический отчет ЦОПМКП оценка учителей-вторая волна 2021. (Пермский край) [сайт]. — URL: <https://cub.iro.perm.ru/storage/2022/05/05/2bebc2384ce17f312e4cc07032d730aab74a7bc8.pdf> (дата обращения: 30.07.2022). — Текст : электронный.

7. Выявление и преодоление профессиональных затруднений педагогов. Методические рекомендации /Под редакцией М.А. Габова; О.А. ГАОУ ВО МГПУ: [сайт]. — URL: <https://ino.mgpu.ru/diagnostika-professionalnyh-kompetentsij-sovremennogo-pedagoga/> (дата обращения:30.07.2022). — Текст : электронный.

8. Геворкян Е.Н., Иоффе А.Н., Шалашова М.М. Диагностика педагога: от контрольного измерения к определению дефицитов для профессионального роста. Педагогика. 2020. № 1. С. 74-86.

9. Демоверсия диагностической работы для проведения оценки предметных и методических компетенций учителей начальных классов [сайт]. — URL: <https://clck.ru/dY8MZ> (дата обращения: 09.03.2022) — Текст:электронный.

10. Диагностика профессиональных компетенций учителей Московской области (проведена в соответствии с Контрактом №0348200040521000028 от 19.07.2021 на оказание услуг по реализации мероприятий для нужд субъектов Российской Федерации по развитию механизмов управления качеством общего образования по направлению: система обеспечения профессионального развития педагогических работников): [сайт]. — URL: <https://mo.mosreg.ru/download/document/11360272> (дата обращения: 30.07.2022). - Текст : электронный.

11. Игнатъева Г. А., Тулупова О. В., Матчина С. В. Технология самоопределяемого обучения как новый формат дополнительного профессионального образования педагогов // Образование и наука. 2019. №4. URL: <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2019-4-162-182>.

12. Коми, Коми республик. ин-т развития образования. [сайт]. — URL: <https://clck.ru/dY84E> (дата обращения: 30.07.2022) — Текст:электронный.

13. Комплексная система диагностики и оценки квалификации работников образования от «Фоксфорда»: [сайт]. — URL:<https://competence.foxford.ru/> (дата обращения: 30.07.2022). — Текст :электронный.

14. Концептуально-методологические основы диагностики профессиональных компетенций для выстраивания ИОП педагога, 2019 г. (ГАОУ ВО города Москвы «Московский городской педагогический университет» совместно с ФГАУ «Фонд новых форм развития образования»): [сайт]. — URL: <https://www.preobra.ru/improject-15433>(дата обращения: 30.07.2022). — Текст : электронный.

15. Концепция мониторинга качества дополнительного профессионального образования педагогических работников Ростовской области [сайт]. - URL: <https://ripkro.ru/upload/parse/rsoko/sistema-metod/834-ripkaz660.pdf> (дата обращения: 27.07.2022). — Текст : электронный.

16. Концепция подготовки педагогических кадров для системы образования на период до 2030 года. Утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 24 июня 2022 г. № 1688-р [сайт]. — URL: <http://static.government.ru/media/files/5hVUIZXA2JMcPrHoJqfohMeoToZAwtA5.pdf> (дата обращения: 27.07.2022). — Текст : электронный.

17. Концепция развития профессионального и личностного совершенствования Учителя Санкт-Петербурга/ Авт.: В.Н. Виноградов, О.Б. Даутова, С.В. Жолован (ГБОУ ДПО Санкт-Петербургская академия постдипломного педагогического образования): [сайт]. —

URL:<https://spbappo.ru/wp-content/uploads/2019/07/Koncept.pdf> (дата обращения: 30.07.2022). — Текст : электронный.

18. Кучергина О.В. Диагностика профессиональных дефицитов сформированности предметных компетенций педагогов начального общего образования инклюзивного профиля: региональный опыт. Педагогика. Вопросы теории и практики. 2022. Т. 7. № 5. С. 530-535.

19. Методика проведения мониторинга профессиональных дефицитов педагогических работников профессиональных образовательных организаций Иркутской области/ Авт.: Г.В. Бурова, ред.: Н.В.Дыня – Иркутск: ГАУ ДПО Иркутской области «Региональный институт кадровой политики и непрерывного профессионального образования». – 2022. - 17с. [сайт]. — URL: [https://center-prof38.ru/sites/default/files/one\\_click/monitoring\\_profdeficitov.pdf](https://center-prof38.ru/sites/default/files/one_click/monitoring_profdeficitov.pdf) (дата обращения: 27.07.2022) — Текст: электронный.

20. Методические рекомендации по выявлению профессиональных дефицитов и адресного формирования направления повышения квалификации /Под общ. ред. В.И. Ребровой. - Спб: ГАОУ ДПО «ЛОИРО», 2020. - 23 с. [сайт]. - URL: <https://clck.ru/YsVmf> (дата обращения: 30.07.2022) — Текст: электронный.

21. Методические рекомендации по разработке индивидуального образовательного маршрута (индивидуального плана) профессионального развития педагога [сайт]. - URL: <https://ripkro.ru/upload/parse/rsoko/sistema-raboty/1669-02.pdf> (дата обращения: 27.07.2022). — Текст : электронный.

22. Методические рекомендации по созданию индивидуального образовательного маршрута профессионального развития педагога, в том числе из школы с низкими образовательными результатами [сайт]. - URL:<https://ripkro.ru/upload/parse/rsoko/sistema-raboty/1669-02.pdf> (дата обращения: 27.07.2022). — Текст : электронный.

23. Модель проектирования индивидуальных образовательных программ повышения квалификации педагогов с учетом результатов Диагностики и выявленных по ее результатам профессиональных дефицитов, 2019 г. (ГАОУ ВО города Москвы «Московский городской педагогический университет» совместно с ФГАУ «Фонд новых форм развития образования»): [сайт]. — URL: <https://www.preobra.ru/improject-15434> (дата обращения: 30.07.2022). — Текст : электронный.

24. Модель проектирования индивидуальных образовательных программ повышения квалификации педагогов с учетом результатов диагностики и выявленных по ее результатам профессиональных дефицитов (ГБОУ ДПО «Институт повышения квалификации работников образования Республики Ингушетия»): [сайт]. — URL: <https://ipkro.riobr.ru/sistema->

monitoringa-kachestva-dopolnitelnogo-professionalnogo-obrazovaniya-pedagogicheskikh-rabotnikov/ (дата обращения: 30.07.2022). — Текст :электронный.

25. О модернизации системы дополнительного педагогического образования в Российской Федерации: письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 27 декабря 2017 г. № 08-2739 [сайт]. — URL: <https://tkrfkod.ru/zakonodatelstvo/pismo-minobrнауки-rossii-ot-27122017-n-08-2739/> (дата обращения: 30.07.2022). — Текст : электронный.

26. О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года: указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 [сайт]. — URL: <https://legalacts.ru/doc/ukaz-prezidenta-rf-ot-21072020-n-474-o-natsionalnykh/#100020> (дата обращения: 30.07.2022). — Текст : электронный.

27. О порядке реализации персонифицированной модели повышения квалификации руководящих и педагогических работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга [сайт]. — URL:[https://spbappo.ru/wp-content/uploads/2020/12/1096-p\\_20.pdf](https://spbappo.ru/wp-content/uploads/2020/12/1096-p_20.pdf) (дата обращения: 30.07.2022). — Текст : электронный.

28. О создании и функционировании центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и центра оценки профессионального мастерства и квалификаций педагогов в Ростовской области [сайт]. - URL:<https://www.ripkro.ru/upload/parse/rsoko/sistema-metod/1272rasppro.pdf> (дата обращения: 27.07.2022). — Текст : электронный.

29. Об образовании в Российской Федерации : Федер. закон от 29 дек. 2012 г. № 273-ФЗ : [принят Государственной Думой 21 дек. 2012 г. : одобрен Советом Федерации 26 дек. 2012 г.] // Гарант: офиц. сайт. — URL:<http://ivo.garant.ru/#/document/70291362/paragraph/1:2> (дата обращения:30.07.2022). — Текст : электронный.

30. Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров: распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 г. № Р-174 [сайт]. — URL:<https://legalacts.ru/doc/rasporjazhenie-minprosveshchenija-rossii-ot-16122020-n-r-174-ob-utverzhdanii/#100012> (дата обращения: 30.07.2022). — Текст : электронный.

31. Об утверждении комплекса мер по созданию региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Ростовской области [сайт]. -

URL:<https://ripkro.ru/upload/parse/rsoko/sistema-metod/834-prikaz645.pdf>  
(дата обращения: 27.07.2022). — Текст : электронный.

32. Об утверждении методических рекомендаций по порядку и формам диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций с возможностью получения индивидуального плана: распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 27.08. 2021 г. № Р-201:[сайт]. — URL: <https://legalacts.ru/doc/rasporjazhenie-minprosveshchenija-rossii-ot-27082021-n-r-201-ob-utverzhdanii/> (дата обращения: 30.07.2022). — Текст : электронный.

33. Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста: распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 № 3273-р (ред. от 20.08.2021) — URL:<https://legalacts.ru/doc/rasporjazhenie-pravitelstva-rf-ot-31122019-n-3273-r-ob-utverzhdanii/#100179> (дата обращения: 30.07.2022). — Текст : электронный.

34. О создании ЦНППМ Мурманской области [сайт]. — URL:[https://snppm.iro51.ru/images/Документы/о\\_создании\\_центра.pdf](https://snppm.iro51.ru/images/Документы/о_создании_центра.pdf) (дата обращения: 30.07.2022). — Текст : электронный.

35. Об утверждении профессионального стандарта "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель): приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 г. № 544н — URL: <https://legalacts.ru/doc/prikaz-mintruda-rossii-ot-18102013-n-544n/>(дата обращения: 30.07.2022). — Текст : электронный.

36. Об утверждении реестра заказа Комитета по образованию по дополнительным и профессиональным программам повышения квалификации руководящих и педагогических работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга, на 2022 год. — URL: <https://spbappo.ru/wp-content/uploads/2021/03/3335-p-ot-16.12.21.pdf> (дата обращения: 30.07.2022). — Текст : электронный.

37. Отчет по результатам проведения мониторинга по переподготовке и повышению квалификации руководящих и педагогических работников образовательных учреждений Ленинградской области, удовлетворенности качеством реализации программ дополнительного профессионального образования в 2021 году [сайт]. - URL:<https://docs.google.com/document/d/10C->

Fbe2RsSUjFdYCyABQfTpILqe\_n03tytUuMacOgGE/edit (дата обращения 27.07.2022). - Текст: электронный.

38. Оценка профессиональной компетенции педагога. Ростов-на-Дону [сайт]. - URL: <https://www.ripkro.ru/rsoko/sistema-metod/monitoring-metod.php>

39. Паспорт федерального проекта "Современная школа" национального проекта "Образование": утвержден президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24 декабря 2018 г. № 16) — URL:<https://legalacts.ru/doc/pasport-natsionalnogo-proekta-obrazovanie-utv-prezidiumom-soveta-pri-prezidente/#100140> (дата обращения: 30.07.2022). — Текст : электронный.

40. Мониторинг результатов диагностики педагогов. Ростов-на-Дону [сайт]. - URL: <https://www.ripkro.ru/rsoko/sistema-metod/monitoring-metod.php> (дата обращения: 30.07.2022). — Текст : электронный.

41. Показатели эффективности системы повышения квалификации учителей начальных классов.—URL: <https://spbappo.ru/wp-content/uploads/2019/08/Pokazateli-monitoringa-nsh.pdf> (дата обращения:30.07.2022). — Текст : электронный.

42. Положение о Центре непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников Оренбургской области [сайт]. — URL: [https://pedcolleg56.ru/docs/RUMC/pol\\_center.pdf](https://pedcolleg56.ru/docs/RUMC/pol_center.pdf) (дата обращения: 27.07.2022). — Текст : электронный.

43. Положение о научно-практическом кластере профессионального развития педагогических и управленческих кадров регионального образования. Ростов-на-Дону. [сайт]. - URL:<https://ripkro.ru/upload/parse/nmd/445polog1.pdf> (дата обращения: 27.07.2022). — Текст : электронный.

44. Положение о порядке и формах диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций Новгородской области с возможностью получения индивидуального плана. Утверждено приказом ГОАУ ДПО «РИПР» от «24» ноября 2021 года № 154 [сайт]. — URL: <https://cnppm53.ru/wp-content/uploads/Положение-о-порядке-профдефицитов.pdf> (дата обращения:27.07.2022). — Текст : электронный.

45. Положение о региональном инновационном кластере эффективных образовательных систем. Ростов-на-Дону [сайт]. - URL:<https://ripkro.ru/upload/parse/nmd/445polog4.pdf> (дата обращения: 27.07.2022). — Текст : электронный.



46. Положение о региональном профессиональном сообществе «Балтийский клуб менторов» — URL:[https://drive.google.com/file/d/12MOdKPn3OabrIzo0W\\_YwdNRq4ohdE02V/view](https://drive.google.com/file/d/12MOdKPn3OabrIzo0W_YwdNRq4ohdE02V/view) (дата обращения: 27.07.2022) — Текст: электронный.

47. Положение о центре непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников ГОАУ ДПО «РИПР» (Великий Новгород). Утверждено приказом ГОУ ДПО «РИПР» от «13» июля 2021 года № 91 [сайт]. — URL: <https://cnppm53.ru/wp-content/uploads/Положение-о-ЦНППМ-Великий-Новгород.pdf> (дата обращения: 27.07.2022). — Текст : электронный.

48. Положение об индивидуальном образовательном маршруте педагогических работников (ГБОУ ДПО «Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников» Минпросвещения КБР): [сайт]. — URL: <http://cnppm.ru/wp-content/uploads/2022/07/ПОЛОЖЕНИЕ-об-индивидуальном-образовательном-маршруте-пед.-работников.pdf>(дата обращения:27.07.2022). — Текст : электронный.

49. Положение об индивидуальном образовательном маршруте педагогических работников и управленческих кадров утверждено приказом ИРООО № 291од от 29.09.2021 г. [сайт]. — URL: [https://cnppm.irooo.ru/images/documents/11.Положение\\_об\\_индивидуальном\\_образовательном\\_маршруте\\_педагогических\\_работников\\_и\\_управленческих\\_кадров-2.pdf](https://cnppm.irooo.ru/images/documents/11.Положение_об_индивидуальном_образовательном_маршруте_педагогических_работников_и_управленческих_кадров-2.pdf) (дата обращения: 27.07.2022). — Текст :электронный.

50. Положение об индивидуальном образовательном маршруте педагогов. Утверждено приказом ГОАУ ДПО «РИПР» от «02» февраля 2022 года № 9 [сайт]. — URL: <https://cnppm53.ru/wp-content/uploads/Положение-об-ИОМ-1.pdf> (дата обращения: 27.07.2022). — Текст : электронный.

51. Положение об индивидуальном образовательном маршруте повышения квалификации. Приложение 3 к приказу АОУ ДПО РС (Я) ИРО и ПК №01/1-08/05 от 10 февраля 2022 г. [сайт]. - URL: [https://docs.google.com/document/d/1e6W3C43EeLetpI1G6l\\_3P7c4Vu0x79sme/edit](https://docs.google.com/document/d/1e6W3C43EeLetpI1G6l_3P7c4Vu0x79sme/edit) (дата обращения 27.07.2022). - Текст: электронный.

52. Постановление правительства Ярославской области от 16.10.2020 № 817-п «О реализации в 2021 году мероприятия по созданию центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников в рамках федерального проекта «Учитель будущего» и признании утратившим силу постановления Правительства области от 03.07.2019 № 476-п» [сайт]. — URL: <https://docs.cntd.ru/document/570961851> (дата обращения: 27.07.2022). — Текст : электронный.

53. Приказ ДО ЯНАО от 01.02.2021 № 58 "Об утверждении модели центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников в Ямало-Ненецком автономном округе" [сайт]. — URL: <https://disk.yandex.ru/i/VYxii2jh17TScw> (дата обращения: 27.07.2022). — Текст : электронный.

54. Приказ ДО ЯНАО от 01.03.2021 № 128 "О создании центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников в Ямало-Ненецком автономном округе" [сайт]. — URL: <https://disk.yandex.ru/i/A8O4nv4F-zZWbw> (дата обращения: 27.07.2022). — Текст : электронный.

55. Приказ Департамента образования Ярославской области от 01.03.2021 № 63/0103 «О Центре непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников на территории Ярославской области» [сайт]. — URL: [http://www.iro.yar.ru/fileadmin/iro/cnppm/Prikaz\\_DO\\_JAO\\_63\\_01-03.pdf](http://www.iro.yar.ru/fileadmin/iro/cnppm/Prikaz_DO_JAO_63_01-03.pdf) (дата обращения: 27.07.2022). — Текст : электронный.

56. Приказ Департамента образования Ярославской области от 04.04.2022 № 10-нп «Об утверждении Положения о региональной системе научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров» [сайт]. — URL: [http://cnppm.iro.yar.ru/wp-content/uploads/2022/04/Приказ-ДО-ЯО\\_10-нп\\_Положение-о-РСНМС.pdf](http://cnppm.iro.yar.ru/wp-content/uploads/2022/04/Приказ-ДО-ЯО_10-нп_Положение-о-РСНМС.pdf) (дата обращения: 27.07.2022). — Текст : электронный.

57. Приказ Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 15.02.2021 № 191 "О создании центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников на территории Ханты-Мансийского автономного округа - Югры" [сайт]. — URL: <https://iro86.ru/images/Documents/2021/n191.pdf> (дата обращения: 27.07.2022). — Текст : электронный.

58. Приказ Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 28.02.2022 №10-П-239 «О координации деятельности проведения оценки предметных и методических компетенций учителей по следующим предметам: русскому языку, математике, физике, химии, биологии, литературе, истории, обществознанию, географии, информатике, иностранному языку (английскому, немецкому, французскому), технологии, а также учителей начальной школы на территории Ханты-Мансийского автономного округа – Югры в 2022 году» [сайт]. — URL: [https://iro86.ru/images/10-%D0%9F-239\\_2022.pdf](https://iro86.ru/images/10-%D0%9F-239_2022.pdf) (дата обращения: 27.07.2022). — Текст : электронный.

59. Приказ ИРООО № 66 от 25.02.2021 об утверждении положения о ЦНППМ Омской области [сайт]. — URL: [https://cnppm.irooo.ru/images/documents/4\\_Приказ\\_ИРООО\\_66\\_Положение\\_ЦНППМ.pdf](https://cnppm.irooo.ru/images/documents/4_Приказ_ИРООО_66_Положение_ЦНППМ.pdf) (дата обращения: 27.07.2022). — Текст : электронный.

60. Приказ Министерства образования и науки Чеченской республики № 749-п от 23.06. 2021 г. “Об утверждении концепции создания и функционирования Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников в Чеченской Республике” [сайт]. — URL: <https://drive.google.com/file/d/1ln5rj8q8Pd9HJrKVdLM-RPTcD-22SsoY/view> (дата обращения: 27.07.2022). — Текст : электронный.

61. Приказ Министерства образования и науки Чеченской республики № 896-п от 30.07. 2021 г. “О реализации мероприятий по созданию региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Чеченской Республики” [сайт]. — URL: <https://drive.google.com/file/d/12zXutEXGwMvgf85uNxDqSaJdkHL3yQ8x/view> (дата обращения: 27.07.2022). — Текст : электронный.

62. Приказ Минобразования Чувашии от 04.04.2022 г. № 505 "Об организационно-методическом сопровождении процедур оценки предметных и метапредметных компетенций учителей" [сайт]. — URL: [http://chrio.cap.ru/Content2022/orgs/GovId\\_121/505\\_minobr\\_2022\\_04\\_05\\_11\\_51\\_22\\_187.pdf](http://chrio.cap.ru/Content2022/orgs/GovId_121/505_minobr_2022_04_05_11_51_22_187.pdf) (дата обращения: 27.07.2022). — Текст : электронный.

63. Приказ Об утверждении Регламента сетевого взаимодействия Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и субъектов региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Ростовской области [сайт]. - URL: <https://ripkro.ru/upload/parse/cnppmpr/1386.pdf> (дата обращения: 27.07.2022). — Текст : электронный.

64. Приказ департамента образования и науки Чукотского автономного округа от 15.07.2021 г. № 01-21/403 "Об утверждении Положения о создании и функционировании региональной СНМС" [сайт]. — URL: <https://chao.chiroipk.ru/filesПриказ%20ДОиН%20№2001-21%20403%20от2015.07.2021%20Положение%20о%20Региональной%20н-м%20сопровождения%20%20ПР%20и%20УК.pdf> (дата обращения: 27.07.2022). — Текст : электронный.

65. Приказ о разработке адресных программ повышения квалификации для работников образования Республики Татарстан на 2022 год [сайт]. - URL: [https://mon.tatarstan.ru/file/g2b/File/27.09.2021\\_pod-](https://mon.tatarstan.ru/file/g2b/File/27.09.2021_pod-)

1227\_21\_Xadiullin%20I.G.\_Zakirova%20M.Z.pdf (дата обращения 27.07.2022). - Текст: электронный.

66. Приказ об утверждении типового Положения о деятельности Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников Республики Саха (Якутия) и показателей эффективности Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников Республики Саха (Якутия) [сайт]. - URL:

[https://drive.google.com/file/d/1K0F8ppBPR62M\\_dN1DRAVs8B1fwOo9910/view](https://drive.google.com/file/d/1K0F8ppBPR62M_dN1DRAVs8B1fwOo9910/view) (дата обращения 27.07.2022). - Текст: электронный.

67. Приказ от 4 марта 2021 г. № 273 об утверждении Типового положения о центре непрерывного повышения педагогического мастерства Ашмарин-центр [сайт]. — URL: [http://chrio.cap.ru/Content2021/orgs/GovId\\_121/4.\\_prikaz\\_ot\\_4\\_marta\\_2021\\_g.\\_273\\_ob\\_utverzhdenii\\_tipovogo\\_polozheniya\\_o\\_centre.\\_\(1\).pdf](http://chrio.cap.ru/Content2021/orgs/GovId_121/4._prikaz_ot_4_marta_2021_g._273_ob_utverzhdenii_tipovogo_polozheniya_o_centre._(1).pdf) (дата обращения: 27.07.2022). — Текст : электронный.

68. Приказ №П 22\_26 от 07 04 2022 Об утверждении Положения о создании, функционировании и развитии региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Омской области. [сайт]. — URL: [https://cnppm.irooo.ru/images/documents/Приказ\\_П\\_22\\_26\\_от\\_07\\_04\\_2022\\_Об\\_утверждении\\_Положения.pdf](https://cnppm.irooo.ru/images/documents/Приказ_П_22_26_от_07_04_2022_Об_утверждении_Положения.pdf) (дата обращения: 27.07.2022). — Текст : электронный.

69. Распоряжение Правительства ЧАО от 15.10.2020 г. № 424-рп "Об утверждении создания ЦНППМПР ЧАО в 2021 г." [сайт]. — URL: <https://chao.chiroipk.ru/files/Распоряжение%20Правительства%20%ЧАО%20№%20424-РП.pdf> (дата обращения: 27.07.2022). — Текст : электронный.

70. Региональные показатели мониторинга системы повышения квалификации педагогов по повышению квалификации на основе диагностики профессиональных дефицитов. — URL: <https://spbappo.ru/wp-content/uploads/2019/08/РП-дефицитов.pdf> (дата обращения: 30.07.2022). — Текст : электронный.

71. Рекомендации по применению инструментария персонифицированного сопровождения учителей образовательных организаций для сотрудников центров непрерывного повышения профессионального мастерства и организаций дополнительного профессионального образования / Под редакцией Тарасова Н.В., Пастухова И.П., Чигрина С.Г. - URL: <https://clck.ru/dYCM> (дата обращения: 09.07.2022) - Текст:электронный.

72. Система диагностики компетенций педагога МГОУ: [сайт]. — URL: <https://competence.mgou.ru/> (дата обращения: 30.07.2022). — Текст : электронный.

73. Система диагностики результативности сетевой дополнительной профессиональной программы повышения квалификации (ГБОУ ДПО Санкт-Петербургская академия постдипломного педагогического образования): [сайт]. — URL: <http://spk.blogs.imc.edu.ru/wp-content/uploads/sites/4/2017/01/Система-диагностики-результативности-ДПП.pdf> (дата обращения: 26.07.2022). — Текст : электронный.

74. Управление проектированием и реализацией программ ДПО в условиях системных изменений современного образования / под ред. О.Б. Даутовой, С.В. Жолована; Даутова О.Б., Жолован С.В., Лебедева И.Ю., Крылова О.Н. – СПб.: СПб АППО, 2018. – 190 с. – – (Постдипломное образование педагога): [сайт]. — URL: <https://spbappo.ru/wp-content/uploads/2019/08/Tekh-obesp-DPP.pdf> (дата обращения: 27.07.2022). — Текст : электронный.

75. Федеральная диагностика по заказу Рособнадзора. Анализ региональных практик по использованию результатов оценки компетенций работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам общего образования, 2020 г. (запрос Рособнадзора от 26.06.2020 № 13-315 «Сведения о региональной практике по использованию результатов оценки компетенций работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам общего образования»):[сайт]. — URL: <https://edu-monitoring.ru/history/> (дата обращения: 30.07.2022). — Текст : электронный.

76. Фрицко Ж.С., Жижина И.В. Региональная модель научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Свердловской области. В сборнике: ИРО-ЭКСПРЕСС: Профессиональное развитие педагога: ресурсы, механизмы и маршруты. Сборник статей. Екатеринбург, 2021. С. 5-10. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=46288473> (дата обращения: 30.07.2022). — Текст : электронный.

77. Яндекс Учебник. Диагностика интенсива «Я-учитель»: [сайт]. — URL: <https://education.yandex.ru/uchitel/intensiv/>(дата обращения: 30.07.2022). — Текст : электронный.



## Приложения

### Приложение 1.

Перечень регионов/объектов анализа/организаций используемый для проведения анализа и изучения процедур диагностики профессиональных компетенций педагогов, реализуемых в рамках единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников

Субъект	Полное название из карточки организации	Сайт организации
Алтайский край	Краевое автономное учреждение дополнительного профессионального образования "Алтайский институт развития образования имени Адриана Митрофановича Топорова"	<a href="https://www.iro22.ru/">https://www.iro22.ru/</a>
Амурская область	Государственное автономное учреждение дополнительного профессионального образования "Амурский областной институт развития образования"	<a href="http://amur-iro.ru/">http://amur-iro.ru/</a>
Архангельская область	Государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Архангельский областной институт открытого образования»	<a href="http://www.onedu.ru/">http://www.onedu.ru/</a>
Астраханская область	Государственное автономное образовательное учреждение Астраханской области дополнительного профессионального образования "Институт развития образования"	<a href="http://science4school.com">http://science4school.com</a>
Белгородская область	Областное государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования "Белгородский институт развития образования"	<a href="https://beliro.ru/">https://beliro.ru/</a>
Брянская область	Государственное автономное учреждение дополнительного профессионального образования "Брянский институт повышения квалификации работников образования"	<a href="http://bipkro.ru:65000/">http://bipkro.ru:65000/</a>
Владимирская область	Государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования Владимирской области "Владимирский институт развития образования имени Л.И. Новиковой"	<a href="https://viro33.ru/">https://viro33.ru/</a>
Волгоградская область	Государственное автономное учреждение дополнительного профессионального образования "Волгоградская государственная академия последипломного образования"	<a href="https://vgapkro.ru/">https://vgapkro.ru/</a>
Вологодская область	Автономное образовательное учреждение Вологодской области дополнительного профессионального образования "Вологодский институт развития образования"	<a href="https://viro.edu.ru/">https://viro.edu.ru/</a>
Воронежская область	Государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования Воронежской области "Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников"	<a href="https://vcpm.ru/">https://vcpm.ru/</a>
Еврейская автономная область	Областное государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования "Институт повышения квалификации педагогических работников"	<a href="http://edu-eao.ru/">http://edu-eao.ru/</a>
Забайкальский край	Государственное учреждение дополнительного профессионального образования "Институт развития образования Забайкальского края"	<a href="http://irozk.ru/">http://irozk.ru/</a>
Ивановская область	Государственное автономное учреждение дополнительного профессионального образования	<a href="https://unoi.ru/">https://unoi.ru/</a>

	Ивановской области "Университет непрерывного образования и инноваций"	
Иркутская область	Государственное автономное учреждение дополнительного профессионального образования Иркутской области "Региональный институт кадровой политики и непрерывного профессионального образования"	<a href="http://center-prof38.ru/">http://center-prof38.ru/</a>
Кабардино-Балкарская Республика	Государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования "Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников" Минпросвещения КБР	<a href="http://cnppm.ru/">http://cnppm.ru/</a>
Калининградская область	Государственное автономное учреждение Калининградской области дополнительного профессионального образования "Институт развития образования"	<a href="https://www.koiro.edu.ru/">https://www.koiro.edu.ru/</a>
Калужская область	Государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования Калужской области "Калужский государственный институт развития образования"	<a href="http://www.kgiro.kalugaedu.ru">www.kgiro.kalugaedu.ru</a>
Камчатский край	Краевое государственное автономное учреждение дополнительного профессионального образования "Камчатский институт развития образования"	<a href="https://kamchatkairo.ru/">https://kamchatkairo.ru/</a>
Карачаево-Черкесская Республика	Республиканское государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования "Карачаево-Черкесский республиканский институт повышения квалификации работников образования"	<a href="http://povyshenie09.ru/">http://povyshenie09.ru/</a>
Кемеровская область	Государственное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов "Кузбасский региональный институт повышения квалификации и переподготовки работников образования"	<a href="https://ipk.kuz-edu.ru/">https://ipk.kuz-edu.ru/</a>
Кировская область	Кировское областное государственное образовательное автономное учреждение дополнительного профессионального образования "Институт развития образования Кировской области"	<a href="https://kirovipk.ru/">https://kirovipk.ru/</a>
Костромская область	Областное государственное бюджетное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования "Костромской областной институт развития образования"	<a href="http://www.eduportal44.ru/koiro/default.aspx">http://www.eduportal44.ru/koiro/default.aspx</a>
Краснодарский край	Государственное бюджетное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования "Институт развития образования" Краснодарского края	<a href="http://iro23.ru/">http://iro23.ru/</a>
Красноярский край	Краевое государственное автономное учреждение дополнительного профессионального образования "Красноярский краевой институт повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования"	<a href="https://kipk.ru/">https://kipk.ru/</a>
Курганская область	Государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования "Институт развития образования и социальных технологий"	<a href="http://www.irost45.ru">www.irost45.ru</a>
Курская область	Областное государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования "Курский институт развития образования"	<a href="http://new.kiro46.ru/">http://new.kiro46.ru/</a>
Ленинградская область	Государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования "Ленинградский областной институт развития образования"	<a href="https://www.loiro.ru/">https://www.loiro.ru/</a>
Липецкая область	Государственное автономное учреждение дополнительного профессионального образования Липецкой области "Институт развития образования"	<a href="https://iom48.ru/">https://iom48.ru/</a>
Магаданская	Магаданское областное государственное автономное	<a href="https://www.iro-49.ru/">https://www.iro-49.ru/</a>



область	учреждение дополнительного профессионального образования "Институт развития образования и повышения квалификации педагогических кадров"	
Москва	Государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования города Москвы «Корпоративный университет московского образования»	<a href="https://corp-univer.ru/">https://corp-univer.ru/</a>
Московская область	Государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования Московской области "Академия социального управление"	<a href="https://asou-mo.ru/">https://asou-mo.ru/</a>
Мурманская область	Государственное автономное учреждение дополнительного профессионального образования Мурманской области "Институт развития образования"	<a href="https://iro51.ru/">https://iro51.ru/</a>
Ненецкий автономный округ	Государственное бюджетное учреждение Ненецкого автономного округа "Ненецкий региональный центр развития образования"	<a href="https://cronao.ru/">https://cronao.ru/</a>
Нижегородская область	Государственное бюджетное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования "Нижегородский институт развития образования"	<a href="http://www.niro.nnov.ru/">http://www.niro.nnov.ru/</a>
Новгородская область	Государственное областное автономное учреждение дополнительного профессионального образования "Региональный институт профессионального развития"	<a href="https://dpo53.ru/">https://dpo53.ru/</a>
Новосибирская область	Государственное автономное учреждение дополнительного профессионального образования Новосибирской области "Новосибирский институт повышения квалификации и переподготовки работников образования"	<a href="https://www.nipkipro.ru/">https://www.nipkipro.ru/</a>
Омская область	Бюджетное образовательное учреждение Омской области дополнительного профессионального образования "Институт развития образования Омской области"	<a href="https://irooo.ru/">https://irooo.ru/</a>
Оренбургская область	Государственное бюджетное учреждение "Региональный центр развития образования Оренбургской области"	<a href="http://rcro56.ru/">http://rcro56.ru/</a>
Орловская область	Бюджетное учреждение Орловской области дополнительного профессионального образования "Институт развития образования"	<a href="http://oipro.pf/">http://oipro.pf/</a>
Пензенская область	Государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования "Институт регионального развития Пензенской области"	<a href="https://irppo.pnzreg.ru/">https://irppo.pnzreg.ru/</a>
Пермский край	Государственное автономное учреждение дополнительного профессионального образования "Институт развития образования Пермского края"	<a href="http://iro.perm.ru/">http://iro.perm.ru/</a>
Приморский край	Государственное автономное учреждение дополнительного профессионального образования "Приморский краевой институт развития образования"	<a href="https://pkiro.ru/">https://pkiro.ru/</a>
Псковская область	Государственное бюджетное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования "Псковский областной институт повышения квалификации работников образования"	<a href="http://poipkro.pskovedu.ru/">http://poipkro.pskovedu.ru/</a>
Республика Адыгея	Государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования Республики Адыгея "Адыгейский республиканский институт повышения квалификации"	<a href="https://aripk.ru/">https://aripk.ru/</a>
Республика Алтай	Бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования Республики Алтай "Институт повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования Республики Алтай"	<a href="http://ipkrora.ru/">http://ipkrora.ru/</a>
Республика Башкортостан	Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Уфимский многопрофильный профессиональный колледж	<a href="http://mp7.e-stile.ru/">http://mp7.e-stile.ru/</a>

Республика Бурятия	Государственное автономное учреждение дополнительного профессионального образования "Бурятский республиканский институт образовательной политики"	<a href="http://briop.ru/">http://briop.ru/</a>
Республика Дагестан	Государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования Республики Дагестан "Дагестанский институт развития образования"	<a href="https://диро.пф/">https://диро.пф/</a>
Республика Ингушетия	Государственное бюджетное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования "Институт повышения квалификации работников образования республики Ингушетия"	<a href="https://ipkro.riobr.ru/">https://ipkro.riobr.ru/</a>
Республика Калмыкия	Бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования республики Калмыкия "Калмыцкий республиканский институт повышения квалификации работников образования"	<a href="http://www.kripkro.ru/">http://www.kripkro.ru/</a>
Республика Карелия	Государственное автономное учреждение дополнительного профессионального образования Республики Карелия "Карельский институт развития образования"	<a href="https://kiro-karelia.ru/">https://kiro-karelia.ru/</a>
Республика Коми	Государственное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования "Коми республиканский институт развития образования"	<a href="https://kriro.ru">https://kriro.ru</a>
Республика Крым	Государственное бюджетное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования Республики Крым "Крымский республиканский институт постдипломного педагогического образования"	<a href="https://krippro.ru/">https://krippro.ru/</a>
Республика Марий Эл	Государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования Республики Марий Эл "Марийский институт образования"	<a href="http://edu.mari.ru/mio">http://edu.mari.ru/mio</a>
Республика Мордовия	Государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования Республики Мордовии "Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников – "Педагог 13.ру"	<a href="https://pedagog13.edurm.ru/">https://pedagog13.edurm.ru/</a>
Республика Саха (Якутия)	Автономное образовательное учреждение Республики Саха (Якутия) дополнительного профессионального образования "Институт развития образования и повышения квалификации имени С.Н.Донского-II"	<a href="http://iroipk-sakha.ru/">http://iroipk-sakha.ru/</a>
Республика Северная Осетия - Алания	Государственное бюджетное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования "Северо-Осетинский республиканский институт повышения квалификации работников образования"	<a href="https://soripkro.ru/">https://soripkro.ru/</a>
Республика Татарстан	Государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования "Институт развития образования Республики Татарстан"	<a href="http://irort.ru/">http://irort.ru/</a>
Республика Тыва	Государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования "Тувинский институт развития образования и повышения квалификации"	<a href="http://ipktuva.ru/">http://ipktuva.ru/</a>
Республика Хакасия	Государственное автономное образовательное учреждение Республики Хакасия дополнительного профессионального образования "Хакасский институт развития образования и повышения квалификации"	<a href="https://www.ipk19.ru/">https://www.ipk19.ru/</a>
Ростовская область	Государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования Ростовской области "Ростовский институт повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования"	<a href="https://www.ripkro.ru/">https://www.ripkro.ru/</a>
Рязанская область	Областное государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования "Рязанский институт развития образования"	<a href="http://rirorzn.ru/">http://rirorzn.ru/</a>

Самарская область	Государственное автономное учреждение дополнительного профессионального образования Самарской области «Институт развития образования»	<a href="https://www.sipkro.ru/">https://www.sipkro.ru/</a>
Санкт-Петербург	Государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования Санкт-Петербургская академия постдипломного педагогического образования	<a href="https://spbappo.ru/">https://spbappo.ru/</a>
Саратовская область	Государственное автономное учреждение дополнительного профессионального образования "Саратовский областной институт развития образования"	<a href="https://soiro64.ru/">https://soiro64.ru/</a>
Сахалинская область	Государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Институт развития образования Сахалинской области»	<a href="http://www.iroso.ru">www.iroso.ru</a>
Свердловская область	Государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования Свердловской области "Институт развития образования"	<a href="https://www.irro.ru/">https://www.irro.ru/</a>
Севастополь	Государственное автономное образовательное учреждение профессионального образования города Севастополя "Институт развития образования"	<a href="http://www.sev-centr.ru/">http://www.sev-centr.ru/</a>
Смоленская область	Государственное автономное учреждение дополнительного профессионального образования "Смоленский областной институт развития образования"	<a href="http://www.dpo-smolensk.ru/">http://www.dpo-smolensk.ru/</a>
Ставропольский край	Государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования "Ставропольский краевой институт развития образования, повышения квалификации и переподготовки работников образования"	<a href="http://staviropk.ru/">http://staviropk.ru/</a>
Тамбовская область	Тамбовское областное государственное образовательное автономное учреждение дополнительного профессионального образования "Институт повышения квалификации работников образования"	<a href="https://ipk.68edu.ru/">https://ipk.68edu.ru/</a>
Тверская область	Государственное бюджетное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования Тверской областной институт усовершенствования учителей	<a href="https://iro-to.ru/">https://iro-to.ru/</a>
Томская область	Областное государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования "Томский областной институт повышения квалификации и переподготовки работников образования"	<a href="https://toipkro.ru/institute/">https://toipkro.ru/institute/</a>
Тульская область	Государственное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования Тульской области "Институт повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования Тульской области"	<a href="https://ipk-tula.ru/">https://ipk-tula.ru/</a>
Тюменская область	Государственное автономное образовательное учреждение Тюменской области дополнительного профессионального образования "Тюменский областной государственный институт развития регионального образования"	<a href="https://togirro.ru/">https://togirro.ru/</a>
Удмуртская Республика	Автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования Удмуртской Республики "Институт развития образования"	<a href="https://iro18.ru/">https://iro18.ru/</a>
Ульяновская область	Областное государственное автономное учреждение «Институт развития образования»	<a href="https://iro73.ru/">https://iro73.ru/</a>
Хабаровский край	Краевое государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования "Хабаровский краевой институт развития образования"	<a href="https://obr-khv.ru/">https://obr-khv.ru/</a>
Ханты-	Автономное учреждение дополнительного	<a href="https://iro86.ru/">https://iro86.ru/</a>

Мансийский автономный округ	профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры "Институт развития образования"	
Челябинская область	Государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования "Челябинский институт переподготовки и повышения квалификации работников образования"	<a href="https://ipk74.ru/">https://ipk74.ru/</a>
Чеченская Республика	Государственное бюджетное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования "Институт развития образования Чеченской Республики"	<a href="https://www.govzalla.ru/">https://www.govzalla.ru/</a>
Чувашская Республика	Бюджетное учреждение Чувашской Республики дополнительного профессионального образования "Чувашский республиканский институт образования" Министерства образования и молодежной политики Чувашской Республики	<a href="http://chrio.cap.ru/">http://chrio.cap.ru/</a>
Ямало-Ненецкий автономный округ	Государственное автономное учреждение дополнительного профессионального образования Ямало-Ненецкого автономного округа "Региональный институт развития образования"	<a href="https://riro.yanao.ru/">https://riro.yanao.ru/</a>
Ярославская область	Государственное автономное учреждение дополнительного профессионального образования Ярославской области "Институт развития образования"	<a href="http://iro.yar.ru">http://iro.yar.ru</a>
Чукотский автономный округ	Государственное автономное учреждение дополнительного профессионального образования Чукотского автономного округа «Чукотский институт развития образования и повышения квалификации»	<a href="https://chao.chiroipk.ru/">https://chao.chiroipk.ru/</a>