

Анализ участия учителей начальных классов и руководителей общеобразовательных организаций Чувашской Республики в апробации Модели оценки компетенций работников образовательных организаций в 2020 году

В период с 30.09.2020 по 05.10.2020 года в субъектах Российской Федерации была проведена апробация Модели оценки компетенций работников образовательных организаций (далее Модель), осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам общего образования. В исследовании принимали участие руководители образовательных организаций и учителя начальных классов.

Апробация модели проводилась в соответствии с порядком, технологией и методиками, разработанными и согласованными с Минпросвещения России. Чувашская Республика с 2016 года принимает участие в исследованиях компетенций учителей по разным предметам. В 2020 году 62 учителя начальных классов республики и 31 руководитель приняли активное участие в данном исследовании.

Цель и задачи проведения оценки компетенций руководителей образовательных организаций

Цель проведения оценки компетенций руководителей – апробация подходов и инструментария оценки профессиональных компетенций руководителей образовательных организаций.

Задачи проведения оценки компетенций руководителей образовательных организаций:

- совершенствование технологий, методик и инструментария процедур оценки компетенций руководителей образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам общего образования;
- разработка и экспертиза комплектов оценочных материалов для апробации модели оценки компетенций работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам общего образования;
- апробация модели оценки компетенций работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам общего образования;
- исследование уровня сформированности профессиональных компетенций руководителей образовательных организаций;

- выявление профессиональных дефицитов руководителей образовательных организаций.

Подходы, используемые при проведении оценки компетенций работников образовательных организаций

При проведении оценки компетенций работников образовательных организаций (учителей, руководителей) были реализованы следующие общие подходы:

- направленность оценочных материалов на трудовые функции и трудовые действия, указанные в проектах профессиональных стандартов (проект профессионального стандарта «Педагог», проект профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации»);
- соответствие содержания оценочных материалов требованиями федеральных государственных стандартов основного общего образования и примерных образовательных программ;
- практикоориентированность оценочных материалов;
- учет лучших региональных практик оценки компетенций работников образовательных организаций;
- привлечение экспертного сообщества к проведению исследования (разработка и экспертиза оценочных материалов, оценка развернутых ответов, экспертная оценка 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 деперсонафикация результатов при обобщении и анализе.
- ориентация на международные исследования в области качества образования;
- однородность структуры разных вариантов диагностических работ;
- учет специфики содержания профессиональной деятельности работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам общего образования;
- содержательным основанием отбора объектов диагностики компетенций является уровень *функциональной грамотности* учителя, который позволяет дать высокие результаты обучения.
- проверка предметных компетенций должна быть представлена как интеграция предметных знаний с процессом непосредственного их формирования.

Оценка компетенций работников образовательных организаций осуществлялась путем оценивания результатов выполнения диагностических работ с использованием тестовых технологий, автоматизированного и экспертного оценивания.

Диагностическая работа для оценки компетенций учителей и диагностическая работа для оценки компетенций руководителей имели одинаковую структуру:

- часть 1 содержала задания в тестовой форме;
- часть 2 содержала задачи (кейсы) с открытыми и закрытыми вариантами ответов (для учителей) и закрытыми вариантами ответов (для руководителей).

Диагностические работы для оценки компетенций руководителей образовательных организаций были направлены на оценку профессиональных компетенций и базовых когнитивных способностей. Диагностическая работа для руководителей образовательных организаций состояла из двух частей:

- часть 1 – включала в себя 15 тестовых заданий по 5 блокам управленческих компетенций: управление кадрами (3 задания), управление ресурсами (3 задания), управление процессами (3 задания), управление результатами (3 задания), управление информацией (3 задания). Сложность заданий равноценная.

- часть 2 – включала в себя 3 задачи - кейса по оценке базовых когнитивных способностей: системное мышление, качество и скорость обработки информации. Сложность кейсов была равноценная.

За решение заданий диагностической работы участникам начислялись баллы, которые суммировались в пределах каждой части, и в целом по работе.

Для оценки компетенций педагогов был разработан комплект оценочных материалов. В каждый комплект оценочных материалов входило: спецификация диагностической работы; кодификаторы проверяемых элементов содержания и требований к уровню подготовки; демонстрационный вариант диагностической работы; 8 вариантов диагностической работы, оформленных в соответствии со спецификацией, для проведения процедур оценки; опросник для участников апробации.

Спецификация диагностической работы содержала:

- назначение диагностической работы;
- перечень нормативных правовых актов и иных документов, определяющих содержание диагностической работы;
- подходы к отбору содержания, разработке структуры диагностической работы;
- структуру диагностической работы;
- типы заданий, сценарии выполнения заданий;
- систему оценивания выполнения отдельных заданий и диагностической работы в целом;

- время выполнения варианта диагностической работы;
- описание дополнительных материалов и оборудования, необходимых для проведения оценки.

Описание порядка, технологии и методик проведения процедур оценки

Процедуры оценки компетенций учителей реализовывались в субъектах Российской Федерации под руководством федерального координатора. В Чувашской Республике координатором выступил БУ ЧР «Чувашский республиканский институт образования» Минобразования Чувашии в лице директора центра мониторинга и оценки качества образования Лушиной Т.И. и ведущего специалиста Центра Александровой Н.Н.

Участниками процедур оценки компетенций учителей являлись:

- учителя начальных классов, обеспечивающие предметные результаты освоения обучающимися основной образовательной программы начального образования. руководители образовательных организаций.
- региональные координаторы апробации Модели;
- организаторы апробации Модели;
- технические специалисты апробации Модели (администратор федерального уровня, администратор регионального уровня, администратор образовательной организации, имеющей статус пункта проведения апробации Модели).

Порядок и технология проведения процедур оценки

Оценка предметных и методических компетенций учителя осуществлялась путем выполнения диагностической работы по учебному предмету для учителей начальных классов и заполнения опросника, направленного на выявление опыта работы и квалификации учителя и особенностей выполнения им профессиональных обязанностей и обработки полученных результатов.

Реализация процедур оценки компетенций учителей осуществлялась с помощью информационной системы «Диагностика» (далее – ИС Диагностика, Система). Система представляла собой веб-платформу с возможностью разграничения прав доступа к функциональным возможностям ИС Диагностика посредством аутентификации пользователей по логину и паролю.

При проведении оценки компетенций учителей последовательно реализовывались 8 процедур

1. Формирование банка задач в ИС Диагностика на основе разработанных комплектов оценочных материалов по учебным предметам.

2 Создание учетных записей пользователей в ИС Диагностика в соответствии со сведениями об участниках апробации, полученных от региональных координаторов, и сведениями об экспертах, привлеченных для оценивания развернутых ответов учителей.

3 Сбор дополнительной информации об участниках апробации Модели в режиме онлайн.

4 Выполнение диагностической работы учителями в режиме онлайн.

5 Сбор мнений участников апробации Модели о содержании диагностической работы в режиме онлайн.

6 Обработка результатов выполнения заданий части 1 диагностической работы (автоматической проверки заданий, предполагающих краткий ответ).

7 Экспертная оценка результатов выполнения части 2 диагностической работы учителей.

8 Формирование оценок по каждой части диагностической работы по каждому учителю-участнику апробации Модели.

Выполнение диагностической работы и заполнение опросника осуществлялось в режиме онлайн в пунктах проведения апробации Модели в октябре 2020 г. в соответствии с согласованным графиком.

В Чувашской Республике в соответствии с Приказом Минобразования Чувашии № 1335 от 11.09.2020 г. «Об определении пунктов проведения апробации модели оценки компетенций работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам общего образования, назначении организаторов и технических специалистов» были определены 7 пунктов проведения апробации:

- МБОУ «Аликовская СОШ им. И.Я. Яковлева» Аликовского района;
- МБОУ «Алтышевская СОШ» Алатырского района;
- МБОУ «Батыревская СОШ № 1» Батыревского района;
- МБОУ «СОШ № 3 с углубленным изучением отдельных предметов» г. Ядрин
- МБОУ «СОШ № 5 с углубленным изучением иностранных языков» г. Новочебоксарска»;
- МБОУ «СОШ № 2» г. Чебоксары;
- МБОУ «СОШ № 48» г. Чебоксары

Выполнение диагностической работы осуществлялось учителями в кабинетах пункта проведения апробации Модели в течение времени, установленного в спецификации диагностической работы, в присутствии организатора. Для каждого участника для выполнения диагностической работы было выделено отдельное рабочее место. Участники апробации выполняли задания в режиме онлайн.

Информирование учителей-участников апробации Модели проводилось через организаторов, руководителей образовательных организаций, в которых работают учителя, а также путем размещения графика проведения апробации Модели в открытом доступе на специализированном Интернет-ресурсе.

Для каждой категории специалистов, привлекаемых к осуществлению процедур оценки компетенций учителей, разрабатывались инструктивные и методические материалы, которые размещались в открытом доступе на специализированном Интернет-ресурсе.

Обработка результатов выполнения диагностической работы осуществлялась по частям:

– часть 1 (задания с кратким ответом) проверялись автоматически в ИС Диагностика; задания в формате PISA проверялись с использованием экспертной оценки;

– часть 2 - задания с развернутым ответом для учителей проверялись экспертами, закрытые задания для руководителей проверялись автоматически в ИС Диагностика

Экспертная оценка результатов выполнения части 2 диагностической работы осуществлялась привлеченными экспертами, в роли которых выступали работники общеобразовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, имеющие квалификацию в соответствующей предметной области и опыт преподавания не менее 5 лет, изъявившие желание принять участие в экспертной оценке результатов выполнения диагностической работы, и успешно освоившие программу повышения квалификации, реализованную Исполнителем.

Методики проведения процедур оценки компетенций работников образовательных организаций

Методика разработки оценочных материалов

Оценочные материалы разрабатывались рабочими группами на уровне Российской Федерации. В состав рабочих групп были включены специалисты в соответствующей предметной области (преподавательская деятельность, научная деятельность, управленческая деятельность), имеющие опыт работы не менее 5 лет.

По каждому предмету/предметной области был сформирован отдельный комплект, состоящий из спецификации диагностической работы, кодификаторов проверяемых элементов содержания и требований к уровню подготовки, демонстрационного варианта диагностической работы, 8 вариантов диагностической работы и опросника для участников апробации. Комплект для оценки компетенций руководителей образовательных организаций имел аналогичную структуру.

Разработанные комплекты оценочных материалов подвергались первичной оценке на предмет соответствия установленным требованиям по форме и содержанию, а также

отсутствию ошибок и неточностей. Первичная оценка осуществлялась членами рабочих групп.

Разработанные спецификации и демонстрационные варианты диагностических работ прошли экспертизу общественно-профессиональных объединений (ассоциаций) педагогических работников в соответствующей предметной области либо экспертизу не менее 1-ой федеральной образовательной или научной организации.

Методика экспертной оценки результатов

Задания с развернутым ответом оценивались экспертом, прошедшим специальную подготовку (повышение квалификации).

От Чувашской Республики заявлены были два эксперта из числа учителей начальных классов. Это Кузьмина Марина Владимировна, учитель начальных классов МБОУ «СОШ № 49 с углубленным изучением отдельных предметов» г. Чебоксары и Миронова Ирина Николаевна, учитель начальных классов МБОУ «Кугесьский лицей» Чебоксарского района.

Эксперты выставляли баллы за каждый ответ на задания с развернутым ответом (кейсы), руководствуясь критериями оценивания заданий. Экспертная оценка осуществлялась по алгоритму, описанному в инструктивных материалах эксперта.

Требования к участникам апробации

Участниками оценки компетенций работников образовательных организаций Чувашской Республики являлись:

а) учителя муниципальных образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам начального общего образования;

б) руководители муниципальных образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам основного общего и среднего общего образования.

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

При отборе участников оценки компетенций работников образовательных организаций учитывалось следующее:

– конкретный учитель добровольно принимает участие в оценке компетенций работников образовательных организаций;

– участник оценки компетенций работников образовательных организаций должен иметь опыт профессиональной деятельности не менее одного года.

Было рекомендовано привлекать к оценке компетенций работников образовательных

организаций:

– учителей, планирующих прохождение процедуры аттестации, и/или учителей, осваивающих программы повышения квалификации педагогической или предметной направленности;

– руководителей, планирующих прохождение процедуры аттестации, и руководителей, программы повышения квалификации в области менеджмента.

Региональный координатор (Чувашский республиканский институт образования) обеспечил сбор данных о каждом участнике оценки компетенций работников образовательных организаций по предложенной форме:

– фамилия, имя, отчество (при наличии);

– учебный предмет/предметная область, 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).

В дополнение к сведениям об участниках региональный координатор предоставлял сведения об образовательных организациях, учителя или руководители которых вошли в выборки по предложенной форме. Сбор данных осуществляется с помощью шаблонов *.xls.

Работа по формированию выборок выполнялась региональным координатором совместно с федеральным координатором и ответственными в муниципалитетах специалистов органов управления образованием таким образом, что в ней были представлены участники с требуемыми характеристиками (квалификация, стаж, место работы).

Сведения об учителях начальных классов

Распределение по возрастам и типу поселения										
Субъект РФ	Категория	Кол-во участников	Кол-во участников в (городское поселение)	Кол-во участников (сельское поселение)	Число полных лет		Число полных лет(город)		Число полных лет (село)	
					До 35 лет	35 - 65 лет	До 35 лет	35 - 65 лет	До 35 лет	35 - 65 лет
Чувашская Республика	Учитель начальных классов	62	40	22	18	44	14	26	4	18

Распределение по стажу						
Субъект РФ	Категория	Количество участников	Число полных лет педагогической работы			
			до 5 лет	от 5 до 10 лет	от 10 до 20 лет	более 20 лет
Чувашская Республика	Учителя начальных классов	62	14	11	7	30

Распределение по квалификации					
Наименование субъекта РФ	Категория / Общее количество	Имеют квалифик. категории	Имеют квалификационные категории		Не имеют категории
			высшую	первую	
Чувашская Республика	Учителя начальных классов / 62	55	21	34	7

Распределение по квалификационным категориям и типу поселения										
Кол-во участников (город)	Количество участников (село)	Городские и сельские поселения Квалификационная категория			Городское поселение Квалификационная категория			Сельское поселение Квалификационная категория		
		Высшая	Первая	Не имеют категории	Высшая	Первая	Не имеют категории	Высшая	Первая	Не имеют категории
40	22	21	34	7	14	21	5	7	13	2

Сведения о руководителях

Распределение по возрастам и типу поселения									
Субъект РФ Категория	Кол-во участников	Кол-во участников (город)	Кол-во участников (село)	Число полных лет		Число полных лет (город)		Число полных лет (село)	
				До 35 лет	35-65 лет	До 35 лет	35-65 лет	До 35 лет	35-65 лет
ЧР Руководитель	31	17	14	8	23	7	10	1	13

Распределение по стажу						
Субъект РФ	Категория:	Количество участников	Число полных лет педагогической работы			
			до 5 лет	от 5 до 10 лет	от 10 до 20 лет	более 20 лет
Чувашская Республика	Руководитель	31	12	4	12	3

Распределение по квалификационным категориям и типу поселения											
Категория Кол-во	Количество участников (городское поселение)	Количество участников (сельское поселение)	Городские и сельские поселения Квалификационная категория			Городское поселение Квалификационная категория			Сельское поселение Квалификационная категория		
			Высшая	Первая	Не имеют категории	Высшая	Первая	Не имеют категории	Высшая	Первая	Не имеют категории
Руководитель - 31	17	14	7	8	16	4	2	11	3	6	5

Распределение руководителей-участников оценки компетенций по квалификации					
Наименование субъекта РФ	Всего чел	имеют квалификационные категории	Имеют квалификационные категории		Не имеют категории
			высшую	первую	
Чувашская Республика	31	15	7	8	16

Исходя из задач оценки компетенций работников образовательных организаций были определены две группы направлений анализа результатов оценки:

а) направления анализа результатов оценки компетенций учителей:

- определение уровней владения предметными и методическими компетенциями;
- систематизация трудностей учителей, которые обуславливают низкие результаты;
- выявление лучших результатов и их анализ;
- анализ адекватности разработанного инструментария (определение необходимости его доработки);

б) направления анализа результатов оценки руководителей:

- определение уровней владения компетенциями;
- систематизация трудностей руководителей, которые обуславливают низкие результаты;
- выявление лучших результатов и их анализ;
- анализ адекватности разработанного инструментария (определение необходимости его доработки).

Анализ результатов выполнения диагностических работ учителями

начальных классов

В ходе апробации Модели учителям начальной школы было предоставлено 8 вариантов диагностической работы. Каждый участник выполнил одну диагностическую работу. Распределение вариантов диагностической работы между участниками апробации было осуществлено не вполне равномерно.

Каждый вариант диагностической работы состоял из двух частей и включал 20 заданий. Часть 1 была разработана в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 октября 2013 г. № 544н «Об утверждении профессионального стандарта "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» и ориентирована на оценку готовности учителя начальных классов к выполнению трудовых действий в рамках обобщенной трудовой функции «Педагогическая деятельность по проектированию и реализации образовательного процесса в образовательных организациях дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования» (трудовая функция «Обучение», трудовое действие «Планирование и проведение учебных занятий»). Часть 1 содержала 12 заданий на оценку предметных компетенций, часть 2 – 8 заданий на оценку методических компетенций.

Максимально, – за правильное выполнение всех заданий диагностической работы, участник исследования мог набрать 31 балл (18 и 13 баллов за 1 и 2 части соответственно).

Задания, предложенные в первой части диагностической работы, были построены на содержании учебных предметов «Русский язык», «Математика», «Окружающий мир» в единстве содержательного и деятельностного компонентов и учитывали современные данные базовых наук указанных предметов.

С целью обеспечения более широких возможностей для анализа и оценки, а также получения достоверных выводов были выделены общие для всех предметов компетенции учителя начальных классов:

1. Общие представления о системности научных явлений данной предметной области, владение интеллектуальными операциями (анализ, сравнение, классификация, обобщение и др.), использование которых позволяет раскрыть понятийный аппарат науки, базовой для данного учебного предмета.

2. Работа с научной информацией по предмету, моделирование научных терминов и понятий.

3. Владение текстами разных типов; создание развернутых монологических высказываний, обеспечивающих научную достоверность характеристик изучаемых объектов, обоснованность текста-рассуждения и текста-объяснения в соответствии с программным содержанием данного предмета.

В основе отбора содержания для заданий части 1 диагностической работы лежало понимание того, что успешность учебной деятельности обучающихся зависит от умения учителя организовать процесс обучения с учетом психологических особенностей и возможностей младшего школьника, знания и готовности использовать современные технологии обучения. Учитель должен владеть всеми компонентами дидактической системы начального образования: определять мотивы, ставить цели, конструировать алгоритмы учебных действий и операций, контролировать процесс и результат обучения.

Часть 2 диагностической работы содержала 8 заданий, в том числе с выбором ответа (тест) и с развернутым ответом – задачи (кейсы). Задания были разработаны в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 октября 2013 г. N 544н "Об утверждении профессионального стандарта "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)".

Предлагаемые задания обеспечивали оценку:

- содержания учебного предмета;
- методического сопровождения деятельности учителя по реализации основной образовательной программы начального общего образования;
- педагогически целесообразной организации учебной деятельности младших школьников, обеспечивающей всестороннее развитие их личности;

– способности конструирования и проведения уроков с использованием современных методик и средств обучения.

При разработке заданий, оценивающих методические компетенции учителя, учитывались традиции российской системы начального образования и приоритетность роли тех или иных компетенций учителя в образовательном процессе.

Задания 2-й части диагностической работы были сгруппированы в четыре блока:

1. Осуществление анализа, поиска ошибок и оценки структуры урока (плана, фрагмента конспекта).
2. Реализация современных подходов к оцениванию учебных достижений обучающихся.
3. Проведение уроков в соответствии с учебными планами и рабочими программами учебных предметов, курсов с использованием современных методик обучения, направленных на формирование метапредметных результатов обучения.
4. Осуществление поиска, анализа и оценки информации для решения образовательных задач.

В качестве показателей для сравнительной характеристики результатов обследования участников апробации использовалось: количество баллов за часть 1 диагностической работы, количество баллов за часть 2 диагностической работы, средний балл за всю диагностическую работу, общее количество баллов, набранное участниками за всю диагностическую работу, а также процент участников, набравших максимальное количество баллов за задания диагностической работы.

Уровень компетенций участников оценивался по 5-ти ступенчатой шкале на основании данных о проценте успешно выполненных заданий диагностической работы. При этом определялись доли участников апробации, имеющих низкий, удовлетворительный, базовый, повышенный и высокий уровень профессиональной подготовки.

Необходимо отметить, что новизна процедуры оценки профессиональных компетенций педагогов начальной школы, технические особенности программного обеспечения отдельных образовательных организаций, нестандартность формулировок заданий и способов действий учителя привели к некоторому расхождению результатов в баллах за выполнение идентичных заданий разных вариантов. Например, не всегда педагоги имели возможность построить диаграмму с использованием графического редактора (задание 19), сконструировать таблицу с использованием всех разрозненно представленных объектов (задание 20), выделить части интерактивного поля, представляющего собой специально сконструированную работу учащегося, содержащую «ошибочную информацию» (задание 10) и т.п. Это послужило причиной выделения ряда заданий, процент выполнения которых оказался очень низким, в отдельную группу для дальнейшего углубленного анализа

содержания и форматов заданий диагностической работы, что позволит выявить и устранить возможные «внешние» по отношению к оцениваемым компетенциям причины, доработать модель оценки. Важно при этом подчеркнуть, что данные задания составили 4% от общего числа заданий, поэтому вероятные технические трудности выполнение этой группы заданий не оказали существенного влияния на общий результат выполнения диагностической работы педагогами, участвовавшими в апробации.

Уровни владения предметными и методическими компетенциями

Для оценки итогов выполнения диагностического исследования были выделены 5 уровней владения компетенциями 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.

Если анализировать результаты учителей начальных классов Чувашской Республики, принявших участие в исследовании, то их результаты уровня владения предметными и методическими компетенциями выглядят следующим образом:

Общий уровень владения предметными и методическими компетенциями				
<i>Категория участников</i>	<i>Общее количество человек</i>	<i>Уровень владения</i>	<i>Количество человек</i>	<i>Процент</i>
Учителя начальных классов ЧР	62 человека	Высокий	7	11,3%
		Повышенный	3	4,8%
		Базовый	17	27,4%
		Удовлетворительный	32	51,7%
		Низкий	3	4,8%

Уровень владения <u>предметными</u> компетенциями				
<i>Категория участников</i>	<i>Общее количество человек</i>	<i>Уровень владения</i>	<i>Количество человек</i>	<i>Процент</i>
Учителя начальных классов ЧР	62 человека	Высокий	10	16,1%
		Повышенный	12	19,3%
		Базовый	13	21,1%
		Удовлетворительный	24	38,7%
		Низкий	3	4,8%

Уровень владения <u>методическими</u> компетенциями				
Категория участников	Общее количество человек	Уровень владения	Количество человек	Процент
Учителя начальных классов ЧР	62 человека	Высокий	6	9,7%
		Повышенный	3	4,8%
		Базовый	9	14,5%
		Удовлетворительный	38	61,3%
		Низкий	6	9,7%

Из представленных результатов видно, что учителя начальных классов Чувашской Республики показали удовлетворительный уровень компетенций как предметной, так и методической - 51,7%. Лишь у 11,3 % учителей начальных классов высокий уровень предметных и методических компетенций, у 4,8 % - повышенный. Базовый уровень владения компетенциями представлен у 27,4 % педагогов, низкий уровень знаний по предмету и методике преподавания показывают 4,8 %, что равно 3 учителям. Такие результаты на наш взгляд вполне прогнозируем. При ответе на вопросы опросника 61,3% учителей начальных классов отмечали, что не имеют опыта организации методической работы. На уровне школы принимали участие в методической работе 38,7%. Большинство респондентов на вопрос «Какие источники заданий вы используете для проведения текущего и итогового контроля обучающихся?» 95,1% ответили, что используют дидактические материалы к учебникам, 92%-письменная проверка, 88,7%-практическая проверка, 87 %- устный опрос, 82,2%-тестирование бланковое. Компьютерное тестирование используют всего 20,9% учителей.

На вопрос, «Какие формы оценки своих профессиональных компетенций Вы используете?» 25,8% отметили, что это тестирование компетенций, 37%-экспертная оценка со стороны сторонних специалистов и сертификация. Наибольшее количество баллов получили такие ответы как самооценка-88,7%, экспертная оценка со стороны коллег-74,2% и конкурсы педагогического мастерства- 59,6%.

Наибольшее количество учителей используют следующие формы повышения своего профессионального мастерства: 90,3% - посещение открытых уроков и мастер-классов своих коллег, 85,5%-участие в вебинарах, семинарах, конференциях в сети «Интернет», 83,9% - освоение программ повышения квалификации, 80,6%-участие в семинарах, конференциях в очном режиме. Всего 8% опрошенных ответили, что имеют опыт выступления с сообщениями на заседаниях методического объединения регионального уровня.

Всего 17,7% учителей в своей работе используют ИКТ технологии для создания личного сайта, 27,4% используют на уроке для организации индивидуальной работы обучающихся при проведении уроков в компьютерном классе. 96,8% опрошенных учителей республики при подготовке к урокам используют ИКТ для отбора учебного материала, электронных образовательных ресурсов. 87% применяют ИКТ на уроке для объяснения или повторения (обобщения) материала, в первую очередь мультимедийные презентации.

Общие трудности учителей начальных классов, обуславливающие низкие результаты выполнения отдельных заданий в соответствии с общероссийским анализом результатов.

Анализ результатов выполнения заданий диагностической работы в целом, по частям работы и по вариантам был проведен в соответствии со Спецификацией диагностической работы для проведения оценки предметных и методических компетенций учителей начальных классов и на основании полученных статистических данных проведенной апробации модели оценки компетенций учителей.

При проведении анализа учитывалось, что задания, предложенные в первой части диагностической работы, направлены на оценку предметных компетенций учителей и построены на содержании учебных предметов «Русский язык» (задания 1-4), «Математика» (задания 5-8), «Окружающий мир» (задания 9-12) в единстве содержательного и деятельностного компонентов и учитывают современные данные базовых наук указанных предметов. Задания части 2, оценивающие методические компетенции учителя, учитывали традиции российской системы начального образования и приоритетность роли тех или иных компетенций учителя в образовательном процессе и ориентировали на оценку готовности учителя начальных классов к выполнению своих трудовых действий (задания 13-20).

Впервые при проведении данной диагностической работы применялась комплексная система оценивания, в которой были реализованы в обеих частях как автоматизированный подход к оцениванию (задания 1, 3, 6, 8, 10, 11, 14, 15, 19, 20), экспертная проверка заданий в соответствии с критериями (задания 4, 5, 9, 12, 13, 16), так и комбинированная проверка, когда на первом этапе (выбор ответа) осуществляется системой тестирования в автоматизированном режиме, в случае правильного выбора на втором этапе данные задания проверяются экспертами с учетом указаний к оцениванию (задания 2, 7, 17, 18). Такой комбинированный подход позволил проанализировать не только работу участников диагностики, но и оценить эффективность привлечения экспертного сообщества к проверке работ, когда от результатов его работы зависит 58% баллов, которые может набрать участник диагностики, из них 35% составляют баллы за задания, проверяемые только экспертами, а 23% - баллы, которые рассчитываются как итог комбинированного подхода.

По результатам анализа можно выделить следующие дефициты в подготовке учителей:

- недостаточный уровень сформированности представлений о системности научных явлений в конкретных предметных областях и темах учебных курсов начальной школы;

- недостаточное владение информационно-коммуникационными технологиями: неуспешность педагогов в анализе и представлении данных в заданной форме может не позволить им в дальнейшем своевременно корректировать учебный процесс с учетом результатов мониторингов, вовремя выявлять и учитывать особенности развития детей;

- низкий уровень умений учитывать данные мониторингов образовательных результатов учащихся и вносить изменения в свою деятельность, планируя ее корректировку, реализовывая принципы индивидуализации и дифференциации обучения.

Выводы и комментарии

Проведенный анализ результатов выполнения диагностической работы учителями начальных классов показал, что предложенная модель оценки компетенций работников образовательных организаций позволяет проводить оценку предметных и методических компетенций учителей.

Полученные результаты оценки показывают:

а) участники апробации смогли подтвердить владение предметными компетенциями: более 90 % педагогов продемонстрировали владение предметными компетенциями на уровне не ниже удовлетворительного, из них около 36% продемонстрировали владение предметными компетенциями на повышенном и высоком уровне;

б) около 90 % участников апробации смогли подтвердить владение методическими компетенциями на уровне не ниже удовлетворительного, из них около 14 % продемонстрировали повышенный и высокий уровень владения данной группой компетенций;

в) при выполнении диагностической работы только 8,2 % педагогов начального звена не достигли базового уровня в выполнении работы в целом.

Данный факт объясняется наличием факторов риска в ходе апробации модели оценки компетенций работников образовательных организаций, среди которых наиболее существенными являются:

- недостаточная мотивация участников апробации к успешному выполнению диагностической работы;

- форс-мажорные обстоятельства (недостаточное программное обеспечение

компьютеров в ряде образовательных организаций), нестабильность сети Интернет, приводившая к потере отдельных данных участников апробации, а также географические и климатические особенности субъектов Российской Федерации, затрудняющие прибытие или ограничение времени работы участников в пунктах проведения исследования.

Разработанный инструментарий адекватен целям оценки предметных и методических компетенций учителей, однако следует рассмотреть возможность его доработки в части уточнения критериев оценивания предметных задач и методических задач (повышение «чувствительности» шкал, уточнение правил оценивания), улучшения характеристик тестовых заданий для оценки предметных компетенций, а также уточнения расчета оптимального времени и условий выполнения методических задач диагностической работы. Важно отметить, что для уточнения модели оценки компетенций учителей начальных классов и инструментария диагностики необходимо расширять количество участников и образовательных организаций.

Необходимо сделать выводы по совершенствованию системы подготовки педагогических кадров для начальной школы и системы повышения квалификации. Прежде всего, необходимо, чтобы в рамках системы повышения квалификации с участниками курсов проводились диагностические работы, чтобы каждый из них видел свои недостатки в предметных и методических областях. Важно при этом, чтобы эти диагностические задания предлагались не только на бумажных носителях, но и в компьютерном варианте с использованием разнообразных по формату заданий. Это позволит педагогам расширить знания о разнообразии типов диагностических заданий, которые они могут предлагать своим учащимся.

Необходимо восстановить систему повышения квалификации в области предметной подготовки учителя. Учителя начальных классов должны обладать определенной компетенцией, которая превышает возможности выполнять программу на базовом уровне. Предметные знания должны давать педагогу возможность проводить, во-первых, дифференцированную работу с учащимися, проявляющими особый интерес к данному предмету, и, во-вторых, создавать интеллектуальный фон обучения данному предмету для развития углубленного интереса к нему.

В зоне особого внимания должны оставаться в рамках повышения квалификации и подготовки кадров инновационные методы обучения, такие как исследовательская деятельность школьника, контрольно-оценочная деятельность, формирование учебной деятельности, ИКТ-технологии.

Анализ результатов выполнения заданий диагностической работы руководителями общеобразовательных организаций

Руководителям-участникам апробации было предоставлено 8 вариантов диагностической работы. Каждый участник выполнил одну диагностическую работу. Каждый вариант диагностической работы состоял из двух частей:

- часть 1 содержала 15 вопросов, сгруппированных по следующим элементам содержания: «Управление кадрами» – 1-3 задание, «Управление ресурсами» – 4-6 задания, «Управление процессами» – 7-9 задания, «Управление результатами» – 10-12 задания, «Управление информацией» – 13-15 задания;
- часть 2 содержала 3 задачи (кейса) по оценке базовых когнитивных способностей: системное мышление, качество и скорость обработки информации.

В качестве показателей для сравнительной характеристики результатов участников апробации использовались: количество баллов за часть 1 диагностической работы, количество баллов за часть 2 диагностической работы, общее количество баллов, набранное участниками за всю диагностическую работу, средний балл за всю диагностическую работу, а также процент участников, набравших максимальное количество баллов за задания диагностической работы.

В качестве оснований для формулировки заданий были использованы следующие документы:

- Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 31.07.2020) "Об образовании в Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2020);
- Федеральный закон от 28.06.1995 N 98-ФЗ (ред. от 28.12.2016) "О государственной поддержке молодежных и детских общественных объединений";
- Минобрнауки России от 14.02.2014 N ВК-262/09 "О методических рекомендациях о создании и деятельности советов обучающихся в образовательных организациях";
- Письмо от 22.10.2015 г. № 08-1729» О направлении методических рекомендаций» Методические рекомендации по развитию Государственно-общественного управления образованием в субъектах Российской Федерации для специалистов органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, и органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования.

Максимально возможное количество баллов, которое участник мог получить за выполнение всей диагностической работы, составило 51, в том числе 15 за выполнение тестовых заданий, и 36 баллов за решение кейсов. Ни один из участников диагностического исследования не смог полностью выполнить работу.

Возникали трудности с выполнением следующих заданий:

➤ «Вы – директор школы. В школе уволился учитель русского языка, и другого учителя русского языка нет. Вы знаете, что учитель Иванова П.И., согласно полученному образованию, имеет две квалификации: учитель информатики и учитель русского языка. В настоящее время Иванова работает учителем информатики и имеет 18 часов учебной нагрузки. Вы решили временно дать Ивановой (с ее согласия) 8 часов русского языка. Каким способом Вы это оформите?»

➤ С вопросами установления оптимального порядка действий руководителя образовательной организации при прекращении трудового договора с работником в связи с его отказом от продолжения работы по причине смены собственника имущества организации, изменения подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизации, изменения типа государственного или муниципального учреждения (вариант 3, задание 1). Обнаруженный дефицит, скорее всего, является недостатком опыта применения трудового законодательства при реорганизации образовательных организаций, однако логика действий работодателя при отказе работника продолжить работу в образовательной организации является единым и предполагает жесткую цепочку действий, в которой руководитель образовательной организации: предлагает работнику письменно выразить свой отказ продолжить работу в данной ОО; получает письменный отказ работника продолжить работу, издает приказ о прекращении с ним трудового договора, знакомит под роспись; вносит в трудовую книжку работника запись в точном соответствии с формулировкой приказа; в день прекращения трудового договора выдает работнику трудовую книжку (под роспись) и другие документы согласно законодательству, выплачивает все причитающиеся ему суммы; передает в день увольнения работника сведения в органы ПФ РФ, работнику и т. д. согласно законодательству; по требованию работника выдает копию приказа об увольнении, а в случае подачи письменного заявления – копии документов, связанных с работой.

➤ Вопросы корректного применения трудового законодательства остаются наиболее значимыми для формирования программ повышения квалификации управленческих кадров. Например, менее одной пятой участников тестирования смогли применить статьи 80 и 81 Трудового кодекса РФ при ответе на задание: «Работник и работодатель решили расторгнуть трудовой договор по соглашению сторон через 14 дней с момента подписания дополнительного соглашения к трудовому договору. Работник через неделю подал заявление работодателю об отзыве своего согласия на увольнение по соглашению сторон. Работодатель отказал работнику в отзыве согласия на увольнение. Тогда работник взял листок нетрудоспособности и представил работодателю. Однако работодатель все равно расторг трудовой договор через 14 дней с момента подписания дополнительного

соглашения к трудовому договору. Прав ли работодатель?».

➤ Менее половины участников тестирования владеют знаниями обо всех основаниях расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Задания 4 и 5 диагностической работы были направлены на определение уровня сформированности управленческой компетенции - «управление ресурсами», в частности, непосредственного оперирования вопросами нормативного правового обеспечения финансово- хозяйственной деятельности образовательной организации и организация закупочной деятельности, включая планирование закупок в соответствии с потребностями образовательной организации.

➤ Задания на знание Федерального закона от 05.04.2013 N 44 - ФЗ "О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд" всегда вызывают трудность, т.к. данный закон требует постоянного поддержания в актуальном состоянии знаний его особенностей и практики применения.

Например, с заданиями на установление соответствия между действиями заказчика(поставщика) и их характеристиками в случаях, когда открытый конкурс признан несостоявшимся. В 7-ом варианте на вопрос к заданию 5 «Необходимо ли заключать дополнительное соглашение к контракту в случае замены исполнителем обеспечения исполнения контракта при условии, если в ходе исполнения контракта исполнителем заказчику было направлено обеспечение исполнения контракта, уменьшенное на размер выполненных обязательств, предусмотренных контрактом?» правильно ответили только 10,6% участников тестирования.

➤ Значительно ниже процент выполнения задания на знание налогового законодательства, несмотря на то, что все организации, находящиеся в общей системе налогообложения, у которых есть на балансе недвижимые основные средства, должны платить налог на имущество и сдавать декларацию по этому налогу (даже если общая сумма налога равна нулю), и знать сроки подачи декларации по имуществу по итогам налогового периода.

➤ Почти у всех участников тестирования вызвало затруднение задание на установление последовательности (вариант 7, задание 11) действий управленческой команды по формированию системы внутренней оценки качества образования оценочной деятельности в дошкольных группах. Следует отметить, что основанием для формулировки задания были базовые документы: Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ФГОС дошкольного образования, утв. Приказом Минобрнауки России от 17.10.2013 г. № 1155 г (с изменениями на 21.01.2019 г.), ФГОС НОО, утв. Приказом Минобрнауки России от 06.10.2009 № 373 (с изменениями на 31.12.2015 г.). Анализ результатов выполнения данного задания позволяет предположить, что основной

дефицит заключается в неумении выстраивать последовательность управленческих действий с учетом оптимальности их результата.

Вторая часть диагностической работы (задания 16-18) вызвала затруднение у большинства участников исследования по решению кейсов. Важно отметить, что успешность выполнения заданий части 2 нужно анализировать, учитывая нормативные значения для диагностики уровня оцениваемых компетенций, а не процент респондентов, набравших максимальное количество баллов. Задания второй части диагностической работы были спроектированы таким образом, что прохождение кейса считается успешным, если респондент выполнил его более, чем на 79%. Время выполнения заданий ограничивает возможность набора максимального балла, а границы диапазонов уровней компетенций установлены путем стандартизации. График распределения участников по баллам по второй части диагностической работы свидетельствует о том, что более 38% респондентов успешно выполнили задания и показали высокий уровень развития компетенций.

В целях проведения анализа компетенций руководителей Чувашской Республики в зависимости от отношения набранного участником балла к максимально возможному результату по 1 части, 2-й части и по всей работе в целом было выделено 5 уровней владения компетенциями руководителя: 0- 29% - низкий уровень, 30-59% - удовлетворительный, 60-69% - базовый, 70-79% - повышенный, 80-100% - высокий.

Анализ результатов выполнения заданий диагностической работы с учетом приведенной выше шкалы показал:

а) что основные компоненты управленческих компетенций и способность их применять в решении простых (типичных) управленческих задач (часть 1 диагностической работы) сформированы:

- на низком уровне у 3,2% участников;
- на удовлетворительном уровне у 83,9% участников;
- на базовом уровне у 12,9% участников.

Категория участников/ Общее количество участников	Уровень основных компонентов управленческих компетенций и способность их применять в решении простых (типичных) управленческих задач (количество человек / процент)				
Руководител и-31 человек	<i>Низкий</i>	<i>Удовлетвори- тельный</i>	<i>Базовый</i>	<i>Повышенный</i>	<i>Высокий</i>
	1 человек / 3,2%	26 человек / 83,9%	3 человека / 12,9%	0 человек / 0%	0 человек / 0%

б) управленческие компетенции руководителя в части принятия решений в сложных ситуациях (часть 2) сформированы:

- на удовлетворительном уровне 25,8% участников;
- на базовом уровне у 19,3% руководителей;
- на повышенном уровне у 16,2% участников,
- на высоком уровне у 38,7% участников, набравших свыше 80% баллов от максимально возможного.

Категория участников/ Общее количество участников	Уровень способности принимать решения в сложных ситуациях (количество человек / процент)				
	<i>Низкий</i>	<i>Удовлетворительный</i>	<i>Базовый</i>	<i>Повышенный</i>	<i>Высокий</i>
Руководители - 31 человек	0 человек / 0%	8 человек / 25,8%	6 человек / 19,3%	5 / 16,2%	12 / 38,7%

Далее приведены **результаты опроса руководителей образовательных организаций Чувашской Республики** относительно некоторых аспектов их профессиональной деятельности. Так, в части участия управляемой ими образовательной организации в процедурах ЕСОКО 100% руководителей-участников апробации указали участие организации во Всероссийских проверочных работах (ВПР), 29% - в Независимом исследовании качества образования (НИКО), и 13% респондентов назвали свои организации в числе участников исследований PISA, в TIMSS-3,2%.

Участие педагогических работников ОО в исследование компетенций учителей в целях выявления профессиональных дефицитов и профицитов учителей обеспечили 29% руководителей, учителя 54,8% участвовали в исследовании компетенций учителей в 2017/2018 годах, 19,3% участвовали в обследованиях компетенций учителей школ с низкими результатами

В качестве основных форм повышения профессионального уровня 83% руководителей назвали освоение программ повышения квалификации, участие в вебинарах, семинарах и конференциях в сети Интернет (93,5%) и в очном режиме (77,4%), участие в профессиональных конкурсах (32,2%), мастер-классы и их обсуждение (25,8%), выступления с сообщениями на заседаниях методического объединения, педагогического совета школы (74,2%), посещение мастер-классов для руководителей - 67,7%.

Основной формой оценки компетенций подавляющее большинство (87%) руководителей считают самооценку и оценку со стороны коллег (58%). Конкурсы педагогического мастерства (64,5%), тестирование компетенций (19,3%) и экспертная оценка сторонними специалистами признают эффективной 25,8% руководителей-участников опроса.

51,6% руководителей используют в своих организациях автоматизированные информационные системы (АИС) для формирования статистической и иной отчетности о деятельности школы. Используют АИС для фиксации хода и результатов учебного процесса (классные журналы) 67,7%, для управления контингентом обучающихся 64,5% руководителей, для организации учебного процесса (расписание занятий) – 61,2%. Менее 30% руководителей используют АИС для аттестации педагогических работников – 29%, ведения бухгалтерского учета – 25,8%, ведения школьного архива – 16,1%, оценки удовлетворенности качеством образовательных программ – 25,8%, работы с обращениями граждан – 25,8%, разработки образовательных программ – 22,5%, управления документами – 29%, управления кадровым составом – 25,8%, управления финансами – 16,1%.

Руководители образовательных организаций Чувашской Республики в своей педагогической деятельности используют информационно-коммуникационные технологии следующим образом:

- Для дистанционного сопровождения обучающихся – 74,2 %
- Для развития своих профессиональных компетенций – 71%
- Для создания сайта (авторского образовательного ресурса) - 13 %
- На уроке для контроля образовательных результатов – 45,1 %
- На уроке для моделирования и визуализации сложных процессов и явлений – 42%
- На уроке для объяснения и/или повторения (обобщения) материала (мультимедийная презентация) – 67,7%
- На уроке для организации индивидуальной работы обучающихся (при проведении урока в компьютерном классе) – 32,2%
- Не использую, так как педагогическую деятельность не веду – 3,2%
- При подготовке к уроку (отбор учебного материала, электронных образовательных ресурсов) – 80,6%
- При подготовке к уроку (подготовка дидактических материалов) – 54,8%
- Для коммуникации с работниками, родителями, обучающимися – 100%
- Для контроля использования финансовых средств – 29%
- Для мониторинга процессов и их результатов – 80,6%
- Для организации коллективной и групповой работы работников - 71%

- Для планирования деятельности и осуществления контроля за ее реализацией – 42%
- Для подготовки материалов для выступлений – 80,6%
- Для подготовки организационно-распорядительных документов – 67,7%
- Для учета рабочего времени и контроля работы сотрудников – 32,2%
- Для формирования и ведения баз контекстных данных о школе – 32,2%

На вопрос «Какие педагогические подходы и технологии используют педагоги вашей образовательной организации наиболее часто?» ответы руководителей распределились следующим образом:

- Дифференцированный подход – 6,4%
- Индивидуальный подход – 71%
- Квест (web-квест) – 25,8%
- Кейс-технология – 29%
- Организация поисковой и исследовательской деятельности – 77,4%
- Организация проектной деятельности – 83,8%
- Педагогическая мастерская – 35,4%
- Проблемное обучение – 71%
- Работа в малых группах – 71%
- Технология развития критического мышления – 25,8%

К числу наиболее актуальных для образовательной организации задач кадровой политики на ближайшие три года руководители-участники опроса отнесли увеличение доли учителей, участвующих в конкурсах педагогического мастерства и олимпиадах – 74,2%, увеличение доли молодых учителей – 67,7%. Наименьшую важность представляет привлечение для преподавания в школе учителей из числа преподавателей вузов и научных организаций (9,6%).

Первоочередной задачей образовательной организации руководители-участники исследования признают повышение профессиональной компетентности учителей (83,8%) и внедрение современных образовательных технологий, направленных на активизацию познавательной и самостоятельной деятельности обучающихся (67,7%), развитие внутришкольной системы поддержки молодых учителей (48,3%), развитие сотрудничества с родительской общественностью, вовлечение родителей в управление школой – 42%.

Трудности руководителей, обуславливающие низкие результаты выполнения отдельных заданий

Анализ результатов выполнения заданий диагностической работы в целом, по частям работы и по вариантам показал, что руководители образовательных организаций:

а) затрудняются в обосновании принятых решений, демонстрирую слабые аналитические способности;

б) проявляют слабое знание нормативной базы (управление закупками, подходы к оценке качества) и недостаточную компетентность в управлении коллективом;

в) допускают ошибки при установлении причинно-следственных связей между управленческими решениями и результатами, которые могут быть достигнуты;

г) затрудняются в установлении последовательности действий и анализе их последствий;

д) показывают невысокую скорость обработки информации и глубину анализа информации.

В числе причин, возникших при выполнении диагностической работы проблемных зон следует выделить:

а) трудности руководителей, обусловивших низкие результаты по части 1:

– неумение выбрать основное нормативное обоснование для принятия мотивированного решения;

– длительная работа только с одним набором нормативных актов, не выходя за пределы узкого круга своих должностных обязанностей;

– принятие типовых решений, без учета возможных нюансов.

б) трудности руководителей, обусловивших низкие результаты по части 2:

– невнимательное прочтение кейс-заданий и вопросов к ним;

– отсутствие навыка сбора, анализа и интерпретации информации из различных источников;

– небрежное выполнение работы, отсутствие мотивации (ориентация на апробационный режим);

– отсутствие мотивированного мнения по предлагаемой ситуации, формальное подход к формулировке ответа;

– минимальный управленческий стаж, и как следствие, отсутствие умения выбора наиболее рациональных стратегий решения аналитических задач.

в) технологические трудности, обусловившие понижение результатов по части 2:

– отсутствие возможности просмотра проверенных работ для уточнения назначенных баллов (коррекция оценки);

– отсутствие номеров заданий на листах ответов;

– предъявление листов с ответами в разброс (требовалось упорядочивать листы, разыскивать их);

– большое количество позиций в одном кейсе, близких по значению (рассеивание

внимания)

- сложности при прочтении рукописных ответов.

Среди причин получения низких результатов выполнения диагностической работы также можно отметить следующее:

- неготовность тестируемых к прохождению оценочных процедур с использованием кейс-заданий с обоснованием принятого решения;
- сжатые сроки проведения апробации и проведение диагностической работы в рабочие дни;
- отсутствие специальной предварительной подготовки (широкая разъяснительная работа о целях апробации, консультации по выполнению заданий);
- широкий спектр деятельности по управлению образовательной организацией и делегирование полномочий с полным исключением отдельных видов деятельности из своих функциональных обязанностей.

Направления использования результатов оценки компетенции работников образовательных организаций

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

- разработка региональных систем оценки профессиональных компетенций работников образовательных организаций, направленных на выявление дефицитов и профицитов в подготовке педагогических и руководящих работников;
- актуализация образовательных программ основного высшего образования в части содержания, обновления технологий и инструментария диагностики компетенций;
- 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;
- формирование объективной картины о состоянии кадрового потенциала системы общего образования;
- обновления методологии исследований в области современного общего образования в Российской Федерации и накопления объективных контекстных данных о характеристиках региональных систем образования.
- совершенствования программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических работников на основе объективных данных об уровне профессиональной компетентности слушателей (программы предметной и методической

направленности);

- развития систем формирования педагогических коллективов, систем управления учебной и методической работы на уровне общеобразовательной организации;
- совершенствования системы аттестации педагогических работников.

Помимо перечисленных направлений результаты оценки компетенций руководителей образовательных организаций могут быть использованы для:

- совершенствования программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки руководящих работников на основе объективных данных об уровне профессиональной компетентности слушателей;
- развития систем формирования кадрового резерва (отбор кандидатов на должность руководителей образовательных организаций);
- совершенствования системы аттестации руководителей образовательных организаций и разработки единых подходов к оценке эффективности их деятельности.

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