

**Модель оценки компетенций работников образовательных организаций,
осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам
общего образования, необходимых для осуществления воспитательной деятельности**

В настоящее время важнейшим приоритетом государственной политики в сфере образования является воспитание подрастающего поколения (Федеральный закон от 31 июля 2020 г. № 304-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» по вопросам воспитания обучающихся»). Важнейшим условием решения эффективного решения задач воспитания является готовность педагогов осуществлять воспитательную деятельность. В связи с этим, особого внимания требует оценка компетенций, необходимых педагогическим работникам для осуществления воспитательной деятельности.

Настоящая Модель оценки компетенций, необходимых для осуществления воспитательной деятельности работниками образовательных организаций (далее – Модель) разработана в рамках Государственного контракта от 23.06.2021 г. №Ф-17-кк-2021 с учетом модели оценки компетенций работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам общего образования, разработанной в рамках государственного контракта № Ф-19-кк-2020. Также при разработке модели учтены результаты анализа региональных практик организационно-методического и нормативно-правового обеспечения воспитательной деятельности работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам общего образования, проведенного в рамках Государственного контракта от 23.06.2021 г. №Ф-17-кк-2021. В частности, регионами были представлены критерии оценки эффективности воспитательной деятельности, магистерские программы воспитательной направленности, которые стали содержательными ориентирами при разработке Модели.

Модель позволять проводить:

- оценку компетенций, необходимых для осуществления воспитательной деятельности учителями в учебной и внеурочной деятельности в рамках преподаваемой предметной области «История», «Обществознание», «Литература», «Биология»;
- оценку компетенций, необходимых для осуществления воспитательной деятельности классными руководителями;
- диагностику профессиональных дефицитов в области воспитательной деятельности у учителей и классных руководителей.

1. Цели и задачи проведения оценки компетенций учителей, необходимых для осуществления воспитательной деятельности работниками образовательных организаций

Цели проведения оценки компетенций учителей:

1. Исследование уровня сформированности компетенций, необходимых для осуществления воспитательной деятельности в учебной и внеурочной деятельности в рамках преподаваемой предметной области, а также в деятельности классного руководителя.

2. Развитие Единой системы оценки качества образования в Российской Федерации.

Задачи проведения оценки компетенций учителей:

- установить уровень владения учителем компетенциями, необходимыми для осуществления воспитательной деятельности в процессе решения профессиональных задач;
- выявить профессиональные дефициты и сильные стороны учителя, связанные с осуществлением воспитательной деятельности;
- определить образовательные потребности профессионального развития учителя в области решения воспитательных задач.

Результаты диагностической работы могут быть использованы для построения индивидуальной траектории повышения квалификации, разработки региональных систем оценки профессиональных компетенций учителей, совершенствования системы аттестации педагогических работников, актуализации профессиональных основных образовательных программ высшего образования в части содержания, технологий и инструментария оценки компетенций, формирования актуальных направлений взаимодействия между общественными, экспертно-аналитическими организациями, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих управление в сфере образования, и образовательными организациями в целях повышения качества образования в регионе.

2. Подходы, используемые при проведении оценки компетенций, необходимых для осуществления воспитательной деятельности работниками образовательных организаций

При проведении оценки компетенций, необходимых для осуществления воспитательной деятельности работниками образовательных организаций (учителями – классными руководителями) реализуются следующие общие подходы:

- соответствие заданий диагностической работы трудовым действиям трудовой функции «Воспитательная деятельность» профессионального стандарта «Педагог

(педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»;

– учёт требований к знаниям и умениям, необходимых для выполнения трудовых действий трудовой функции «Воспитательная деятельность» профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)», профессионального стандарта «Специалист в области воспитания» при разработке оценочных материалов;

– учет требований федеральных государственных стандартов основного и среднего общего образования, примерных образовательных программ (в том числе примерной рабочей программы по воспитанию) и иных государственных нормативных правовых документов, определяющих приоритеты развития воспитания, при разработке оценочных материалов;

– практикоориентированность оценочных материалов;

– учет лучших региональных практик оценки компетенций работников образовательных организаций;

– привлечение экспертного сообщества к проведению исследования (разработка и экспертиза оценочных материалов, экспертное обсуждение Модели и результатов апробации Модели);

– обеспечение открытости и доступности информации о Модели и ее апробации в Интернете;

– добровольность участия в процедурах оценки компетенций работников образовательных организаций;

– обеспечение ограниченного доступа к персональным результатам участников оценки компетенций и деперсонификация результатов при обобщении и анализе;

– ориентация на международные исследования в области качества образования;

– однородность структуры диагностических работ для разных учебных предметов/ предметных областей;

– учет специфики содержания разных предметных областей и деятельности классного руководителя;

– оценка компетенций работников образовательных организаций осуществляется путем оценивания результатов выполнения диагностических работ с использованием тестовых технологий.

При отборе содержания диагностической работы учитываются требования следующих нормативных правовых актов и иных документов, определяющих содержание общего образования и приоритеты государственной образовательной политики:

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

- Указом Президента Российской Федерации «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» от 07.05.2018 № 204;
- Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 31 мая 2021 №287 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования»;
- Приказ Министерства образования и науки РФ от 17 мая 2012 г. № 413 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта среднего общего образования»;
- Приказ Министерства образования и науки РФ от 17 декабря 2010 г. № 1897 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования»;
- Федеральный закон от 31 июля 2020 г. № 304-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон “Об образовании в Российской Федерации” по вопросам воспитания обучающихся»;
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р об утверждении Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года;
- Приказ Министерства просвещения РФ от 11 декабря 2020 г. № 712 «О внесении изменений в некоторые федеральные государственные образовательные стандарты общего образования по вопросам воспитания обучающихся»;
- Примерная программа воспитания;
- Примерная основная образовательная программа основного общего образования (одобрена решением федерального учебно-методического объединения по общему образованию, протокол от 08.04.2015 № 1/15), в действующей редакции;
- Примерная основная образовательная программа среднего общего образования, (одобрена решением федерального учебно-методического объединения по общему образованию, протокол от 28.06.2016 г. № 2/16-з), в действующей редакции;
- Приказ Министерства образования и науки РФ от 22.02.2018 г. № 121 (ред. от 08.02.2021) «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 44.03.01 Педагогическое образование»;
- Приказ Министерства образования и науки РФ от 22.02.2018 г. № 125 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки)»;

– Приказ Минтруда России от 18.10.2013 г. № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»»;

– Приказ Минтруда России от 10.01.2017 г. № 10н «Об утверждении профессионального стандарта “Специалист в области воспитания”».

Структура и содержание диагностической работы определяется пониманием того, что воспитательным потенциалом обладают различные виды деятельности учителя: учебная, внеурочная, деятельность классного руководителя.

Диагностическая работа состоит из 12 заданий, направленных на оценку компетенций учителей, необходимых для осуществления воспитательной деятельности. Все варианты диагностической работы для оценки компетенций учителей имеют одинаковую структуру:

– часть 1, включающая в себя задания, направленные на оценку компетенций учителей, необходимых для реализации воспитательного потенциала учебной деятельности в преподаваемой предметной области;

– часть 2, включающая в себя задания, направленные на оценку компетенций учителей, необходимых для реализации воспитательного потенциала внеурочной деятельности в преподаваемой предметной области;

– часть 3, включающая в себя задания, направленные на оценку компетенций классных руководителей, необходимых для реализации воспитательного потенциала деятельности классного руководителя.

Каждый вариант диагностической работы содержит задания разного уровня сложности (табл. 1,2,3). Уровень сложности связан с проверяемыми элементами содержания и определяется следующим образом:

- задания базового уровня сложности ориентированы на оценку теоретических знаний педагога в области воспитательной деятельности;
- задания повышенного уровня сложности ориентированы на оценку педагогических умений применять теоретические знания в типичной ситуации;
- задания высокого уровня сложности ориентированы на оценку опыта педагогической деятельности, способности применять знания и умения в нестандартной ситуации.

Таблица 1 – Распределение заданий диагностической работы по содержанию и уровням сложности

Наименование части	Наименование трудовых действий	Количество заданий	Номер задания	Уровень сложности задания	Макс балл за
--------------------	--------------------------------	--------------------	---------------	---------------------------	--------------

диагностической работы					1 задание
Часть 1. Реализация воспитательного потенциала учебной деятельности	Постановка воспитательных целей, способствующих развитию обучающихся, независимо от их способностей и характера	1	1	Базовый	1
	Реализация современных, в том числе интерактивных, форм и методов воспитательной работы, используя их как на занятии, так и во внеурочной деятельности	1	2	Повышенный	2
	Определение и принятие четких правил поведения обучающимися в соответствии с уставом образовательной организации и правилами внутреннего распорядка образовательной организации	1	3	Базовый	1
	Развитие у обучающихся познавательной активности, самостоятельности,	1	4	Повышенный	2

	инициативы, творческих способностей, формирование гражданской позиции, способности к труду и жизни в условиях современного мира, формирование у обучающихся культуры здорового и безопасного образа жизни				
Часть 2. Реализация воспитательного потенциала внеурочной деятельности	Регулирование поведения обучающихся для обеспечения безопасной образовательной среды	1	5	Базовый	1
	Реализация воспитательных возможностей различных видов деятельности ребенка (учебной, игровой, трудовой, спортивной, художественной и т.д.)	1	6	Повышенный	2
	Проектирование ситуаций и событий, развивающих эмоционально- ценностную сферу ребенка (культуру переживаний и ценностные ориентации ребенка)	1	7	Повышенный	2

	Формирование толерантности и навыков поведения в изменяющейся поликультурной среде	1	8	Высокий	3
Часть 3. Реализация воспитательного потенциала деятельности классного руководителя	Проектирование и реализация воспитательных программ	1	9	Базовый	1
	Помощь и поддержка в организации деятельности ученических органов самоуправления	1	10	Повышенный	2
	Создание, поддержание уклада, атмосферы и традиций жизни образовательной организации	1	11	Высокий	3
	Использование конструктивных воспитательных усилий родителей (законных представителей) обучающихся, помощь семье в решении вопросов воспитания ребенка	1	12	Повышенный	2
Всего	12	12			

Таблица 2 – Распределение заданий диагностической работы по уровням сложности

	Часть 1	Часть 2	Часть 3
--	---------	---------	---------

Уровень сложности	Кол-во заданий	Мах балл за 1 задание	Кол-во заданий	Мах балл за 1 задание	Кол-во заданий	Мах балл за 1 задание
Базовый	2	1	1	1	1	1
Повышенный	2	2	2	2	2	2
Высокий	0	0	1	3	1	3
Всего	4	6	4	8	4	8

Таблица 3 – Доля заданий разного уровня сложности в варианте диагностической работы

Уровень сложности задания	Количество заданий	Максимальный балл за все задания уровня сложности	Процент максимального балла за выполнение заданий данного уровня сложности от максимального балла за часть 1
Базовый	4	4	18,2
Повышенный	6	12	54,5
Высокий	2	6	27,3
<i>Итого</i>	<i>12</i>	<i>22</i>	<i>100,0</i>

Отбор видов оценочных средств для оценки компетенций осуществлен с учетом результатов исследования предметных и методических компетенций учителей (Государственный контракт от № Ф-19-кк-2020).

Диагностическая работа включает в себя 12 практикоориентированных тестовых заданий различных типов:

- а) задания закрытого типа с выбором одного верного ответа из четырех предложенных;
- б) задания закрытого типа на установление соответствия (количество позиций в первом столбце (вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.) меньше количества позиций во втором столбце (список утверждений, свойств объектов и т.д.), которые надо сопоставить с позициями первого, на 1-2 единицы);
- в) задания закрытого типа с выбором нескольких вариантов ответа из предложенных (2 из 5);
- г) задания закрытого типа на установление последовательности.

По результатам выполнения диагностической работы участник диагностики набирает определенное количество баллов, которое позволяет определить уровень сформированности компетенций, необходимых для осуществления воспитательной деятельности. Также, для каждого участника оценки формируется перечень профессиональных дефицитов, который формируется исходя из невыполненных заданий. Под профессиональными дефицитами в контексте данной модели понимается отсутствие или недостаточное развитие профессиональных компетенций педагогических работников, вызывающее типичные затруднения в выполнении тех или иных трудовых функций;

Для оценки итогов выполнения диагностического исследования выделены 5 уровней сформированности компетенций по общему количеству баллов, набранному участником за выполнение части 1, 2 или всей работы в целом. Уровень компетенций считается низким, если участник получил менее 30% из возможного количества баллов, удовлетворительным от 30 до 59%, базовым от 60 до 69%, повышенным – от 70 до 79%, и высоким, когда итоговый балл участника составляет 80% и более от возможного максимального балла.

3. Описание порядка, технологии и методик проведения процедур оценки компетенций работников образовательных организаций

3.1. Порядок проведения процедур оценки компетенций работников образовательных организаций

При проведении оценки компетенций последовательно реализуется 6 процедур и осуществляется мониторинг прохождения процедур оценки компетенций с применением специализированной АИС EDU-Monitoring (таблица 4):

1. Печать комплектов диагностических работ.
2. Сбор дополнительной информации об участниках оценки компетенций.
3. Выполнение диагностической работы.
4. Сбор мнений участников оценки компетенций о содержании диагностической работы.
5. Обработка бланков ответов.
6. Формирование итоговых оценок.

Процедуры оценки компетенций работников образовательных организаций реализуются в субъектах Российской Федерации под руководством федерального координатора.

Участниками оценки компетенций работников образовательных организаций являются:
– учителя, обеспечивающие предметные результаты освоения обучающимися основной образовательной программы основного общего и/или среднего общего образования по

следующим предметам (учебным предметам)/ предметным областям: «История», «Обществознание», «Биология», «Литература»;

- региональные координаторы апробации Модели;
- организаторы апробации Модели;
- технические специалисты апробации Модели;
- руководителей образовательных организаций, учителя которых пройдут процедуру апробации Модели.

3.2. Технология проведения процедур оценки компетенций работников образовательных организаций

Выполнение диагностических работ, заполнение бланка Опросника осуществляется в пунктах проведения исследований (ППИ). Готовность пункта проведения исследования определяется региональным координатором путем оценки готовности кадрового и материально-технического ресурсов пункта к проведению апробации Модели (все привлеченные к апробации специалисты обучены, техническая тренировка пройдена успешно).

Участники оценки компетенций приглашаются в пункты проведения исследования в октябре 2021 г. в соответствии с согласованным Государственным заказчиком планом-графиком проведения апробации модели оценки компетенций работников образовательных организаций.

Информирование участников оценки компетенций осуществляется через организаторов, руководителей образовательных организаций, в которых работают учителя, а также путем размещения графика проведения оценки компетенций в открытом доступе на специализированном Интернет-ресурсе.

Участник оценки компетенций вправе выполнить диагностическую работу в указанные дни в любом пункте проведения исследования.

Таблица 4 – Краткое описание процедур проведения оценки компетенций

Процедура	Методы	Инструментарий	Результат	Отв. исполнитель / участники
1. Печать оценочных материалов	Печать на бумажном носителе	Оборудование пунктов проведения исследования; личные кабинеты организаторов в АИС EDU-Monitoring; комплекты оценочных материалов	Оценочные материалы на бумажном носителе	Организаторы исследования/ Технические специалисты
2. Сбор дополнительной информации об участниках оценки компетенций	Опрос	Бланк Опросника	Ответы на вопросы (на бланке Опросника)	Организаторы исследования / Учителя
3. Выполнение диагностической работы	Выполнение тестовых заданий, решение задач	Комплекты оценочных материалов	Ответы на задания диагностической работы (на бланке ответов)	Организаторы исследования / Учителя
4. Сбор мнений участников оценки компетенций о содержании диагностической работы	Анкетирование	Бланк Опросника	Ответы на вопросы (на бланке Опросника)	Организаторы исследования / Учителя
5. Обработка бланков ответов	Размещение информации в электронном виде (сканирование)	Оборудование пунктов проведения исследования с доступом к сети Интернет, личные кабинеты организаторов в АИС EDU-Monitoring	Результаты анкетирования и выполнения диагностических работ размещены в АИС EDU-Monitoring	Организаторы исследования / Технические специалисты

	машиночитаемых форм)			
6. Формирование итоговых оценок	Подведение итогов	Инструменты АИС EDU-Monitoring	Результаты выполнения диагностических работ участниками оценки компетенций в детализированном виде	Федеральный координатор и сотрудники Исполнителя

Печать оценочных материалов

Технология проведения оценки компетенций работников образовательных организаций предусматривает применение машиночитаемых форм на бумажном носителе.

Информация о дате и времени доступа к оценочным материалам размещается в личном кабинете организатора исследования. Печать оценочных материалов становится доступна в день выполнения диагностической работы в пункте проведения исследования.

Техническому специалисту будет доступен комплект оценочных материалов, сформированный из вариантов диагностических работ случайным образом (4 варианта диагностической работы). Печать комплектов оценочных материалов осуществляется ежедневно в соответствии с планом-графиком.

Процедура распечатки оценочных материалов завершается передачей комплекта оценочных материалов организатору.

Сбор дополнительной информации об участниках оценки компетенций

Сбор дополнительной информации об участниках оценки компетенций осуществляется путем ответа на вопросы Опросника в Бланке Опросника перед выполнением диагностической работы в течение 20 минут. Опросник содержит вопросы, направленные на выявление опыта работы и квалификации участника исследования, особенностей выполнения им профессиональных обязанностей, использование методических материалов, использование ИКТ, оценивание учебных достижений и т.п..

Бланк Опросника представляет собой машиночитаемую форму.

Перед началом ответа на вопросы участники оценки компетенций заполняют согласие на обработку персональных данных, подтверждают ознакомление с процедурой оценки и демоверсией диагностической работы. Согласие на обработку персональных данных сканируется и загружается через личный кабинет организатора в АИС EDU-Monitoring вместе с бланками ответов.

Выполнение диагностической работы

Выполнение диагностической работы осуществляется участниками оценки компетенций в кабинетах пункта проведения исследования в течение времени, установленного в спецификации диагностической работы, в присутствии организатора.

Для каждого участника для выполнения диагностической работы должно быть выделено отдельное рабочее место (индивидуальный стол и стул). Участники исследования выполняют задания на бланках.

Сбор мнений участников оценки компетенций о содержании диагностической работы

Сбор мнений участников оценки компетенций о содержании диагностической работы осуществляется путем ответа на вопросы Опросника после выполнения диагностической работы в течение 10 минут. Ответы на вопросы Опросника вносятся участником в Бланк Опросника.

Обработка бланков ответов

Обработка бланков ответов участников оценки компетенций предполагает сканирование всех бланков ответов:

- бланк Опросника;
- бланк ответов на задания диагностической работы.

Сканированию не подлежат бланки отсутствующих участников.

Отсканированные бланки передаются в АИС EDU-Monitoring. Технический специалист после завершения сканирования бланков ответов и бланков анкет передает их организатору. Согласия на обработку персональных данных и бланки ответов хранятся в пункте проведения исследования до завершения обработки результатов оценки компетенций (01.01.2022).

Оценочные и другие материалы, полученные пунктом проведения исследования, не подлежат распространению вне проекта оценки компетенций работников образовательных организаций. Они могут быть использованы общеобразовательными организациями для подготовки учителей.

Формирование итоговых оценок

Формирование итоговых оценок осуществляется в автоматическом режиме в АИС EDU-Monitoring.

Итоговые оценки определяются по каждой части диагностической работы путем суммирования баллов, рассчитанных системой за выполнение всех заданий.

3.3. Методики проведения процедур оценки компетенций работников образовательных организаций

Методика разработки оценочных материалов

Оценочные материалы разрабатываются рабочими группами в соответствии с подходами, описанными в п. 2 настоящей Модели. В состав рабочих групп включаются специалисты в соответствующей предметной области (преподавательская деятельность), имеющие опыт работы не менее 5 лет.

По каждому предмету/предметной области формируется отдельный комплект, состоящий из спецификации диагностической работы, кодификаторов проверяемых элементов содержания и требований к уровню подготовки, демонстрационного варианта

диагностической работы, 4 вариантов диагностической работы и опросника для участников апробации.

Разработанные комплекты оценочных материалов подвергаются первичной оценке на предмет соответствия установленным требованиям по форме и содержанию, а также отсутствию ошибок и неточностей. Первичная оценка осуществляется членами рабочих групп.

Разработанные спецификации и демонстрационные варианты диагностических работ проходят экспертизу не менее чем в 1-ой образовательной организации, подведомственной федеральному органу исполнительной власти или научной организации.

При наличии замечаний соответствующей федеральной образовательной или научной организации Исполнителем осуществляется доработка комплектов оценочных материалов и обеспечение прохождения повторной экспертизы.

Методика экспертного анализа полученных результатов

Результаты апробации Модели обсуждаются в экспертном сообществе в рамках проведения однодневного экспертного вебинара.

В экспертном обсуждении результатов апробации модели оценки компетенций работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам общего образования, необходимых для осуществления воспитательной деятельности принимают участие специалисты органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования – участников анализа, российские специалисты в области оценки качества образования, организаторов апробации Модели. Количество участников вебинара – не менее 100 человек не менее чем из 55 субъектов Российской Федерации. Программа проведения экспертного вебинара согласовывается с Государственным заказчиком.

Каждому участнику экспертного семинара предоставляется возможность высказать свое мнение по вопросам адекватности Модели, ее применимости, иных характеристиках, а также необходимых доработках.

Все экспертные мнения участников семинара фиксируются, подвергаются обработке и анализу. На основании результатов такого анализа формируется перечень направлений дальнейших доработок модели оценки компетенций работников образовательных организаций (в случае если такие доработки будут предложены участниками экспертного вебинара).

4. Порядок формирования выборки участников оценки, обеспечивающий репрезентативность выборки

Выборки формируются в соответствии с задачами проведения оценки компетенций работников образовательных организаций.

Выборка участников оценки должна осуществляться на добровольной основе случайным образом из общего количества работников образовательных организаций с учетом территориально-поселенческой дифференциации субъектов (город, село) и требований к размеру выборки.

Требования к выборке для проведения оценки компетенций учителей

Формирование выборки для проведения оценки компетенций учителей (далее – Выборка 1) осуществляется для каждого субъекта Российской Федерации для каждого учебного предмета: «История», «Обществознание», «Биология», «Литература

Выборка должна:

- а) обладать репрезентативностью по каждому учебному предмету;
- б) включать не менее 2 000 учителей по каждому из учебных предметов: «Литература», «Биология»; не менее 1 000 учителей по каждому из учебных предметов: «Обществознание», «История».

В дополнение к указанным требованиям Выборка 1 должна удовлетворять требованию о надежности, которое будет выполнено путем:

- обеспечения полноты выборки (в выборку включаются учителя различного возраста, стажа и квалификации)
- отсутствия дублирования (каждый учитель включается в выборку по одному предмету один раз);
- обеспечения адекватности выборки (в выборку включаются учителя, как правило, имеющие стаж педагогической работы по выбранному учебному предмету не менее одного года).

Случайность и независимость выборки обеспечиваются путем привлечения учителей, изъявивших желание принять участие в оценке компетенций.

Этапы формирования выборки

Формирование выборки осуществляется в 8 этапов:

– 1 этап: информирование руководителей органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, о проведении оценки компетенций работников образовательных организаций (подготовка и согласование с Заказчиком информационного письма, рассылка согласованного письма в 85 субъектов Российской Федерации);

– 2 этап: формирование перечня субъектов Российской Федерации, подтвердивших согласие на участие в оценке компетенций работников образовательных организаций;

- 3 этап: формирование группы региональных координаторов (сбор сведений о региональных координаторах);
- 4 этап: определение требований к выборкам от субъекта Российской Федерации (в том числе определение объемов выборок с учетом сведений из сводных отчетов по форме ФСН №ОО-1 на начало 2020/2021 учебного года);
- 5 этап: проведение консультирования региональных координаторов;
- 6 этап: оценка соответствия сведений, полученных от региональных координаторов, требованиям, установленным в рекомендациях по формированию предоставляемых данных об участниках оценки компетенций работников образовательных организаций;
- 7 этап: корректировка выборок по каждому субъекту Российской Федерации (при необходимости);
- 8 этап: завершение формирования выборок.

Рекомендации по формированию предоставляемых данных об участниках оценки компетенций работников образовательных организаций

Участниками оценки компетенций работников образовательных организаций являются учителя муниципальных и частных образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам основного общего и среднего общего образования;

К участию в оценке компетенций приглашаются учителя, обеспечивающие предметные результаты освоения обучающимися основной образовательной программы основного общего и/или среднего общего образования по следующим предметам (учебным предметам): «История», «Обществознание», «Биология», «Литература».

Количество участников оценки компетенций работников образовательных организаций в субъекте Российской Федерации назначает федеральный координатор с учетом структуры системы образования региона.

При отборе участников оценки компетенций работников образовательных организаций необходимо учесть следующее:

- конкретный учитель принимает участие в оценке компетенций работников образовательных организаций только по тем учебным предметам, которые он преподает (один или несколько учебных предметов);
- выбор учебного предмета/предметной области осуществляет учитель;
- участник оценки компетенций работников образовательных организаций должен иметь опыт профессиональной деятельности не менее одного года.

Рекомендуется привлекать к оценке компетенций учителей, планирующих прохождение процедуры аттестации, и/или учителей, осваивающих программы повышения квалификации педагогической или предметной направленности;

Региональный координатор должен обеспечить сбор данных о каждом участнике оценки компетенций работников образовательных организаций по предложенной форме:

- фамилия, имя, отчество (при наличии);
- учебный предмет, по которой планируется выполнение диагностической работы;
- возраст (к участию в апробации Модели должны быть привлечены возрастные группы «до 35 лет» и «36-65 лет»; принадлежность группе определяется по числу полных лет участника апробации);
- стаж педагогической (или управленческой) работы (количество полных лет);
- квалификационная категория (без категории, высшая, первая);
- контактные данные (телефон, e-mail);
- место работы (наименование образовательной организации, ее адрес места нахождения; телефон; e-mail).

Сведения об участниках оценки компетенций группируются по каждому учебному предмету. В дополнение к сведениям об участниках региональный координатор предоставляет сведения об образовательных организациях, учителя которых вошли в выборки по предложенной форме. Сбор данных осуществляется с помощью шаблонов *.xls.

Работа по формированию выборок выполняется региональным координатором совместно с федеральным координатором таким образом, чтобы в ней были представлены участники с требуемыми характеристиками (квалификация, стаж, место работы).

5. Описание порядка действий специалистов, задействованных в процедуре оценки компетенций, необходимых для осуществления воспитательной деятельности работниками образовательных организаций

В процедурах апробации Модели принимают участие:

1. Работники образовательных организаций - участники апробации Модели (участники оценки компетенций, необходимых для осуществления воспитательной деятельности работниками образовательных организаций);
2. Руководители образовательных организаций, работники которых являются участниками апробации Модели;
3. Организаторы апробации Модели: организатор федерального уровня, организатор в пункте проведения апробации Модели;
4. Технические специалисты апробации Модели (федерального уровня, регионального уровня и уровня пункта проведения исследования, осуществляющие работу в АИС EDU-Monitoring);
5. Региональные координаторы апробации Модели;

Каждый участник процедур исследования выполняет работы в рамках установленных функций:

- 1) работник образовательной организации -участник апробации Модели – учитель, который выполняет диагностическую работу по оценке профессиональных компетенций работников образовательных организаций, необходимых для осуществления воспитательной деятельности и проходит опрос;
- 2) руководитель образовательной организации, работники которой являются участниками апробации Модели - осуществляет общее организационное сопровождение апробации Модели в образовательной организации;
- 3) организатор федерального уровня – организация, обеспечивающая подготовку и общую координацию проведения апробации Модели на федеральном уровне;
- 4) организатор в пункте проведения апробации Модели – сотрудник организации (как правило, из числа руководителей), выступающей в роли ППИ, который обеспечивает соблюдение процедур апробации Модели (выполнение работ в установленные сроки и др.);
- 5) технические специалисты апробации Модели – работники организаций, обеспечивающих технологическую составляющую апробации Модели (загрузку материалов в АИС EDU-Monitoring, сбор данных, техническую обработку работ участников);

- б) региональный координатор – организатор апробации Модели на региональном уровне (сотрудник органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющего государственное управление в сфере образования, или подведомственной ему организации);

Описание порядка действий специалистов, задействованных в процедуре оценки компетенций, необходимых для осуществления воспитательной деятельности работниками образовательных организаций (региональных координаторов, организаторов в пункте проведения апробации, технических специалистов).

Работник образовательной организации-участник апробации последовательно выполняет следующие действия:

- получает информацию о проводимой апробации Модели и ее процедурах от руководителя общеобразовательной организации, в которой работает, или получает информацию от региональных координаторов и дает согласие на участие в апробации;
- изучает материалы для участников апробации Модели в открытом доступе;
- получает сведения о дате и месте выполнения диагностической работы (местоположение ППИ) от регионального координатора или организатора;
- в день проведения апробации Модели приходит в ППИ, выполняет диагностическую работу и отвечает на вопросы опросника, записывая ответы в соответствующие бланки;
- получает личные результаты выполнения диагностической работы через АИС EDU-Monitoring.

Руководитель образовательной организации, работники которой участвуют в апробации Модели, последовательно выполняет следующие действия:

- информирует работников своей организации об апробации Модели, ее процедурах;
- формирует список работников-участников апробации в соответствии с запросом регионального координатора апробации Модели;
- создает условия для выполнения каждым работников-участником апробации Модели диагностической работы в установленные планом-графиком проведения процедур апробации сроки (предоставляет возможность подготовиться к выполнению диагностической работы, обеспечивает замену участника в день выполнения работы в ППИ).

Организатор федерального уровня последовательно выполняет следующие действия:

- формирует списки работников-участников апробации в соответствии с порядком формирования выборки (совместно с региональными координаторами);
- обеспечивает формирование кадровых, информационных, методических ресурсов для проведения апробации Модели;
- обобщает и проводит анализ результатов апробации Модели;
- обеспечивает разработку рекомендаций по результатам апробации Модели.

Организатор в пункте проведения апробации Модели последовательно выполняет следующие действия:

- изучает инструктивные и методические материалы для организаторов апробации;
- оценивает готовность ППИ к апробации, руководит работой технического специалиста;
- обеспечивает контроль соблюдения процедур апробации Модели в ППИ в дни выполнения диагностических работ;
- распределяет участников апробации по аудиториям ППИ в дни проведения диагностических работ (при необходимости);
- проводит инструктаж участников апробации перед выполнением диагностической работы;
- информирует регионального координатора о ходе апробации Модели.

Технический специалист апробации Модели в ППИ последовательно выполняет следующие действия:

- осуществляет проверку готовности ППИ к проведению апробации;
- обеспечивает печать диагностических материалов опросников;
- поддерживает связь со службой технической поддержки (техническими специалистами федерального и регионального уровня).

Функции технических специалистов федерального и регионального уровней (администраторов) определены в соответствующих инструкциях АИС EDU-Monitoring.

Региональный координатор апробации Модели последовательно выполняет следующие действия:

- организует формирование списков работников-участников апробации в соответствии с порядком формирования выборки и представляет организатору федерального уровня;
- формирует список пунктов проведения апробации Модели, определяет их емкость, обеспечивает назначение организаторов апробации Модели и предоставляет сведения федеральному организатору;
- контролирует выполнение диагностических работ в ППИ в установленные сроки;
- получает сводные данные о результатах оценки соответствующих компетенций работников образовательных организаций субъекта Российской Федерации;
- информирует органы исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющего государственное управление в сфере образования о результатах апробации Модели.

6. Описание направлений анализа результатов оценки компетенций работников образовательных организаций

Анализ результатов оценки компетенций работников образовательных организаций проводится по совокупности учителей-участников оценки, вошедших в выборки, а также по преподаваемым предметам (учебным предметам)/предметным областям: «История», «Обществознание», «Литература», «Биология».

Источниковая база для проведения анализа – результаты оценивания выполнения участниками оценки компетенций задач диагностической работы:

- отчетные формы для формирования статистических данных;
- контекстные данные об участниках, полученные из опросника;

Исходя из задач оценки компетенций работников образовательных организаций, определены направления анализа результатов оценки компетенций учителей:

Определение уровней сформированности компетенций, необходимыми для осуществления воспитательной деятельности в процессе решения профессиональных задач. Уровни сформированности компетенций определяются по результатам выполнения диагностической работы исходя из набранного участником диагностики количества баллов. Для оценки итогов выполнения диагностического исследования выделены 5 уровней сформированности компетенций по общему количеству баллов, набранному участником за выполнение части 1,2,3 или всей работы в целом. Уровень компетенций считается низким, если участник получил менее 30% из возможного количества баллов, удовлетворительным - от 30 до 59%, базовым - от 60 до 69%, повышенным – от 70 до 79%, и высоким, когда итоговый балл участника составляет 80% и более от возможного максимального балла. Анализ результатов по данному направлению осуществляется в разрезе преподаваемых участникам апробации предметных областей, по всей работе в целом, а также по каждой её части.

Систематизация трудностей учителей, которые обуславливают низкие результаты. Анализ результатов по данному направлению осуществляется исходя из результатов выполнения каждого задания. Задания, которые выполнили менее 30 % участников, являются маркерами профессиональных дефицитов учителей, указанных в спецификации к диагностической работе. Под профессиональными дефицитами в контексте данной модели понимается отсутствие или недостаточное развитие профессиональных компетенций педагогических работников, вызывающее типичные затруднения в выполнении тех или иных трудовых функций. Профессиональные дефициты систематизируются в разрезе преподаваемых участниками апробации предметных областей, а также по каждой части диагностической работы.

Выявление лучших результатов и их анализ. Анализ результатов по данному направлению осуществляется исходя из результатов выполнения каждого задания. Результаты выполнения заданий, с которыми справились более 80 % участников, считаются лучшими. Лучшие результаты систематизируются в разрезе преподаваемых участниками апробации предметных областей, а также по каждой части диагностической работы.

Анализ адекватности разработанного инструментария (определение необходимости его доработки). Анализ по данному направлению осуществляется на основе результатов заполнения участниками апробации опросных листов, включающих вопросы, связанные с оценкой сложности и количества заданий, соответствия времени на их выполнение, а также с получением рекомендаций по усовершенствованию инструментария, использованного при проведении апробации Модели. Количественные показатели результатов опроса свидетельствуют об адекватности разработанного инструментария. Одной из основных характеристик инструментария является уровень сложности заданий. Так, если большинство участников (более 50%) отмечает, что уровень сложности заданий средний или скорее высокий, то инструментарий считается адекватным и пригодным. Так же участники опроса высказывают предложения о доработке инструментария и технологии проведения диагностики. После обсуждения данных предложений в экспертном сообществе, формируются рекомендации по доработке Модели.

7. Шаблоны отчетных форм для формирования статистических данных по результатам проведения оценки компетенций работников образовательных организаций

По результатам обработки результатов оценки компетенций формируются следующие сведения:

- сведения об учителях-участниках оценки компетенций по предметам/предметным областям: «История», «Обществознание», «Биология», «Литература» (форма 1-5,8);
- статистические данные о выполнении учителями отдельных заданий и диагностических работ в целом в разбивке по вариантам (форма 6,7,9);
- статистические данные об ответах учителей на вопросы Бланка Опросника (форма 10)

Сведения об учителях-участниках апробации Модели по учебному предмету: _____

(наименование учебного предмета)

№ /пп	Код участника	Наименование субъекта РФ	Фамилия	Имя	Отчество (при наличии)	Преподаваемые предметы	Возраст	Педагогический стаж	Квалификационная категория	Место работы		Контактный телефон	E-mail
										Тип населенного пункта (город, село)	Наименование образовательной организации		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14

Сведения о количестве учителей-участников апробации Модели по учебным предметам

№ п/п	Наименование субъекта РФ	Всего участников, чел.	Количество участников апробации по учебному предмету			
			История	Биология	Обществознание	Литература
1	2	3	4	5	6	7

Форма 5.

Распределение численности учителей-участников апробации Модели по учебному предмету: _____ по квалификации
(наименование учебного предмета)

№ п/п	Наименование субъекта РФ	Всего (сумма гр.4, 7), чел.	Из гр.3 имеют квалификационные категории (сумма гр.5-6)	Из гр. 4 имеют квалификационные категории		Не имеют категории
				высшую	первую	
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>

Форма 6.

Сведения о выполнении диагностических работ в целом в соответствии с системой оценивания диагностической работы в целом

Количество баллов за выполнение диагностической работы в целом.	Количество участников апробации Модели, набравших соответствующее количество баллов по итогам выполнения диагностической работы			
	История	Биология	Обществознание	Литература
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>

Форма 7.

Сведения о выполнении отдельных заданий диагностических работ участниками апробации Модели

Номер задания	Количество участников апробации Модели, успешно выполнивших задание			
	История	Биология	Обществознание	Литература
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>

Форма 8.

Сводные данные о количестве учителей-участников апробации Модели

№ пп	Наименование учебного предмета	Количество учителей, фактически принявших участие в апробации
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
1	История	
2	Биология	
3	Обществознание	
4	Литература	

Данные о выполнении учителями отдельных заданий и диагностической работы в целом по учебному предмету: _____

Вариант __

Код участника	Общее количество баллов – всего баллов (сумма 3-5)	Результат выполнения 1 части диагностической работы – всего баллов (сумма гр.6-9)	Результат выполнения 2 части диагностической работы – всего баллов (сумма гр.10-13)	Результат выполнения 3 части диагностической работы – всего баллов (сумма гр.14-17)	Результат выполнения заданий части 1				Результат выполнения заданий части 2				Результат выполнения заданий части 3			
					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>	<i>9</i>	<i>10</i>	<i>11</i>	<i>12</i>	<i>13</i>	<i>14</i>	<i>15</i>	<i>16</i>	<i>17</i>

Сведения об ответах на вопросы опросника учителей-участников апробации Модели

Номер вопроса в опроснике	Вариант ответа на вопрос	Всего участников, ответивших на вопрос, чел.	Из них (гр.4) количество участников, выбравших указанный вариант ответа			
			История	Биология	Обществознание	Литература
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>

8. Описание направлений использования результатов оценки компетенции работников образовательных организаций

Результаты апробации модели оценки компетенций работников образовательных организаций создадут информационно-методические основания для развития педагогического образования и повышения адресности дополнительного профессионального образования учителей.

Основными направлениями использования результатов оценки компетенций работников образовательных организаций могут стать:

Разработка региональных систем оценки профессиональных компетенций работников образовательных организаций, направленных на выявление профессиональных дефицитов в подготовке педагогических работников.

В настоящее время в субъектах Российской Федерации активно развиваются региональные системы оценки качества образования, которые являются неотъемлемой частью Единой системы оценки качества образования в Российской Федерации. Одним из направлений развития данных систем является оценка компетенций педагогических работников. Данная Модель оценки компетенций, необходимых для осуществления воспитательной деятельности работниками образовательных организаций, а также инструментарий и технология проведения оценочных процедур могут быть использованы в субъектах Российской Федерации в региональных центрах оценки качества образования, Институтах развития образования, Институтах повышения квалификации, Региональных центрах непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, в университетах, реализующих образовательные программы по УГСН 44.00.00 «Образование и педагогические науки» для оценки компетенций педагогов и студентов (будущих педагогов) и выявления у них профессиональных дефицитов в области воспитательной деятельности. Таким образом, данная Модель может стать основой региональных систем оценки профессиональных компетенций работников образовательных организаций.

Актуализация образовательных программ основного высшего образования в части содержания, обновления технологий и инструментария диагностики компетенций.

Данная Модель оценки компетенций, необходимых для осуществления воспитательной деятельности работниками образовательных организаций, а также инструментарий и технология проведения оценочных процедур могут быть использованы в субъектах Российской Федерации для оценки компетенций студентов, обучающихся на программах УГСН 44.00.00 «Образование и педагогические науки». Предлагаемая модель оценки компетенций может быть применена при проведении промежуточной и итоговой аттестации студентов. Полученные результаты оценки компетенций студентов могут быть использованы

при корректировке основных профессиональных образовательных программ бакалавриата и магистратуры, а также при разработке новых адресных магистерских программ, направленных на устранение выявленных профессиональных дефицитов педагогов и студентов. Технология выявления профессиональных дефицитов, предложенная в Модели, может стать эффективным механизмом управления качеством педагогического образования.

Совершенствование программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических работников на основе объективных данных об уровне профессиональной компетентности слушателей. Данная Модель оценки компетенций, необходимых для осуществления воспитательной деятельности работниками образовательных организаций может быть использована как самостоятельная процедура для выявления профессиональных дефицитов учителей, а также как оценочная процедура входного, промежуточного или итогового контроля в рамках реализации программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки. Полученные результаты оценки компетенций, необходимых для осуществления воспитательной деятельности работниками образовательных организаций позволят:

предложить широкий спектр программ повышения квалификации в области воспитательной деятельности, направленных на устранение выявленных профессиональных дефицитов;

сформировать заказ на соответствующие программы дополнительного профессионального образования на уровне органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования;

повысить адресность и индивидуализацию системы повышения квалификации в Российской Федерации за счет ориентации на устранение профессиональных дефицитов каждого педагога;

оценить эффективность реализации программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки;

скорректировать содержание реализуемых в настоящее время программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки исходя из уровня сформированности тех или иных компетенций каждого педагога.

Совершенствования системы аттестации педагогических работников. В настоящее время активно рассматриваются новые, единые для всей страны подходы к аттестации педагогических работников. Одним из широко обсуждаемых подходов – является введение оценочных процедур для работников образовательных организаций. Во многих регионах такие процедуры уже используются в рамках аттестации учителей и руководителей образовательных организаций. По результатам апробации модели оценки

компетенций, необходимых для осуществления воспитательной деятельности работниками образовательных организаций можно будет сделать выводы о возможности ее использования при проведении уровневой оценки компетенций педагогов в аттестационных процедурах.

Формирование актуальных направлений взаимодействия между общественными, экспертно-аналитическими организациями, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющими управление в сфере образования, и образовательными организациями в целях повышения качества образования в регионе. В настоящее время для решения стратегических задач развития образования, и, прежде всего, задач, связанных с повышением качества образования, необходимо выстроить эффективное взаимодействие между различными структурами, обеспечивающими качество образования. Основными направлениями такого взаимодействия можно назвать следующие:

взаимодействие при организационном и техническом сопровождении проведения оценочных процедур (федеральные и региональные органы исполнительной власти, образовательные организации, федеральный центр тестирования, региональные центры оценки качества);

взаимодействие при обработке и интерпретации результатов диагностики (федеральный центр тестирования, региональные центры оценки качества, экспертные сообщества);

взаимодействие при использовании результатов диагностики (федеральные и региональные органы исполнительной власти, образовательные организации общего образования, федеральный центр тестирования, региональные центры оценки качества, институты развития образования, институты повышения квалификации, университеты и др.).

Формирование объективной картины о состоянии системы общего образования. В настоящее время в Российской Федерации накоплено большое количество данных об образовательных результатах школьников, полученных в рамках функционирования Единой системы оценки качества образования. Также имеются данные различных мониторингов образовательных организаций и региональных систем образования. Вместе с тем, для получения наиболее полной и адекватной картины о качестве образования необходимы сведения о компетентности педагогических работников, обеспечивающих реализацию образовательного процесса. Использование данной Модели позволит получить сведения о компетенциях педагогов, обуславливающих эффективность реализации воспитательной деятельности как на уровне класса и образовательной организации, так и на уровне региона и страны в целом.

Обновления методологии исследований в области современного общего образования в Российской Федерации и накопления объективных контекстных данных о характеристиках региональных систем образования. Данная модель оценки компетенций, необходимых для осуществления воспитательной деятельности работниками образовательных организаций предполагает использование новых подходов в оценочных процедурах: использование кейсовых заданий с автоматизированной проверкой и автоматизированное формирование перечня профессиональных дефицитов как в разрезе каждого педагога, так и в разрезе региона и страны в целом. Данные подходы, несомненно, дополняют существующие методологии исследований в области образования.

Персональные результаты оценки компетенций могут быть использованы работниками общеобразовательных организаций в качестве основы для самостоятельной разработки индивидуальных траекторий профессионального развития, оценки готовности к прохождению аттестационных процедур.

Таким образом, потребителями результатов оценки компетенций работников образовательных организаций в качестве образования могут быть:

- органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющие управление в сфере образования;
- общеобразовательные организации;
- организации, реализующие образовательные программы высшего образования;
- организации, реализующие образовательные программы дополнительного профессионального образования;
- научные организации, исследовательские институты;
- общественные и экспертно-аналитические организации;
- средства массовой информации федерального и регионального уровня;
- учителя;
- руководители образовательных организаций.