

УТВЕРЖДЕНЫ
распоряжением
Министерства просвещения
Российской Федерации
от «27» августа 2021 № Р-201

**Методические рекомендации
по порядку и формам диагностики
профессиональных дефицитов педагогических работников
и управленческих кадров образовательных организаций
с возможностью получения индивидуального плана**

Москва – 2021

Содержание

Введение	3
1. Общие положения	4
2. Основания проведения диагностики профессиональных дефицитов	6
3. Основные понятия	7
4. Направления диагностики профессиональных дефицитов	8
5. Формы диагностики профессиональных дефицитов	9
6. Порядок диагностики профессиональных дефицитов	15
7. Возможность получения индивидуального плана	19
Список использованных источников	20

Введение

Методические рекомендации по порядку и формам диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций с возможностью получения индивидуального плана (далее – Рекомендации) носят рекомендательный характер и разработаны в рамках внедрения единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров [1] в целях формирования единых подходов к обеспечению персонифицированного повышения квалификации педагогических работников и управленческих кадров на основе выявленных профессиональных дефицитов.

Рекомендации предназначены для руководителей и работников организаций, функционирующих в системе дополнительного профессионального образования, а также непосредственно для педагогических работников.

1. Общие положения

1.1. Под единой федеральной системой научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (далее – ЕФС) понимается 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 [1].

Структурными элементами ЕФС являются:

- федеральный координатор (ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России»), осуществляющий функции Федерального центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, являющийся оператором деятельности региональной сети ЦНППМ, разрабатывающим показатели эффективности их работы, оказывающим методическую, организационную и содержательную поддержку, проводящим мониторинг результатов их деятельности;
- федеральные центры научно-методического сопровождения педагогических работников, осуществляющие функции по разработке, апробации и внедрению: концептуальных положений и моделей опережающего профессионального развития современного педагога в сетевом формате; подходов к совершенствованию региональных систем научно-методического сопровождения педагогов с учетом специфики регионов; вариативных моделей непрерывного педагогического образования, включая среднее профессиональное и дополнительное профессиональное

образование, в сетевом формате; моделей выявления, отбора и сопровождения педагогически одаренной молодежи; диагностических комплексов профессиональных компетенций педагогов;

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

- региональные системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (далее – РС НМС) – совокупность региональных организаций, имеющих соответствующую лицензию, а также лица, ответственные за организацию методической (научно-методической) работы в образовательных организациях, региональные органы исполнительной власти, осуществляющие государственное управление в сфере образования;

- региональные учебно-методические объединения, методические советы, методические отделы в региональных (муниципальных) органах власти, осуществляющие государственное управление в сфере образования, и иные общественно-профессиональные объединения, ассоциации, комиссии, советы.

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

1.2. Актуальность создания ЕФС определяется значимостью профессиональной деятельности педагогов в достижении приоритетных национальных задач и обеспечении повышения качества образования.

Одним из целевых показателей, характеризующих достижение национальной цели «Возможности для самореализации и развития талантов», определяемой Указом Президента Российской Федерации «О национальных

целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» [2], является вхождение Российской Федерации в число десяти ведущих стран мира по качеству общего образования.

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

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

2. Основания проведения диагностики профессиональных дефицитов

Нормативными правовыми основаниями проведения диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций (далее – диагностика профессиональных дефицитов) являются:

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;

- распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему педагогического роста»;

- паспорт федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование»;

- распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 г. № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

- распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 4 февраля 2021 г. № Р-33 «Об утверждении методических рекомендаций по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

- приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 г. № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)».

В рамках реализации диагностики профессиональных дефицитов следует также учитывать первоочередные шаги по модернизации региональных систем повышения квалификации, профессионального развития работников образования, изложенные в письме Министерства образования и науки Российской Федерации от 27 декабря 2017 г. № 08-2739 «О модернизации системы дополнительного педагогического образования в Российской Федерации».

3. Основные понятия

В Рекомендациях применяются определения, термины и понятия, определенные нормативными правовыми актами, изложенными в разделе 2 Рекомендаций, а также следующие:

Индивидуальный план – комплекс мероприятий, включающий описание содержания, форм организации, технологий, темпа и общего времени освоения педагогическим работником необходимых знаний, умений,

практических навыков и опыта, основанный на персонифицированном подходе к организации дополнительного профессионального образования, в том числе учитывающем актуальные дефициты профессиональных компетенций педагога, его личные ресурсы, педагогический контекст образовательной организации, в которой он работает, а также возможности и ресурсы системы дополнительного профессионального образования (федерального и регионального уровня);

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

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

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

4. Направления диагностики профессиональных дефицитов

Направления диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников обусловлены нормативно закрепленным перечнем профессиональных компетенций [3]: предметных, методических, психолого-педагогических, коммуникативных компетенций, которые связаны с трудовыми функциями профессионального стандарта «Педагог» [4].

Направления диагностики профессиональных дефицитов управленческих кадров обусловлены закрепленными должностными обязанностями [5], связанными с управлением процессами, ресурсами,

кадрами, результатами [6] и требованиями в области управления информацией [7].

5. Формы диагностики профессиональных дефицитов

5.1. Формами диагностики профессиональных дефицитов являются:

- диагностика профессиональных дефицитов на основании стандартизированных оценочных процедур;
- самодиагностика профессиональных дефицитов на основании рефлексии профессиональной деятельности;
- диагностика профессиональных дефицитов на основании результатов профессиональной деятельности;
- диагностика профессиональных дефицитов на основании экспертной оценки практической (предметно-методической / управленческой) деятельности.

Диагностика профессиональных дефицитов основывается на вариативном, уровневом и комплексном подходах:

- вариативный подход проявляется в применении имеющих разные основания форм диагностики профессиональных компетенций;
- уровеньный подход предполагает выявление разных уровней (минимальный, средний, высокий) профессиональных дефицитов;
- комплексный подход проявляется в одновременном применении разных форм диагностики.

5.2. Диагностика профессиональных дефицитов на основании стандартизированных оценочных процедур.

Диагностика производится посредством выполнения диагностической работы с использованием стандартизированного инструментария, спроектированного:

- для педагогических работников по блокам профессиональных компетенций (предметных, методических, психолого-педагогических, коммуникативных);

- для управленческих кадров по функциональным блокам управления (процессами, ресурсами, кадрами, результатами, информацией).

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

Каждый блок диагностических заданий должен содержать тестовые задания различных видов (выбор одного ответа или нескольких, установление соответствия или последовательности, формулировка краткого/развернутого ответа).

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

Применительно к предметным компетенциям педагогических работников:

- высокий уровень свидетельствует о слабой предметной подготовке учителя, которая позволяет выполнять задания преимущественно базового уровня сложности;

- средний уровень свидетельствуют о недостаточной предметной подготовке учителя, которая позволяет выполнять задания базового и частично продвинутого уровня сложности;

- низкий уровень свидетельствует о достаточной предметной подготовке учителя, которая обеспечивает выполнение заданий всех уровней сложности.

Высокий уровень дефицита методических, психолого-педагогических, коммуникативных компетенций означает неумение решать стандартные профессиональные задачи. Средний – неумение решать профессиональные задачи в новых условиях. Минимальный – неумение решать профессиональные задачи в нестандартных ситуациях.

Применительно к управленческим кадрам: высокий уровень дефицита управленческих компетенций означает неумение решать стандартные управленческие задачи, средний – неумение решать управленческие задачи в новых условиях, минимальный – неумение решать управленческие задачи в нестандартных ситуациях.

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

Таблица 1

Результативность диагностики	Дефицитарный уровень	Рекомендации по способам восполнения предметных дефицитов
менее 60% выполнения диагностических заданий	Высокий	Профессиональное развитие по технологии индивидуального плана
61-80% выполнения диагностических заданий	Средний	Профессиональное развитие по технологии индивидуального плана или повышение квалификации по предметным программам
81-100% выполнения диагностических заданий	Минимальный или отсутствие дефицита	Профессиональное развитие в области предметных компетенций на основе неформального и информального образования

Инструментарием диагностики профессиональных дефицитов на основании стандартизированных оценочных процедур являются тесты с заданиями закрытого и открытого типа. Тестирование является приоритетной процедурой диагностики, поскольку позволяет получить объективные данные о профессиональных дефицитах.

Особенности требований к тестовым заданиям закрытого типа

Типы заданий: задания с выбором одного правильного ответа, задания с множественным выбором, задания на установление соответствия, задания на установление последовательности (порядка).

Требования к содержанию заданий теста:

- краткая, ясная и однозначная формулировка заданий, которую разработчик и участник диагностики трактуют одинаково;
- исключение качественных характеристик (эффективно, оптимально, достаточно и т. п.) или пояснение их через количественные характеристики;
- недопустимость использования слов-подсказок в тексте заданий и вариантах ответов;
- ответ на отдельное задание не должен быть подсказкой к другим заданиям теста;
- одинаковая привлекательность для выбора всего меню ответов;
- проектирование вариантов ответа по одному основанию (например, если один вариант ответа является конкретным, частным случаем, то и другие должны быть конкретными, а не общими случаями).

Уровни сложности заданий теста:

- первый уровень направлен на выявление знаний;
- второй уровень направлен на выявление умений применять знания в типичных ситуациях;
- третий уровень направлен на выявление умений применять знания в нестандартных ситуациях.

Для обеспечения вариативности теста рекомендуется:

- включать в тест 4 параллельных варианта;
- не использовать идентичные задания в параллельных вариантах;
- использовать не менее трех разных форм заданий в каждом варианте теста;
- следовать принципу фасетных заданий¹ в параллельных вариантах.

¹ Фасетные задания – это однотипные задания, которые незначительно отличаются по содержанию или очень близки по параметрам задания (определяют одну и ту же область знаний и имеют одинаковую

Рекомендации по количеству заданий и вариантов теста:

- количество вариантов ответа с выбором одного правильного ответа – не менее 4 вариантов ответа;
- количество вариантов ответа с выбором всех верных ответов – 4-7 вариантов ответа;
- количество вариантов ответа в заданиях на установление последовательности – 4-7 вариантов ответа.

Особенности требований к тестовым заданиям открытого типа

К заданиям открытого типа относятся два вида: задания-дополнения и задания свободного изложения.

Ответ на задания-дополнения (задания с кратким ответом) не должен превышать 2-3 слов, чаще всего такой ответ составляет одно слово, число, символ. Эти ограничения обеспечивают однозначность оценивания.

Рекомендации по проектированию заданий-дополнений:

- каждое задание должно быть нацелено на конкретное дополнение, место для которого обозначается (например, прочерком или точками);
- текст задания должен содержать минимальное количество информации, необходимое для его правильного выполнения.

Для выполнения заданий свободного изложения тестируемому необходимо сформулировать и записать развернутый ответ. Задания свободного изложения требуют экспертного оценивания.

В структуру заданий свободного изложения рекомендуется включать стимульную часть (в виде текста, рисунка, графика, таблицы, схемы), которая содержит учебную информацию для ответа на несколько вопросов. Задания свободного изложения направлены на выявление действий тестируемого в разных профессиональных ситуациях:

трудность). Смена порядка предъявления вариантов ответа в задании без изменения их содержания не делает задание фасетным, оно является идентичным. В фасетных заданиях вопрос может быть сохранен без изменений, но дистракторы (неправильные ответы) должны различаться от варианта к варианту.

- для педагогических работников: при планировании и проведении учебных занятий, формировании мотивации к обучению, организации учебной деятельности, оценивании учебных достижений, применении цифровых инструментов при обучении, взаимодействии с обучающимися, самопрезентации;

- для управленческих кадров: при планировании работы образовательного учреждения, реализации требований федеральных государственных образовательных стандартов, подборе и расстановке кадров, обеспечении качества образования, создании материально-технической базы, обеспечении цифровизации образовательного процесса, защиты персональных данных, открытости и доступности информации.

5.3. Самодиагностика профессиональных дефицитов на основании рефлексии профессиональной деятельности.

Универсальным инструментом для самодиагностики профессиональных дефицитов является анкета / чек-лист, обеспечивающие структурированный сбор первичных количественных данных (статистики).

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

Рекомендуется включать в анкету / чек-лист:

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

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

Рекомендации по составлению анкет / чек-листов:

- вопросы анкеты делятся на закрытые (на основе выбора из готового меню), полужакрытые (меню предусматривает возможность самостоятельного ответа), открытые (предполагается свободное формулирование ответа);

- количество развернутых ответов по существу задаваемых открытых вопросов позволяет составить представление о глубине рефлексии профессиональных дефицитов педагогическими работниками / управленческими кадрами;

- вопросы должны быть сформулированы четко, ясно, исключать двусмысленность и разночтения;

- вопросы следует располагать исходя из принципа – от простого к сложному, от общего к частному.

5.4. Диагностика профессиональных дефицитов на основании результатов профессиональной деятельности.

Оценка результатов профессиональной деятельности педагогического работника осуществляется на основании экспертного анализа его результатов в области обучения, воспитания, развития обучающихся.

Оценка результатов деятельности управленческих кадров осуществляется органом, выполняющим функции и полномочия учредителя образовательной организации, в том числе в рамках аттестационных процедур на соответствие занимаемой должности.

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

Диагностика может проводиться в форме обсуждения открытых мероприятий: открытых уроков; выступлений в профессиональных аудиториях; участия в профессиональных конкурсах и др. Основанием для экспертной оценки может служить чек-лист.

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

6. Порядок диагностики профессиональных дефицитов

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

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

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

Оператором диагностики может выступать ЦНППМ или одна из организаций, реализующих дополнительное профессиональное образование [8]. Оператор диагностики профессиональных дефицитов назначается региональным органом исполнительной власти, осуществляющим государственное управление в сфере образования.

Функции оператора:

- создание комиссий по разработке диагностических материалов, включающих по каждому виду диагностик² спецификацию, кодификатор, варианты диагностических заданий, критерии их оценивания, критерии определения уровней профессиональных дефицитов;
- определение сроков, места проведения диагностики, порядка подачи заявлений об участии в диагностике, условий хранения диагностических материалов, информирование участников;
- создание региональных комиссий (далее – РК), участвующих в процедуре диагностики, включая председателей и заместителей председателей, экспертов и специалистов, привлекаемых к процедуре диагностики³;
- определение порядка проверки диагностических работ;
- создание конфликтных комиссий, определение порядка подачи и рассмотрения апелляций по вопросам нарушения порядка, несогласия с выставленными баллами;

² Комиссии создают диагностические материалы для выявления всех видов профессиональных дефицитов для учителей-предметников и для управленческих кадров.

³ Рекомендуемые требования к членам РК: наличие высшего образования; соответствие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках и (или) профессиональных стандартах; наличие опыта работы в организациях, осуществляющих образовательную деятельность в организациях общего, высшего, дополнительного профессионального образования (не менее трех лет).

- определение периодичности⁴ проведения диагностики, обеспечение обновляемости и преемственности фонда оценочных материалов.

Процедура диагностики проводится в пунктах проведения диагностики (далее – ППД), которые определяются оператором диагностики.

Количество, общая площадь и состояние помещений, предоставляемых для проведения диагностики, должны соответствовать требованиям санитарно-эпидемиологических правил и нормативов [9].

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

В день проведения диагностики в ППД присутствуют руководитель и организаторы диагностики, не менее одного члена РК, технический специалист по работе с аппаратным и программным обеспечением.

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

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

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

При диагностике профессиональных дефицитов в рамках курсов повышения квалификации содержание диагностических материалов определяется тематикой курсов. Рекомендуется проводить входную диагностику в начале обучения, итоговую – в конце. Данный вид

⁴ Процедуру диагностики профессиональных дефицитов на основании стандартизированных оценочных процедур рекомендуется проводить один раз в три года, что согласуется с нормативной периодичностью повышения квалификации либо в соответствии с графиком аттестационных процедур.

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

6.2. Порядок самодиагностики профессиональных дефицитов на основании рефлексии профессиональной деятельности.

Данную диагностику рекомендуется проводить в рамках обучения по ДПП ПК на добровольной основе и без ограничения по времени, что позволяет получить максимально достоверные данные. Содержание диагностических материалов определяется целью диагностики. Самодиагностика может быть проведена как с помощью бланковой технологии, так и в дистанционном режиме.

6.3. Порядок диагностики профессиональных дефицитов на основании результатов профессиональной деятельности.

Для педагогических кадров данный порядок включает:

- анализ результатов независимых диагностик обучающихся, результатов стандартизированных оценочных процедур в рамках внутренней системы оценки качества образования, портфолио обучающихся, динамики личностных результатов обучающихся;

- установление корреляции между результатами анализа и профессиональными дефицитами (предметными, методическими, психолого-педагогическими, коммуникативными).

Для управленческих кадров данный порядок включает анализ динамики объективных результатов деятельности образовательной организации; установление корреляции между результатами анализа и профессиональными дефицитами руководителей образовательных организаций.

6.4. Порядок диагностики профессиональных дефицитов на основании экспертной оценки практической (предметно-методической / управленческой) деятельности.

Порядок включает участие диагностируемого в открытом мероприятии, его анализ и подготовку заключения о выявленных профессиональных дефицитах.

6.5. Процедуры самодиагностики профессиональных дефицитов на основании рефлексии профессиональной деятельности, диагностики профессиональных дефицитов на основании результатов профессиональной деятельности, диагностики профессиональных дефицитов на основании экспертной оценки практической (предметно-методической / управленческой) деятельности не имеют строгой периодичности.

Результаты этих процедур, в сочетании с результатами диагностики профессиональных дефицитов на основании стандартизированных оценочных процедур, являются основанием для формирования комплексного дефицитарного профиля работника, на основании которого может строиться индивидуальный план профессионального развития.

7. Возможность получения индивидуального плана

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

Список использованных источников

1. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 г. № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;
2. Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
3. Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 27 декабря 2017 г. № 08-2739 «О модернизации системы дополнительного педагогического образования в Российской Федерации»;
4. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 г. № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»;
5. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н (ред. от 31 мая 2011 г. № 448н) «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;
6. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ (ред. от 2 июля 2021 г. № 351-ФЗ) «Об образовании в Российской Федерации»;
7. Федеральный закон от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ (ред. от 2 июля 2021 г. № 331-ФЗ) «О персональных данных»;
8. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 4 февраля 2021 г. № Р-33 «Об утверждении методических рекомендаций по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;
9. Постановление Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 28 сентября 2020 г. № 28 «Об утверждении санитарных правил СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи».