


СОГЛАСОВАНО

Начальник Управления оценки качества
образования и контроля (надзора) за деятельностью
органов государственной власти
субъектов Российской Федерации

 /Е.Н. Елисеева

«14» марта 2023 года

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

Государственный контракт Ф-11-кс-2023 от 24.01.2023

п. 1.1. Доработка модели оценки компетенций, необходимых для осуществления
воспитательной деятельности педагогическим работникам образовательных организаций,
осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам общего
образования

Оглавление

Аннотация	3
1. Цели и задачи проведения оценки компетенций, необходимых для осуществления воспитательной деятельности работниками образовательных организаций	4
2. Подходы, используемые при проведении оценки компетенций, необходимых для осуществления воспитательной деятельности работниками образовательных организаций	5
3. Описание инструментария, используемого для проведения оценки компетенций	6
4. Описание порядка, технологии и методик проведения процедур оценки компетенций работников образовательных организаций	13
5. Порядок действий специалистов, задействованных в процедуре оценки компетенций, необходимых для осуществления воспитательной деятельности работниками образовательных организаций	19
6. Порядок формирования выборки участников для проведения оценки компетенций	22
7. Описание направлений анализа результатов оценки компетенций, необходимых для осуществления воспитательной деятельности работниками образовательных организаций	26
8. Описание направлений использования результатов оценки компетенций	28
9. Сведения о доработке модели, разработанной в рамках реализации государственного контракта от 23.06.2021 № Ф-17-кв-2021	33

Аннотация

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 воспитательной деятельности.

С этой целью в образовательных организациях введена должность советника по воспитанию, а также формируются новые традиции в области воспитания в Российской Федерации. Так, с 1 сентября 2022 года Минпросвещения России во всех общеобразовательных организациях Российской Федерации введен цикл внеурочных занятий «Разговоры о важном» (Письмо Минпросвещения России от 15.08.2022 № 03-1190 "О направлении методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по реализации цикла внеурочных занятий "Разговоры о важном"). Также, в целях исполнения подпункта "а" пункта 1 перечня поручений по итогам встречи Президента Российской Федерации с общественностью по вопросам общего образования 25 августа 2021 г. от 30 сентября 2021 г. № Пр-1845 об использовании государственных символов Российской Федерации в государственных и муниципальных общеобразовательных организациях, а также согласно протокольному решению по итогам заседания Межведомственной комиссии по историческому просвещению от 24 марта 2022 г. № 2 в части разработки и поэтапного внедрения (начиная с 12 апреля 2022 г.) предложений и комплекса мер по изучению истории государственных символов Российской Федерации, церемонии поднятия Государственного флага Российской Федерации и исполнению Государственного гимна Российской Федерации (краткой версии) в практику работы государственных и муниципальных общеобразовательных организаций, учреждений среднего профессионального образования, Минпросвещения России с учетом рекомендаций Геральдического Совета при Президенте Российской Федерации разработаны методические рекомендации по использованию и включению в содержание процесса обучения и воспитания государственных символов Российской Федерации (далее - методические рекомендации). введена еженедельная церемония поднятия флага Российской Федерации (Письмо Министерства просвещения РФ от 15 апреля 2022 г. № СК-295/06 "Об использовании государственных символов Российской Федерации").

В связи с этим, особого внимания требует оценка компетенций, необходимых педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя, советника

по воспитанию и заместителя директора по учебно-воспитательной и/или воспитательной работе.

Настоящая Модель оценки компетенций, необходимых для осуществления воспитательной деятельности педагогическим работникам образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам общего образования (далее – Модель), является доработанной моделью оценки компетенций необходимых для осуществления воспитательной деятельности педагогическим работникам образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам общего образования, разработанной в рамках реализации государственного контракта от 23.06.2021 № Ф-17-кк-2021.

Модель предназначена для оценки компетенций, необходимых для осуществления воспитательной деятельности педагогическими работниками, выполняющими функцию классного руководителя, советниками директора по воспитанию, заместителями директора по учебно-воспитательной/воспитательной работе.

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

Цели проведения оценки компетенций педагогических работников:

1. Исследование уровня сформированности компетенций, необходимых для осуществления воспитательной деятельности педагогическими работниками, выполняющими функцию классного руководителя, советниками директора по воспитанию, заместителями директора по учебно-воспитательной/воспитательной работе.

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

Задачи проведения оценки компетенций педагогических работников:

– осуществить доработку методик и инструментария процедур оценки компетенций, необходимых для осуществления воспитательной деятельности педагогическими работниками, выполняющими функцию классного руководителя, советниками директора по воспитанию, заместителями директора по учебно-воспитательной/воспитательной работе;

– установить уровень сформированности компетенций, необходимых педагогическим работникам, выполняющими функцию классного руководителя, советниками директора по воспитанию, заместителями директора по учебно-воспитательной/воспитательной работе для осуществления воспитательной деятельности в процессе решения профессиональных задач;

– выявить профессиональные дефициты педагогических работников, выполняющих функцию классного руководителя, советников директора по воспитанию, заместителями директора по учебно-воспитательной/воспитательной работе, связанные с осуществлением воспитательной деятельности.

Результаты диагностической работы могут быть использованы для построения индивидуальной траектории повышения квалификации, разработки региональных систем оценки профессиональных компетенций педагогических работников, 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 педагогическими работниками образовательных организаций, выполняющими функцию классного руководителя, советниками директора по воспитанию, заместителями директора по учебно-воспитательной/воспитательной работе) реализуются следующие общие подходы:

– соответствие заданий диагностической работы трудовым функциям профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)», профессионального стандарта «Специалист в области воспитания»;

– учёт требований к знаниям и умениям, необходимых для выполнения трудовых функций 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;

– 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 оценки компетенций);
- обеспечение открытости и доступности информации о Модели и оценки компетенций в Интернете;
- добровольность участия в процедурах оценки компетенций работников образовательных организаций;
- обеспечение ограниченного доступа к персональным результатам участников оценки компетенций и деперсонафикация результатов при обобщении и анализе;
- ориентация на международные исследования в области качества образования.

Настоящая модель оценки компетенций основывается на комплексном подходе, предполагающим использование различных методов диагностики, обеспечивающих прямое и опосредованное (в том числе посредством оценки результатов воспитательной деятельности) оценивание компетенций педагогических работников. В связи с этим, оценка компетенций, необходимых для осуществления воспитательной деятельности педагогическим работникам образовательных организаций реализуется по следующим направлениям:

- диагностическое тестирование педагогических работников для выявления сформированности уровня компетенций, необходимых для осуществления воспитательной деятельности и выявления профессиональных дефицитов в осуществлении воспитательной деятельности;
- оценка личностных результатов воспитания, установленных ФГОС общего образования;
- оценка удовлетворенности участников образовательных отношений воспитательной деятельностью в общеобразовательных организациях;
- оценка вовлеченности участников образовательных отношений в воспитательную деятельность;
- оценка вовлеченности общеобразовательных организаций в различные формы воспитательной деятельности.

3. Описание инструментария, используемого для проведения оценки компетенций

Для оценки компетенций, необходимых для осуществления воспитательной деятельности педагогическим работникам образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам общего образования необходимо использовать следующий инструментарий (таблица 1):

- инструментарий для диагностического тестирования педагогических работников для выявления сформированности уровня компетенций, необходимых для осуществления воспитательной деятельности и выявления профессиональных дефицитов в осуществлении воспитательной деятельности;
- инструментарий для диагностики личностных результатов воспитания, установленных ФГОС общего образования;
- инструментарий для оценки степени удовлетворенности воспитательной деятельностью в общеобразовательных организациях;
- инструментарий для оценки вовлеченности участников образовательных отношений в воспитательную деятельность;
- инструментарий для оценки эффективности воспитательной деятельности в общеобразовательных организациях.

Таблица 1 – Инструментарий, используемый при оценке компетенций, необходимых педагогическим работникам для оценки воспитательной деятельности

№ п/п	Предмет диагностики	Участники диагностики	Методы диагностики	Инструментарий
1	Компетенции, необходимые для осуществления воспитательной деятельности	Педагогические работники (классные руководители, советники директоров по воспитанию, заместители директора по учебно-воспитательной/воспитательной работе	Диагностическое тестирование педагогических работников	– комплект оценочных материалов

2	Личностные результаты	Обучающиеся	Диагностическое тестирование обучающихся	<ul style="list-style-type: none"> – описание технологии диагностики; – показатели и критерии оценивания сформированности характеристик личностных результатов воспитания – система из двух психологических тестов, реализованных в виде пакета компьютерных программ для автоматизированного тестирования и обработки и анализа данных оценки; – инструкция по применению компьютерных программ для автоматизированного тестирования и обработки и анализа данных оценки
3	Удовлетворенность воспитательной деятельностью	Обучающиеся, родители (законные представители) обучающихся, учителя, руководители	Социологический опрос	<ul style="list-style-type: none"> – анкеты; – концепцию проведения социологического опроса

4	Вовлеченность в воспитательную деятельность	Обучающиеся, родители (законные представители) обучающихся, учителя, руководители	Социологический опрос	– анкеты; – концепцию проведения социологического опроса
5	Эффективность воспитательной деятельности	Образовательные организации	Сбор данных по показателям	– критерии и показатели; – порядок предоставления информации по показателям эффективности воспитательной деятельности.

Инструментарий для диагностического тестирования педагогических работников для выявления сформированности уровня компетенций, необходимых для осуществления воспитательной деятельности и выявления профессиональных дефицитов в осуществлении воспитательной деятельности должен представлять собой комплект оценочных материалов для учителей, выполняющих функции классных руководителей, советников по воспитательной деятельности, заместителей директора по воспитательной/учебно-воспитательной работе. Комплект оценочных материалов должен включать:

- спецификацию диагностической работы;
- кодификатор проверяемых элементов содержания и требований к уровню подготовки;
- демонстрационный вариант диагностической работы;
- не менее 4 вариантов диагностической работы, оформленных в соответствии со спецификацией, для проведения процедур диагностического тестирования;
- опросник для работников образовательных организаций - участников диагностического тестирования.

Все варианты диагностической работы должны быть составлены в соответствии с учетом требований профессиональных стандартов «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)», профессионального стандарта «Специалист в области воспитания».

Каждый вариант диагностической работы должен включать в себя задания с ответами, проверяемыми автоматически по образцам (ключам).

Диагностическое тестирование должно проводиться с использованием технологии компьютерного тестирования с автоматизированной проверкой заданий и возможностью формирования перечня профессиональных дефицитов, выявленных в ходе тестирования.

Исполнителем должно быть обеспечено соответствие разработанных вариантов диагностической работы спецификации, отсутствие в них некорректных формулировок и ошибок.

Опросник для участников диагностического тестирования должен включать не менее 15 вопросов, направленных на выявление опыта работы и квалификации работников образовательных организаций и особенностей выполнения ими профессиональных обязанностей.

Инструментарий для диагностики личностных результатов воспитания, установленных ФГОС общего образования должен включать в себя:

- описание технологии диагностики;
- показатели и критерии оценивания сформированности характеристик личностных результатов воспитания на эмоционально-чувственном (установки) и действенном (умения) уровнях развития сознания и деятельности, отвечающих требованиям ФГОС общего образования;
- систему из двух психологических тестов, включающих в себя не менее 120 мини-кейсов, реализованных в виде пакета компьютерных программ для авто тестирования и обработки и анализа данных оценки;
- инструкцию по применению компьютерных программ для авто тестирования и обработки и анализа данных оценки.

Инструментарий для оценки степени удовлетворенности воспитательной деятельностью, а также для оценки вовлеченности участников образовательных отношений в воспитательную деятельность в общеобразовательных организациях должен включать в себя:

- концепцию проведения социологического опроса;
- анкеты для проведения социологического опроса участников образовательных отношений (обучающихся, их родителей/законных представителей, учителей, руководителей общеобразовательных организаций).

Для проведения социологического исследования необходимо не менее 4-х анкет, по одной для каждой группы респондентов. Вопросы анкет должны быть представлены преимущественно закрытыми вопросами. Результаты ответов респондентов выгружаются в единую базу, которая в дальнейшем обрабатывается с применением специализированных программных продуктов статистического анализа.

Инструментарий для оценки эффективности воспитательной деятельности в общеобразовательных организациях должен включать в себя:

- критерии и показатели оценки инструментарий для оценки эффективности воспитательной деятельности в общеобразовательных организациях.
- порядок предоставления информации по показателям эффективности воспитательной деятельности.

При разработке инструментария 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»;
- Указ Президента Российской Федерации «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» от 07.05.2018 № 204;
- Указ Президента РФ от 9 ноября 2022 г. № 809 «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей»;
- 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»;

- Федеральный закон от 29.12.2010 № 436-ФЗ «О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью развитию»;
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р «Об утверждении Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года»;
- Федеральный закон от 19.05.1995 N 82-ФЗ (ред. от 05.12.2022) «Об общественных объединениях»;
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29.11.2014 № 2403-р «Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;
- Федеральный закон от 28.06.1995 № 98-ФЗ «О государственной поддержке молодежных и детских общественных объединений»;
- Федеральный закон № 261-ФЗ от 14.07.2022 «О российском движении детей и молодежи»;
- 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 рабочая программа воспитания для общеобразовательных организаций (одобрена решением федерального учебно-методического объединения по общему образованию (протокол от 23 июня 2022 г. № 3/22));
- Примерная основная образовательная программа основного общего образования (одобрена решением федерального учебно-методического объединения по общему образованию, протокол от 08.04.2015 N 1/15) (ред. от 04.02.2020);
- 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»
- Федеральный закон от 24.06.1999 N 120-ФЗ (ред. от 21.11.2022) «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних»;
- Федеральный закон от 25 июля 2002 г. №114-ФЗ «О противодействии экстремистской деятельности»
- Приказ Рособрнадзора от 20 сентября 2004 года №01-130/07-01 «О мерах по профилактике суицида среди детей и подростков»;
- Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 18 января 2016г. № 07-149 «О направлении методических рекомендаций по профилактике суицида»
- Письмо Министерства образования РФ от 28 февраля 2000 года №619 «О концепции профилактики злоупотребления психоактивными веществами в образовательной среде»;
- Методические рекомендации для образовательных организаций по определению индивидуальной профилактической работы для обучающихся с девиантным поведением/ Л.Ю. Вакорина, Н.Н. Васягина, Ю.А. Герасименко, И.В. Пестова. М.: ФГБНУ «Центр защиты прав и интересов детей», 2018;
- Методические рекомендации по внедрению в практику образовательных организаций современных методик в сфере профилактики деструктивного поведения подростков и молодежи (на основе разработок российских ученых), ФИОКО, 2021;
- Приказ Министерства просвещения РФ от 16 ноября 2022 г. № 993 «Об утверждении федеральной образовательной программы основного общего образования»;
- Приказ Министерства просвещения РФ от 23 ноября 2022 г. № 1014 «Об утверждении федеральной образовательной программы среднего общего образования».

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

4.1. Порядок проведения процедур оценки компетенций работников образовательных организаций

4.1.1. При проведении оценки компетенций реализуется 4 процедуры:

- диагностическое тестирование педагогических работников;

- диагностическое тестирование личных результатов обучающихся;
- социологический опрос;
- сбор данных по показателям оценки эффективности воспитательной деятельности в общеобразовательных организациях.

4.1.2. Для проведения процедур оценки компетенций в субъекте Российской Федерации назначаются ответственные за предоставление информации лица.

4.1.3. Ответственные за предоставление информации лица назначаются из числа работников органов исполнительной власти в сфере образования субъекта Российской Федерации или подведомственных им организаций.

4.1.4. Для осуществления организации оценочных процедур, сбора и предоставление информации назначаются:

- региональный координатор - ответственное лицо за реализацию всех мероприятий оценки компетенций;
- региональные организаторы – ответственные лица за организацию оценки компетенций из числа административно-управленческого персонала образовательных организаций – участников оценки;
- технические специалисты проведения оценки компетенций (администратор регионального уровня, администратор образовательной организации).

4.1.5. С целью информирования ответственных лиц и участников предоставления информации проводится информационный семинар. Информирование участников оценки компетенций осуществляется через организаторов, руководителей образовательных организаций, в которых работают педагогические работники, а также путем размещения графика проведения оценки компетенций в открытом доступе на специализированном Интернет-ресурсе.

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

Участниками оценки компетенций работников образовательных организаций являются:

- педагогические работники, выполняющие функцию классного руководства;
- советники директора по воспитанию;
- заместители директора по учебно-воспитательной/воспитательной работе;
- руководители образовательных организаций.
- обучающиеся 8 -11 классов;
- родители (законные представители) обучающихся;

- образовательные организации, реализующие образовательные программы основного общего образования и имеющие советников директора по воспитанию.

4.1.7. Диагностические тестирование педагогических работников осуществляется в информационной системе, обеспечивающей проведение тестирования в компьютерной форме, автоматизированную оценку и обработку результатов.

Участниками оценки компетенций работников образовательных организаций являются:

- педагогические работники, выполняющие функцию классного руководства;
- советники директора по воспитанию;
- заместители директора по учебно-воспитательной/воспитательной работе.

Выполнение диагностической работы осуществляется участниками оценки компетенций в аудиториях пункта проведения оценки 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, стул, компьютер).

В ходе диагностического тестирования участники выполняют тестовые задания предложенного варианта диагностической работы, а также заполняют опросники с целью сбора дополнительной информации об участниках тестирования.

4.1.8. Диагностические тестирование личностных результатов обучающихся осуществляется в информационной системе, обеспечивающей проведение тестирования в компьютерной форме, автоматизированную оценку и обработку результатов.

Участниками диагностического тестирования являются обучающиеся 8-11 классов.

Тестирование осуществляется в аудиториях пункта проведения оценки в течение времени, установленного в спецификации диагностической работы, в присутствии организатора.

Для каждого участника для тестирования должно быть выделено отдельное рабочее место (индивидуальный стол, стул, компьютер).

4.1.9. Социологический опрос проводится в форме анкетирования с применением электронной системы проведения социологического опроса. Метод сбора данных - онлайн анкетирование (посредством сети Интернет).

Дополнительно разрабатываются инструкции региональным координаторам по организации проведения анкетирования в регионе.

Бланк анкеты загружается в WEB - приложение для администрирования опросов для четырех категорий респондентов (обучающиеся, родители (законные представители), педагогические работники, (руководители образовательных организаций) в разрезе регионов.

Региональные координаторы приглашают участников своих рабочих групп в систему проведения соцопросов формируя их личные кабинеты с указанием квот по выпуску анкет каждой из категорий респондентов. Участники рабочих групп, формируют списки респондентов согласно отведённым квотам и рассылают ссылки на бланки анкеты респондентам любым удобным способом (e-mail, мессенджеры и т.п.).

Для участия в анкетировании респондент проходит по ссылке и заполняет анкету. Результаты ответов респондентов выгружаются в единую базу, которая в дальнейшем обрабатывается с применением специализированных программных продуктов статистического анализа.

Объектами социологического опроса выступают четыре категории респондентов:

- обучающиеся общеобразовательных организаций в возрасте от 15 до 18 лет независимо от класса, в котором они обучаются;
- родители (законные представители) обучающихся 8-11 классов общеобразовательных организаций;
- педагогические работники общеобразовательных организаций;
- руководители общеобразовательных организаций.

4.1.10. Сбор данных по показателям осуществляется для оценки эффективности воспитательной деятельности в общеобразовательных организациях.

Сведения по показателям эффективности воспитательной деятельности предоставляются ответственными лицами от образовательных организаций в электронном формате путем внесения данных в личные кабинеты электронной системы.

Предоставленные данные выгружаются в единую базу в формате .xlsx, которая в дальнейшем обрабатывается в том числе с применением специализированных программных продуктов статистического анализа.

4.2. Технология проведения процедур оценки компетенций работников образовательных организаций

4.2.1. Выполнение диагностических работ педагогическими работниками и школьниками осуществляется в пунктах проведения оценки (ППО). Готовность ППО определяется региональным координатором путем оценки готовности кадрового и

материально-технического ресурсов пункта к проведению оценки (все привлеченные к процедурам специалисты обучены, техническая тренировка пройдена успешно).

4.2.2. Участники оценки компетенций приглашаются в ППО в соответствии с согласованным Государственным заказчиком планом-графиком проведения оценки компетенций работников образовательных организаций.

4.2.3. При проведении диагностического тестирования оценки компетенций используется технология онлайн-тестирования.

4.2.4. При проведении психологического тестирования школьников применяется реализованная на основе прикладного программного обеспечения цифровая технология объективной мониторинговой оценки универсальных компетенций (умений и ценностных установок обучающихся, имеющих очевидную социальную значимость - характеризующих их как будущих ответственных граждан современного российского общества), являющихся измеримыми (в рамках методов психометрии) характеристиками личностных результатов воспитания, реализованную в виде пакета компьютерных программ, обеспечивающих:

- автоматизированное проведение тестирования обучающихся;
- обобщенную обработку и анализ данных тестирования в рамках неперсонифицированной оценки достижения в целостных группах обучающихся (классах, возрастных параллелях, уровнях общего образования в конкретной общеобразовательной организации, в совокупности общеобразовательных организаций муниципального образования, города, региона) указанных личностных результатов.

4.2.5. Социологические опросы проводятся с применением электронной системы проведения социологического опроса. Метод сбора данных - онлайн анкетирование (посредством сети Интернет).

4.2.6. Сбор данных по показателям эффективности воспитательной деятельности осуществляется с помощью информационной системы (далее – ИС). Для работы в ИС должны быть созданы личные кабинеты для всех образовательных организаций - участников оценки. Для входа в ИС на электронные адреса ответственных за сбор данных по показателям в образовательных организациях осуществляется рассылка писем с регистрационными данными (логинами и паролями).

В личном кабинете заполнение данных для каждого показателя осуществляется путем ввода переменных в соответствующие ячейки. Часть показателей предзагружается автоматизировано на основании данных, полученных в результате комплекса оценочных процедур. В личном кабинете также размещен текст с информацией по методике расчета каждого показателя. Кроме того, имеются поля для пояснений вводимых данных по

программе, а также поле для внесения предложений по корректировке показателя в целом, независимо от программы. Для ряда переменных требуется подтверждение: ввод в соответствующее поле ссылки на соответствующую страницу сайта образовательной организации.

Ввод данных по показателям может осуществляться в произвольном порядке. Имеется возможность прерывать ввод данных, переходить от одной программы к другой, вносить данные для разных программ одновременно с разных рабочих мест. Все внесённые данные сохраняются автоматически.

После завершения ввода информации для расчёта всех показателей по конкретной программе ИС проверяет наличие всех необходимых данных, при необходимости выдаёт предупреждение о неполном заполнении формы и предлагает заполнить недостающие данные (соответствующие показатели выделяются цветом).

4.3. Методики проведения процедур оценки компетенций работников образовательных организаций

4.3.1. Методика разработки диагностических материалов

Диагностические материалы разрабатываются рабочими группами в соответствии с подходами, описанными в п. 2 настоящей Модели. В состав рабочих групп включаются специалисты в области воспитания, имеющие опыт работы не менее 5 лет.

Для диагностики формируется комплект оценочных материалов, состоящий из спецификации диагностической работы, кодификатора проверяемых элементов содержания; демонстрационного варианта диагностической работы, 4 вариантов диагностической работы и опросника для участников диагностического тестирования.

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 спецификацию и демонстрационный вариант диагностической работы должны получить положительную рецензию не менее чем от 1-ой образовательной организации высшего образования, подведомственной федеральному органу исполнительной власти, реализующей основные профессиональные образовательные программы по укрупнённой группе специальностей и направлений 44.00.00 «Образование и педагогические науки».

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

4.3.2. Методика экспертного анализа полученных результатов

Результаты оценки компетенций обсуждаются в экспертном сообществе в рамках проведения экспертного семинара.

В экспертном обсуждении 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 оценки компетенций. Количество участников семинара – не менее 100 человек. Программа проведения экспертного семинара 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).

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

В процедурах оценки компетенций необходимых для осуществления воспитательной деятельности работниками образовательных организаций принимают участие следующие специалисты:

1. Организаторы отвечающие за проведение оценки компетенций, необходимых для осуществления воспитательной деятельности педагогическим работникам образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам общего образования, в каждом пункте проведения оценки компетенций.

2. Технические специалисты проведения оценки компетенций.

3. Региональные координаторы оценки компетенций, отвечающие за проведение оценки компетенций в каждом из субъектов Российской Федерации – участников оценки компетенций.

Каждый специалист, задействованный в процедурах оценки компетенций выполняет работы в рамках установленных функций:

- 1) организатор в пункте проведения оценки компетенций – сотрудник организации (как правило, из числа руководителей), выступающей в роли ППО, который обеспечивает соблюдение процедур оценки компетенций (выполнение работ в установленные сроки и др.);
- 2) технические специалисты проведения оценки компетенций – работники организаций, обеспечивающих технологическую составляющую оценки компетенций в пункте проведения оценки компетенций;
- 3) региональный координатор – координатор оценки компетенций на региональном уровне (сотрудник органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющего государственное управление в сфере образования, или подведомственной ему организации);

Организатор в пункте проведения оценки компетенций последовательно выполняет следующие действия:

– изучает инструктивные материалы для организаторов оценки компетенций, находящиеся в открытом доступе в сети Интернет, информация об инструктивных материалах поступает от регионального координатора;

- составляет расписание работы ППО, при возникновении необходимости, организует два или более потоков прохождения оценки компетенций в ППО в зависимости от его вместимости;

– оценивает готовность ППО к проведению процедур оценки компетенций, в том числе количество и оснащенность мебелью рабочих мест для работников образовательных организаций и обучающихся – участников оценки компетенций, руководит работой технического специалиста в пункте проведения оценки компетенций;

– распределяет участников оценки компетенций по аудиториям ППО в дни проведения тестирования, в соответствии с расписанием работы ППО, с учетом вместимости аудиторий, их оснащенности рабочими местами (при необходимости);

– проводит инструктаж участников оценки компетенций перед выполнением тестированием, в том числе рассказывает педагогическим работникам о порядке действий при заполнении опросника и выполнении диагностической работы, обучающимся о порядке действий при прохождении психологических тестов, времени, на прохождение оценочных процедур;

- контролирует совместно с техническим специалистом вхождение участников оценки компетенций в личный кабинет ИС;

- обеспечивает контроль соблюдения процедур оценки компетенций в ППО в дни выполнения диагностических работ (контролирует явку участников оценки компетенций в ППО согласно расписанию, соблюдение пошаговой процедуры заполнения части 1 опросника, выполнение диагностической работы, заполнение части 2 опросника) и психологического тестирования;

- информирует регионального координатора о ходе проведения оценки компетенций.

Технический специалист проведения оценки компетенций последовательно выполняет следующие действия:

- осуществляет проверку готовности ППО к проведению оценки компетенций, обеспечивает оснащенность рабочих мест участников оценки компетенций компьютерным оборудованием, контролирует его исправность;

- контролирует бесперебойное соединение с сетью интернет, в случае необходимости, связывается со специалистами технической поддержки ИС для устранения возникающих проблем;

- сопровождает участников оценки компетенций в вовремя ввода логина и пароля для входа в личный кабинет в ИС, инструктирует по вопросам навигации в личном кабинете во время прохождения оценочных процедур, контролирует корректность завершения работы в личном кабинете участников;

- поддерживает связь со службой технической поддержки федерального и регионального уровней по электронной почте, посредством мобильной связи.

Региональный координатор проведения оценки компетенций последовательно выполняет следующие действия:

- информирует образовательные организации субъекта Российской Федерации о предстоящей оценке компетенций, ее целях, задачах, сроках по электронной почте или посредством других каналов связи;

- запрашивает у образовательных организаций данные об участниках оценки компетенций по предложенной форме;

- организует формирование списков работников образовательных организаций - участников оценки компетенций и данных о количестве участников психологического тестирования и социологического опроса, в соответствии с порядком формирования выборки и представляет организатору федерального уровня;

- формирует список пунктов проведения оценки компетенций, определяет их емкость, обеспечивает назначение организаторов оценки компетенций в каждом ППО и предоставляет сведения федеральному организатору;
- информирует организаторов в пунктах проведения оценки компетенций о размещении инструктивных материалов в открытом доступе в сети Интернет;
- контролирует проведение оценки компетенций в ППО в установленные сроки, в дни проведения оценки компетенций осуществляет взаимодействие с организаторами ППО, запрашивая информацию о ходе проведения оценки компетенций;
- получает сводные данные о результатах оценки компетенций работников образовательных организаций субъекта Российской Федерации от федерального организатора оценки компетенций по электронной почте;
- информирует органы исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющего государственное управление в сфере образования о результатах оценки компетенций.

6. Порядок формирования выборки участников для проведения оценки компетенций

Выборки формируются в соответствии с задачами проведения оценки компетенций.

Выборка участников оценки должна осуществляться на добровольной основе случайным образом из общего количества образовательных организаций, работников образовательных организаций с учетом территориально-поселенческой дифференциации субъектов (город, село) и требований к размеру 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, необходимых для осуществления воспитательной деятельности педагогическими работниками образовательных организаций, выполняющими функцию классного руководителя, советниками директора по воспитанию, заместителями директора по учебно-воспитательной/воспитательной работе (подготовка и согласование с Заказчиком информационного письма, рассылка в субъекты Российской Федерации, имеющие в общеобразовательных организациях советников директоров по воспитанию)
- 2 этап: формирование перечня из не менее чем 25 субъектов Российской Федерации, принимающих участие в оценке компетенций и его согласование с Государственным заказчиком;

– 3 этап: формирование выборки, включающей не менее 250 общеобразовательных организаций из не менее чем 25 субъектов Российской Федерации, имеющих советников директоров по воспитанию из общего количества образовательных организаций субъекта Российской Федерации, с учетом их территориально-поселенческой дифференциации (должны быть представлены и наделены весовыми коэффициентами областные центры, городские поселения, не являющиеся областными центрами, сельские поселения);

– 4 этап: формирование группы специалистов, принимающих участие в проведении оценки компетенций (региональных координаторов, организаторов в пункте проведения оценки компетенций, технических специалистов);

– 5 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 2022/2023 учебного года) осуществляется с учетом требований к численности и составу выборки для каждой процедуры оценки компетенций:

- 1) выборка для проведения диагностического тестирования должна включать не менее 2000 педагогических работников, выполняющих функции классного руководства, советников директоров по воспитанию, заместителей директоров по воспитательной работе;
- 2) выборка обучающихся для участия в диагностике достижения личностных результатов воспитания должна включать не менее 4000 обучающихся 8-11 классов (отбираются случайно, независимо от класса, в котором они обучаются, из классов, педагогические работники которых являются классными руководителями и являются респондентами социологического опроса);
- 3) выборка для проведения социологического опроса должна включать 10250 респондентов из не менее чем 25 субъектов Российской Федерации, в том числе:
 - а. не менее 4000 обучающихся возрастом от 15 до 18 лет (отбираются случайно, независимо от класса, в котором они обучаются, из классов, педагогические работники которых являются классными руководителями и являются респондентами социологического опроса);
 - б. не менее 4000 родителей (законных представителей) обучающихся (отбираются родители обучающихся 8–11 классов, образовательных организаций, выбранных для проведения социологического опроса);
 - в. не менее 250 руководителей общеобразовательных организаций, попавших в выборку;
 - г. не менее 2000 педагогических работников общеобразовательных организаций, выполняющих функции классного руководства, советников

директоров по воспитанию, заместителей директоров по воспитательной работе

– 6 этап: проведение консультирования региональных координаторов о требованиях к выборке, порядке и сроках предоставления данных от субъекта Российской Федерации. Консультирование осуществляется в том числе на информационном семинаре, проводимом с целью информирования всех специалистов, принимающих участие в организации проведения оценки компетенций о технологии организации оценки компетенций в субъектах Российской Федерации;

– 7 этап: оценка соответствия сведений, полученных от региональных координаторов, требованиям, установленным в рекомендациях по формированию предоставляемых данных об участниках оценки компетенций – образовательных организациях и участниках оценочных процедур;

– 8 этап: корректировка выборок по каждому субъекту Российской Федерации (при необходимости).

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

Данные об участниках оценки компетенций предоставляются в табличных формах в формате .xlsx.

Данные об общеобразовательных организациях субъекта Российской Федерации должны содержать:

- код субъекта РФ;
- наименование образовательной организации (полное и сокращенное);
- адрес места нахождения организации;
- ИНН;
- ОГРН;
- телефон организации;
- e-mail организации;
- фамилия, им отчество руководителя образовательной организации;
- телефон руководителя образовательной организации;
- e-mail руководителя образовательной организации;
- тип поселения, в котором находится организация (город, село).

Данные об общеобразовательных организациях субъекта Российской Федерации

Данные об участниках диагностического тестирования – педагогических работниках общеобразовательных организаций (учителя, выполняющие функции классного руководства,

советники директоров по воспитанию, заместители директоров по воспитательной работе) должны содержать:

- код субъекта РФ;
- фамилия, имя, отчество;
- должность;
- категория участника (классный руководитель/ советник директора по воспитанию / заместитель директора по воспитательной работе);
- классное руководство у участника, при наличии;
- возраст;
- стаж;
- квалификационная категория;
- контактный телефон педагогического работника (личный);
- e-mail (личная почта педагогического работника);
- наименование образовательной организации (место работы);
- адрес места нахождения организации;
- телефон организации;
- E-mail организации;
- тип поселения, в котором находится организация (город, село).

Данные об обучающиеся общеобразовательных организаций предоставляются в виде численных значений количества участников от конкретной образовательной организации, классной параллели в деперсонифицированном формате.

Данные о родителях (законных представителях) общеобразовательных организаций предоставляются в виде численных значений количества участников от конкретной образовательной организации, классной параллели в деперсонифицированном формате.

Данные о руководителях общеобразовательных организаций предоставляются совместно с предоставлением информации об образовательных организациях.

Количество участников оценки компетенций определяется в субъекте Российской Федерации с учетом структуры системы образования региона.

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

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).

7. Описание направлений анализа результатов оценки компетенций, необходимых для осуществления воспитательной деятельности работниками образовательных организаций.

Анализ результатов оценки компетенций работников образовательных организаций проводится по совокупности результатов всех оценочных процедур.

Источниковая база для проведения анализа – результаты комплекса оценочных процедур, проведенных с целью оценки компетенций, необходимых для осуществления воспитательной деятельности работниками образовательных организаций:

- отчетные формы для формирования статистических данных;
- контекстные данные об участниках, полученные из опросника;
- результаты выполнения диагностической работы педагогическими работниками;
- результаты диагностики личностных результатов воспитания обучающихся
- данные по показателям оценки эффективности воспитательной деятельности в общеобразовательных организациях;
- результаты социологического опроса.

Исходя из задач оценки компетенций, необходимых для осуществления воспитательной деятельности педагогическим работникам образовательных организаций, определены направления анализа результатов оценки компетенций:

1. *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 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 должностей педагогических работников, участвующих в оценке по всей работе в целом, а также по каждой её части.

2. *Систематизация трудностей педагогических работников, 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 педагогических работников, 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 выполняемого участниками оценки компетенций профессионального функционала, а также в разрезе частей диагностической работы.

3. *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 каждой части диагностической работы.

4. *Анализ адекватности разработанного инструментария (определение необходимости его доработки).* Анализ по данному направлению осуществляется на основе результатов заполнения участниками оценки компетенций 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 оценки. 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, если это признается необходимым.

5. *Определение уровней сформированности личностных результатов воспитания обучающихся.* Уровни сформированности компетенций определяются по результатам психологического тестирования исходя из набранного участником диагностики количества баллов. Для оценки итогов выполнения диагностического исследования выделены 3 уровня сформированности личностных результатов воспитания обучающихся. Уровень компетенций считается низким, если участник получил 0-21 балл за выполнение психологического теста, базовым, если участник получил 22-51 балл, высоким, когда итоговый балл участника составляет от 52 до 74. Анализ результатов по данному направлению может осуществляться в разрезе каждой группы личностных результатов

воспитания, а также в разрезе класса, образовательной организации, субъекта Российской Федерации, страны по каждой категории респондентов, участвующих в опросе.

6. *Анализ результатов социологического опроса* осуществляется по двум направлениям:

- выявляется степень удовлетворенности образовательных отношений воспитательной деятельностью;
- выявляется степень вовлеченности участников образовательных отношений в воспитательную деятельность.

Анализ может осуществляться в разрезе класса, образовательной организации, субъекта Российской Федерации, страны по каждой категории респондентов, участвующих в опросе.

7. *Анализ результатов оценки эффективности воспитательной деятельности общеобразовательных организаций.* Данный анализ может осуществляться в разрезе критериев и показателей по каждой образовательной организации, муниципалитету, субъекту Российской Федерации, страны в целом. По результатам данного анализа выявляются проблемные зоны, а также сильные стороны воспитательной деятельности как в конкретной образовательной организации, так и на других уровнях обобщения, а также делаются выводы об эффективности осуществляемой воспитательной работы. На основе полученных выводов формируются:

- рекомендации по повышению квалификации для учителей, выполняющих функции классных руководителей и советников по воспитательной деятельности (или заместителей директоров по воспитательной работе);
- рекомендации по совершенствованию воспитательной деятельности в общеобразовательной организации.

8. Описание направлений использования результатов оценки компетенций

Результаты оценки компетенций работников образовательных организаций создадут информационно-методические основания для развития педагогического образования, повышения адресности дополнительного профессионального образования педагогических работников и повышения эффективности воспитательной деятельности.

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

1. *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.

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

Элементы данной модели оценки компетенций, а также инструментарий и технология проведения оценочных процедур могут быть использованы для оценки компетенций студентов, обучающихся на программах УГСН 44.00.00 «Образование и педагогические науки». Предлагаемая модель оценки компетенций может быть применена также при актуализации образовательных основных образовательных программ подготовки педагогических кадров.

3. *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 педагогических работников, 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.

4. *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.).

5. *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.

6. *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 комплексного подхода в оценочных процедурах с применением различных методов и технологий как прямой, так и опосредованной оценки (через оценку процесса и результата деятельности) компетентности педагогических работников:

- 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;
- использование психологического тестирования, обеспечивающего выявление уровня сформированности личностных результатов воспитания школьников;
- использование социологических исследований, направленных на выявление удовлетворенности качеством образования, в том числе воспитательной деятельности;
- использование системы критериев и показателей для оценки эффективности педагогической деятельности по различным направлениям.

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.

7. *Разработка методических рекомендаций по совершенствованию воспитательной деятельности.* Результаты полученные при проведении оценки

компетенций, согласно данной модели, позволяют разработать рекомендации по реализации комплекса мер, направленных на повышение эффективности воспитательной деятельности педагогических работников, включающие в себя:

- рекомендации по интерпретации результатов оценки компетенций, необходимых для осуществления воспитательной деятельности педагогическим работникам образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам общего образования;
- рекомендации по повышению квалификации для учителей, выполняющих функции классных руководителей и советников по воспитательной деятельности (или заместителей директоров по воспитательной работе);
- рекомендации по совершенствованию воспитательной деятельности в общеобразовательной организации.

Таким образом, потребителями результатов оценки компетенций работников образовательных организаций качества 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;
- педагогические работники;
- руководители образовательных организаций.

9. Сведения о доработке модели, разработанной в рамках реализации государственного контракта от 23.06.2021 № Ф-17-кк-2021.

Представленная модель оценки компетенций оценки компетенций, необходимых для осуществления воспитательной деятельности педагогическим работникам образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам общего образования, является доработанной моделью оценки компетенций необходимых для осуществления воспитательной деятельности педагогическим работникам образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам общего образования, разработанная в рамках реализации государственного контракта от 23.06.2021 № Ф-17-кк-2021. Сведения о доработке представлены в таблице 2.

№ п/п	Элемент Модели	Характеристика элемента доработанной Модели (в сравнении с Моделью, разработанной в 2021 г.)
1	Цели и задачи проведения оценки компетенций, необходимых для осуществления воспитательной деятельности работниками образовательных организаций	Скорректированы цели и задачи проведения оценки компетенций, необходимых для осуществления воспитательной деятельности работниками образовательных организаций
2	Подходы, используемые при проведении оценки компетенций, необходимых для осуществления воспитательной деятельности работниками образовательных организаций	Скорректированы подходы используемые при проведении оценки компетенций, необходимых для осуществления воспитательной деятельности работниками образовательных организаций. Добавлен комплексный подход.
3	Описание инструментария, используемого для проведения оценки компетенций	Элемент Модели полностью обновлен. Добавлен и описан новый инструментарий, актуализирована нормативная база, используемая при разработке инструментария
4	Описание порядка, технологии и методик проведения процедур оценки компетенций работников образовательных организаций	Элемент Модели обновлен. Описан новый порядок и технологии проведения оценки компетенций. Описание методик проведения процедур оценки компетенций работников образовательных организаций

		сохранен без изменений.
5	Порядок действий специалистов, задействованных в процедуре оценки компетенций, необходимых для осуществления воспитательной деятельности работниками образовательных организаций	Элемент Модели обновлен. Описан порядок действий ключевых специалистов, задействованных в процедуре оценки компетенций, необходимых для осуществления воспитательной деятельности работниками образовательных организаций обеспечивающий проведение процедур оценки в соответствии с Моделью. Исключено описание действий специалистов, которые в необязательном порядке могут привлекаться к процедурам оценки компетенций.
6	Порядок формирования выборки участников для проведения оценки компетенций	Элемент Модели обновлен. Описан порядок формирования выборки для каждой из оценочных процедур предусмотренных Моделью.
7	Описание направлений анализа результатов оценки компетенций, необходимых для осуществления воспитательной деятельности работниками образовательных организаций	Элемент Модели обновлен. Добавлены новые направления анализа результатов оценки компетенций, необходимых для осуществления воспитательной деятельности работниками образовательных организаций (направления 5, 6, 7). Скорректировано описание направлений анализа исходя их подходов к оценке компетенций.
8	Описание направлений использования результатов оценки компетенций	Элемент Модели обновлен. Скорректировано описание направлений использования результатов оценки компетенций с учетом обновленного содержания оценки компетенций.