

Государственное автономное образовательное учреждение Тюменской области  
дополнительного профессионального образования

«Тюменский областной государственный институт развития регионального  
образования»

(ГАОУ ТО ДПО «ТОГИРРО»)

### **ВЫПИСКА ИЗ ПРОТОКОЛА**

**22.12.2020**

**№ 4**

заседания регионального  
учебно-методического объединения

ПРИСУТСТВОВАЛИ: 36 человек

1. О создании региональной модели исследования профессиональных компетенций работников сферы образования Тюменской области.

РЕШИЛИ:

1. Утвердить региональную модель исследования профессиональных компетенций работников сферы образования Тюменской области.
2. Предметным кафедрам ГАОУ ТО ДПО «ТОГИРРО» ежеквартально предоставлять отчет об уровне профессиональных компетенций слушателей, прошедших обучение.

Председатель



Кускова М.В.

**РЕГИОНАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ  
ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ РАБОТНИКОВ  
СФЕРЫ ОБРАЗОВАНИЯ ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ**

Тюмень — 2020

## 1. Общие положения

1.1. **Региональная модель исследования профессиональных компетенций работников сферы образования Тюменской области** (далее — региональная модель/модель) определяет статус, обоснование, цель, задачи, показатели, методы сбора и обработки информации, принципы организации и проведения исследований, порядок взаимодействия участников, подходы к анализу результатов и последующему формированию рекомендаций (в т.ч. адресных), а также порядок принятия мер, направленных на совершенствование Региональной модели и дальнейшее принятие управленческих решений.

1.2. **Законодательные основания** для разработки Региональной модели выступают:

- Методические рекомендации по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, утвержденные Министерством просвещения Российской Федерации от 04.02.2021 № Р-33

- Концепция создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Министерства просвещения Российской Федерации, утвержденная Министерством просвещения Российской Федерации от 06.08.2020 № Р-76;

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

- Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста, утвержденных распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р;

- Стратегические цели Государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2018–2025 годы;

- Стратегические цели национального проекта «Образование» (утвержден президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24 декабря 2018 года № 16);

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

- Государственная программа Тюменской области «Развитие образования и науки», утвержденная постановлением Правительства Тюменской области от 14.12.2018 № 479-п (в редакции от 19.03.2021).

1.3. **Обоснование и актуальность создания** Региональной модели:

- затруднения в выстраивании стратегии и тактики управленческих действий в организации работы по сопровождению профессионального развития педагогических работников в образовательных организациях и муниципальных образованиях;

- затруднения по переходу школ с низкими результатами образования в эффективный режим работы;

- недостаточная открытость информационных систем дополнительного профессионального образования, разрозненность цифровых систем и ресурсов;

- недостаточная согласованность в деятельности по сопровождению профессионального развития педагогических работников организаций – участников

педагогического кластера Тюменской области;

- отсутствие единых подходов на всех уровнях (образовательной организации, муниципальном уровне, уровне организаций) в организации разработки и сопровождения индивидуальных маршрутов профессионального развития педагогических работников на основе выявления профессиональных трудностей и дефицитов;

- результаты апробации Региональной модели в 2020 году с учетом сформированного спроса на процедуры независимой региональной оценки.

**1.4. Приоритетными ориентирами** к организации Региональной модели являются адресность, непрерывность и системность сопровождения профессионального развития, основанные на анализе результатов мониторинга системы эффективности деятельности и мониторинга состояния системы обеспечения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров Тюменской области по выявлению профессиональных дефицитов, их индивидуальных запросов, а также с учетом кадровых потребностей региональной системы образования.

#### **1.5. Принципы реализации Региональной модели:**

- комплексность, подразумевающая создание устойчивых связей между всеми функциями сопровождения педагогических работников образовательных организаций;

- непрерывность как обеспечение возможности формального, неформального и информального образования;

- персонифицированность, заключающаяся в возможности получения профессиональной поддержки;

- учет конкретных профессиональных дефицитов на основе результатов оценки компетенций;

- открытость, связанная с информированием профессионального сообщества о состоянии и задачах создания Региональной модели;

- интеграционность, понимаемая как сочетание лучших практик управления образовательными организациями с учетом использования современных технологий по работе с педагогическим коллективом.

## **2. Цель и основные задачи Региональной модели**

**2.1. Цель:** включение педагогических работников и управленческих кадров сферы образования Тюменской области в непрерывное профессиональное развитие (образование) на протяжении всего периода выполнения профессиональной деятельности (*по модели Life - Long Learning*) **посредством выявления профессиональных дефицитов и реализации адресной работы.**

**2.2.** Для достижения поставленной цели необходимо решение следующих задач:

- внедрение региональной платформы для проведения диагностических процедур по выявлению профессиональных дефицитов в систему единого регионального образовательного пространства, обеспечивающего реализацию действенных механизмов профессиональной помощи и методической поддержки работников сферы образования в профессиональном развитии;

- формирование региональных баз данных оценочных средств и кейсовых заданий по каждой из предметной областей;

- формирование структурированных валидных комплектов измерительных материалов по каждой из оцениваемых компетенций;
- проведение регулярных разъяснительных мероприятий для педагогических работников региона, в том числе мероприятий, направленных на профилактику профессионального выгорания педагогов;
- проведение регулярных диагностических процедур;
- формирование системы непрерывного взаимодействия между всеми участниками региональной модели.

2.3. Участники диагностических процедур по исследованию профессиональных компетенций:

- педагогические работники и управленческие кадры — в период курсовой подготовки;
- педагогические работники и управленческие кадры (по запросу муниципального органа управления образованием / районного методического центра);
- педагогические коллективы (по запросу администрации образовательного учреждения);
- педагогические работники и управленческие кадры (по индивидуальному запросу).

### 3. Ключевые показатели Региональной модели

3.1. Повышение эффективности и качества педагогической деятельности через диагностические процедуры позволят выявить не только профессиональные дефициты, но и организовать и реализовать последующую адресную работу с представителями профессионального сообщества региона по обновлению профессиональных компетенций и повышению уровня профессионального мастерства.

3.2. Такой подход должен обеспечить выявление факторов роста и возможность своевременного изменения форм, моделей и направлений непрерывного профессионального совершенствования педагогических работников.

3.3. С учетом целей и задач Региональной модели определены ключевые региональные показатели подлежащие оценке:

Таблица 1

Региональные показатели

№ п/п	Наименование показателя	Единица измерения
1	Доля педагогов (в разрезе учебных предметов) или управленческих кадров, прошедших независимую региональную диагностику профессиональных дефицитов;	в % от общего количества педагогов в разрезе учебных предметов или управленческих кадров
2	Доля педагогов или управленческих кадров по каждому из измеряемых видов дефицитов в разрезе учебных предметов ( <b>кластерный показатель</b> );	в % по каждому из уровней в разрезе исследуемых компетенций

#### 4. Методы и алгоритмы сбора данных

4.1. В качестве основных **методов сбора** данных выступают: *диагностические процедуры в форме онлайн-тестирования и/или решения кейсовых заданий по выявлению уровней профессиональных компетенций.*

4.2. Сбор данных осуществляется при помощи **региональной платформы для проведения диагностических процедур по выявлению профессиональных дефицитов.**

#### 5. Описание процесса создания и алгоритма процедуры диагностики по выявлению профессиональных дефицитов

5.1. Диагностическая работа по выявлению профессиональных дефицитов осуществляется на сайте платформы онлайн-тестирования ГАУ ТО «Центр оценки профессионального мастерства и квалификации педагогов» (далее - ЦОПМикП) **edu.72ca.ru.**

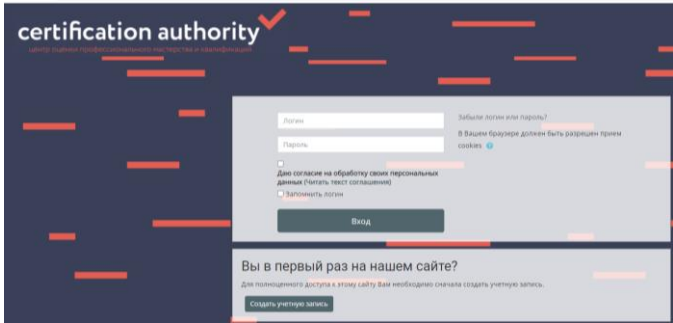
5.2. **edu.72ca.ru.** – система для формирования и ведения баз данных оценочных материалов, создания комплектов диагностических материалов разного уровня сложности и типов заданий с возможностью проведения их в режиме онлайн или офлайн в экзаменационном центре ЦОПМикП.


5.3. Создание комплекта диагностических материалов должно проходить в несколько этапов:

- разработка спецификации;
- разработка контрольных измерительных материалов;
- настройки перемешивания вопросов и ответов по правилам, с учётом времени, порядка и трудности заданий; система генерирует для каждого пользователя отдельный вариант из числа разработанных вопросов в соответствии со спецификацией и кодификатором.

Комплект контрольно-измерительных материалов создается в зависимости от конкретных потребностей региона.

##### 5.3.1. Алгоритм проведения диагностики:

№ п/п	Порядок действий	Комментарии
1	Переход на платформу для проведения экзамена <b>edu.72ca.ru</b>	
2	Регистрация на портале	В соответствии с предоставляемой инструкцией, в т.ч. сведений об использовании результатов мониторинга

3	Получение доступа к диагностической процедуре	Закрепление за каждым из участников диагностики персонального тьютора ЦОПМиКП.
4	Прохождение тренинга в соответствии с определенным временем с последующим автоматическим получением сертификата	

5.5. В целях снижения нагрузки на педагогических работников, без отрыва от производства, **мониторинг показателей** целесообразно проводить в период курсовой подготовки педагогических работников и управленческих кадров с соответствующей кластеризацией на подгруппы по предметным областям. Дополнительно участникам диагностики делаются общие и адресные рассылки со сведениями:

- о проведении мониторинга;
- о сроках проведения;
- об участниках;
- о структуре диагностических процедур.

5.6. Функционирование платформы Региональной модели направлены на решение следующих задач:

- обеспечение открытости процедур оценки;
- организация процедуры региональной оценки профессиональных компетенций работников и иных вопросов сферы образования Тюменской области;
- сбор и обработка информации об уровне владения профессиональными компетенциями работниками сферы образования с целью последующего взаимодействия с Центрами непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, Института развития образования, муниципальными методическими службами и методическими объединениями общеобразовательных организаций, а также непосредственно педагогическими работниками по вопросам восполнения профессиональных дефицитов;
- реализация принципов единства информационного пространства, демократического государственно-общественного управления в образовательном пространстве Тюменской области и Российской Федерации;
- создание условий для взаимодействия всех участников системы образования и социальных партнеров;
- последующим возможным осуществлением обменом успешным опытом.

5.7. В рамках функционирования платформы Региональной модели должны использоваться уровневая модель измерительных материалов и центрированная модель оценки результатов.

## **6. Анализ результатов мониторинга и формирование адресных рекомендаций по результатам анализа**

6.1. После осуществления мониторинга проводится анализ собранных данных по каждому из показателей, который включает:

- описательную статистику;
- выявленные уровни компетенций (дефициты) и факторы, влияющие на результаты;
- наиболее успешные результаты (=успешные практики) конкретных педагогических работников и управленческих кадров соответствующих образовательных учреждений.

6.2. По показателю №2, п.3.3. настоящей модели рассматривать с точки зрения кластерного анализа или его элементов (упорядочение объектов исследования в группы по ряду однородных признаков). При этом рассмотрение результатов анализа в разрезе территориальных образований не является кластеризацией.

6.3. По итогам проведения анализа независимой региональной оценки результаты могут передаваться (в зависимости от категории диагностируемых):

- участнику диагностики;
- в Институт развития образования;
- в образовательное учреждение;
- в методические службы.

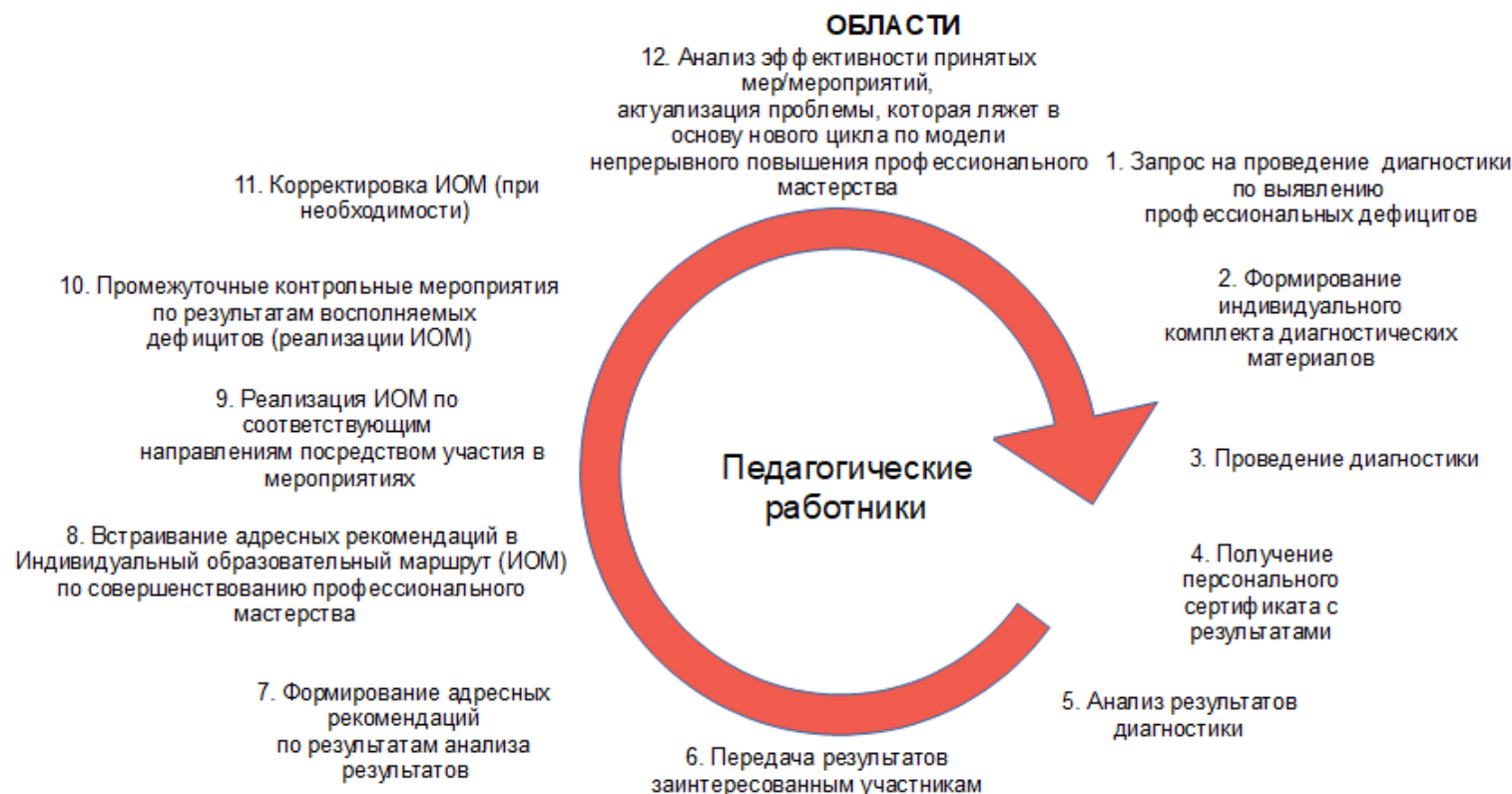
6.4. После проведения анализа каждого из показателей и передачи такого анализа в образовательное учреждение и/или методические службы и/или Институт развития регионального образования соответствующей институциональной единицей принимаются меры для разработки адресных рекомендаций и встраивания в Индивидуальный образовательный маршрут по совершенствованию профессионального мастерства сформированные тематики по выявленным профессиональным дефицитам (Приложение 1).

6.5. По итогам проведения анализа и разработки адресных рекомендаций проводится комплекс мер, направленный на совершенствование направления.

6.6. В индивидуальный образовательный маршрут включаются мероприятия, описывающие содержание, формы организации, технологии, темп и общее время освоения работником сферы образования необходимых знаний, умений, практических навыков, учитывающем его личные ресурсы, педагогический контекст образовательной организации, в которой он работает, а также возможности и ресурсы организаций-партнеров, реализующих систему научно-методического сопровождения педагогических работников.



**РЕГИОНАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ  
ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ РАБОТНИКОВ СФЕРЫ ОБРАЗОВАНИЯ ТЮМЕНСКОЙ**



**Участники Региональной модели**

Департамент образования и науки Тюменской области	ГАОУ ТО ДПО «ТОГИРРО»	ГАОУ ТО «ЦОПМиКП»	Методические службы	Профессионально-общественные объединения
---	-----------------------	-------------------	---------------------	--