

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
КАРАЧАЕВО-ЧЕРКЕССКОЙ РЕСПУБЛИКИ
Республиканское государственное бюджетное учреждение дополнительного
профессионального образования
«Карачаево-Черкесский республиканский институт
повышения квалификации работников образования»
Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических
работников
(ЦНППМ ПР)

УТВЕРЖДАЮ
Ректор РГБУ ДПО «КЧРИИПРО»
А.В. Гурин
«14» 05 2023 года

**Методические рекомендации о порядке и формах диагностики
профессиональных дефицитов педагогических работников и
управленческих кадров образовательных организаций с возможностью
получения индивидуального плана
в Центре непрерывного повышения профессионального мастерства
педагогических работников РГБУ ДПО «Карачаево-Черкесский
Республиканский институт повышения квалификации работников
образования»**

Черкесск, 2023

СОДЕРЖАНИЕ

1.	Общие положения	3
2.	Основания проведения диагностики профессиональных дефицитов	6
3.	Основные понятия	8
4.	Направления диагностики профессиональных дефицитов	12
5.	Формы диагностики профессиональных дефицитов	13
6.	Порядок диагностики профессиональных дефицитов	25
7.	Возможность получения индивидуального плана профессионального развития педагога	29
8.	Список использованных источников	30
9.	Приложение 1. Макет карты индивидуального образовательного маршрута профессионального развития педагога	35
10.	Приложение 2. Макет спецификации (описания) диагностической работы для выявления уровня сформированности предметной и методической компетенций учителей	38

1. Общие положения

1.1 Методические рекомендации по порядку и формам диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций с возможностью получения индивидуального плана в Центре непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников РГБУ ДПО «Карачаево-Черкесский Республиканский институт повышения квалификации работников образования» (ЦНППМ ПР РГБУ ДПО «КЧРИПКРО») (далее – Методические рекомендации) разработаны в соответствии со следующими нормативными правовыми актами и методическими рекомендациями:

- Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 апреля 2000 г. № 1122 «О сертификации качества педагогических тестовых материалов»;
- Указом Президента Российской Федерации от 21.07.2020 № 474 "О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года";
- Федеральным проектом «Современная школа» национального проекта "Образование", утвержденного протоколом заседания президиума Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам от 17 декабря 2020 г. № 14;
- Распоряжением Правительства РФ от 31.12.2019 № 3273-р (ред. от

20.08.2021) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста»;

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

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

- Приказом Министерства труда и социальной защиты российской федерации от 19 апреля 2021 года № 250 «Об утверждении профессионального стандарта "Руководитель образовательной организации (управление дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной организацией)";

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н (ред. от 31 мая 2011 г. N 448н) "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования"; - Письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 27 декабря 2017 г. № 08-2739 "О модернизации системы дополнительного педагогического образования в Российской Федерации";

—Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 4 февраля 2021 г. № Р-33 "Об утверждении методических рекомендаций по реализации мероприятий по формирования и обеспечению

функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров";

- Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 26 июля 2017 года № 703 «Об утверждении Плана мероприятий ("дорожной карты") Министерства образования и науки Российской Федерации по формированию и введению национальной системы учительского роста»;

- Письмом Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки от 16 марта 2018 года № 05-71 «О направлении рекомендаций по повышению объективности оценки образовательных результатов»;

- Письмом Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки от 2 сентября 2019 г. № 13-395 «О размещении методических рекомендаций по повышению объективности оценки образовательных результатов»;

- Письмом Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки, управления оценки качества образования и контроля (надзора) за деятельностью органов государственной власти субъектов Российской Федерации от 20 апреля 2021 г. № 08-70 «О направлении материалов по организации мониторинга системы управления качеством образования органов местного самоуправления» (вместе с "Методическими рекомендациями по организации и проведению оценки механизмов управления качеством образования органов местного самоуправления муниципальных районов, городских и муниципальных округов и иных органов, реализующих данные полномочия");

- Распоряжением Министерства Просвещения России от 27.08.2021 № Р-201 «Об утверждении методических рекомендаций по порядку и формам диагностики профессиональных дефицитов

педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций с возможностью получения индивидуального плана».

1.2. Методические рекомендации определяют основания проведения диагностики профессиональных дефицитов; основные понятия; направления диагностики профессиональных дефицитов; формы диагностики профессиональных дефицитов; порядок диагностики профессиональных дефицитов возможность получения индивидуального плана в ЦНППМ ПР РГБУ ДПО «КЧРИПКРО» (далее - Институт).

2. Основания проведения диагностики профессиональных дефицитов

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

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";
- указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 "О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года";
- распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р "Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему педагогического роста";

- национальный проект «Образование», утв. президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24 декабря 2018 г. № 16);
- распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 г. № Р-174 "Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров";
- распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 4 февраля 2021 г. № Р-33 "Об утверждении методических рекомендаций по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров";
- распоряжение Министерства просвещения России от 27.08.2021 № р-201 «Об утверждении методических рекомендаций по порядку и формам диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций с возможностью получения индивидуального плана»;
- приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 г. № 544 "Об утверждении профессионального стандарта "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)";
- приказ Министерства труда и социальной защиты российской федерации от 19 апреля 2021 года № 250 «Об утверждении профессионального стандарта "Руководитель образовательной организации (управление дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной

организацией)";

- письмо Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки управление оценки качества образования и контроля (надзора) за деятельностью органов государственной власти субъектов российской федерации от 20 апреля 2021 г. № 08-70 «О направлении материалов по организации мониторинга системы управления качеством образования органов местного самоуправления» (вместе с "Методическими рекомендациями по организации и проведению оценки механизмов управления качеством образования органов местного самоуправления муниципальных районов, городских и муниципальных округов и иных органов, реализующих данные полномочия");
- письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 27 декабря 2017 г. № 08-2739 "О модернизации системы дополнительного педагогического образования в Российской Федерации".

3. Основные понятия

Диагностика – установление и изучение признаков объекта, определяющих его развитие и позволяющих предотвратить нежелательные отклонения в его развитии.

Диагностическая работа – форма оценки или мониторинга уровня сформированности профессиональной компетентности или ее составляющих (предметных, методических, психолого-педагогических и коммуникативных компетенций); осуществляется с использованием контрольных измерительных материалов, кейсовых заданий и других средств оценивания.

Кейс-задания – основной элемент метода case-study, который относится к неигровым имитационным активным методам обучения;

строящееся на реальных фактах описание проблемной ситуации, которая требует решения.

Коммуникативная компетенция — готовность и способность применять знания, умения и личностные качества для успешной деятельности в педагогической области, в профессиональном общении в педагогической среде, включает в себя культуру общения, педагогический такт, профессиональную культуру речи, профессиональную эрудицию, умение использовать информационно-коммуникативные технологии.

Контроль — система научно обоснованной проверки качества образования, одна из функций управления, существующая в тесной взаимосвязи и органическом взаимодействии с функциями планирования, организации, педагогического анализа, регулирования и коррекции

Индивидуальный план — комплекс мероприятий, включающий описание содержания, форм организации, технологий, темпа и общего времени освоения педагогическим работником необходимых знаний, умений, практических навыков и опыта, основанный на персонифицированном подходе к организации дополнительного профессионального образования, в том числе учитывающем актуальные дефициты профессиональных компетенций педагога, его личные ресурсы, педагогический контекст образовательной организации, в которой он работает, а также возможности и ресурсы системы дополнительного профессионального образования (федерального и регионального уровня).

Индивидуальная траектория профессионального развития — персональный путь педагогического работника в части дополнительного профессионального образования, реализуемый на основе мотивированного выбора образовательных альтернатив по результатам диагностики профессиональных компетенций.

Методическая компетенция – готовность применять в профессиональной деятельности совокупность имеющихся знаний, умений и навыков о методах и приемах обучения, психологических механизмах усвоения знаний и умений в процессе обучения; владение методикой преподавания учебного предмета, обеспечивающей достижение планируемых образовательных результатов освоения основной образовательной программы.

Национальная система профессионального роста педагогических работников – система государственных и общественных институтов, обеспечивающих непрерывное профессиональное (педагогическое) образование и профессиональное развитие педагогических работников через согласованные мероприятия по обеспечению доступности качественного образования через повышение уровня квалификации, переподготовку, формирование инфраструктуры и применение инновационных технологий для адресной реализации программ профессионального развития педагогических работников.

Оценивание – процесс получения результата.

Оценка – это результат оценивания, условно-формальное (знаковое), количественное выражение оценки уровня сформированности профессиональной компетентности или ее составляющих (предметных, методических, психолого-педагогических и коммуникативных компетенций) в цифрах, баллах буквах или иным образом.

Педагогический работник (педагог) – физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации

образовательной деятельности (за исключением педагогических работников образовательных организаций высшего профессионального образования).

Профессиональные компетентности – способность и готовность успешно действовать на основе практического опыта, знаний, умений и навыков при решении профессиональных задач; совокупность предметных, методических, психолого-педагогических и коммуникативных компетенций, необходимых для выполнения трудовых функций в области обучения, воспитания, просвещения и развития.

Предметная компетенция – готовность применять совокупность имеющихся знаний, умений, опыт деятельности в области преподаваемого предмета и другим направлениям деятельности, которые педагог осуществляет для достижения предметных образовательных результатов освоения основной образовательной программы (владение теорией и практикой по предмету).

Психолого-педагогическая компетенция – совокупность профессиональных и личностных свойств педагога, позволяющая достигать качественных результатов в процессе обучения и воспитания обучающихся с учетом психологических и возрастных особенностей обучающихся и включающая следующие основные компоненты:

- грамотность (общепрофессиональные знания);
- способность использовать имеющиеся у педагога знания в педагогической деятельности, в организации взаимодействия;
- профессионально значимые личностные качества, наличие которых неотделимо от самого процесса педагогической деятельности.

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

Управленческие кадры – физические лица, которые в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами осуществляют руководство этой организацией, в том числе выполняют функции ее единоличного исполнительного органа. К управленческим кадрам в данной Концепции относятся: руководитель организации, осуществляющей образовательную деятельность, заместитель руководителя организации, осуществляющей образовательную деятельность, руководитель структурного подразделения организации, осуществляющей образовательную деятельность.

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

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

4. Направления диагностики профессиональных дефицитов

Направления диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников обусловлены нормативно закреплённым перечнем профессиональных компетенций: предметных, методических,

психолого-педагогических, коммуникативных компетенций, которые связаны с трудовыми функциями профессионального стандарта "Педагог" .

Направления диагностики профессиональных дефицитов управленческих кадров обусловлены закрепленными должностными обязанностями, регламентированными приказом Министерства труда и социальной защиты российской федерации от 19 апреля 2021 года № 250н «Об утверждении профессионального стандарта "Руководитель образовательной организации (управление дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной организацией)", связанными с управлением процессами, ресурсами, кадрами, результатами, продиктованными Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ (ред. от 2 июля 2021 г. № 351-ФЗ) "Об образовании в Российской Федерации"; и требованиями в области управления информацией, зафиксированными в Федеральном законе от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ (ред. от 2 июля 2021 г. № 331-ФЗ) "О персональных данных".

5. Формы диагностики профессиональных дефицитов

5.1. Формами диагностики профессиональных дефицитов являются:

- диагностика профессиональных дефицитов на основании стандартизированных оценочных процедур (диагностических работ);
- самодиагностика профессиональных дефицитов на основании рефлексии профессиональной деятельности;
- диагностика профессиональных дефицитов на основании результатов профессиональной деятельности;

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

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

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

5.2. Диагностика профессиональных дефицитов на основании стандартизированных оценочных процедур.

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

- для педагогических работников по блокам профессиональных компетенций (предметных, методических, психолого-педагогических, коммуникативных); - для управленческих кадров по функциональным блокам управления (процессами, ресурсами, кадрами, результатами, информацией).

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

Каждый блок диагностических заданий может содержать:

- четыре формы заданий в тестовой форме: выбор одного ответа или нескольких, установление соответствия или последовательности, формулировка краткого/развернутого ответа;
- кейсовые задания;
- задания в формате PISA (банк открытых заданий, состоящий из материалов, прошедших камерную апробацию в ходе когнитивных лабораторий) размещен на сайте ФГБНУ «Институт стратегии развития образования РАО»: <http://skiv.instrao.ru/bank-zadaniy>; банк открытых заданий PISA размещен на сайте ФГБНУ «Федеральный институт оценки качества образования»: <https://fioco.ru/примеры-задач-pisa>).

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

Применительно к предметным компетенциям педагогических работников:

- высокий дефицитарный уровень свидетельствует о слабой предметной подготовке учителя, которая позволяет выполнять задания преимущественно базового уровня сложности;
- средний дефицитарный уровень свидетельствуют о недостаточной предметной подготовке учителя, которая позволяет выполнять задания базового и частично продвинутого уровня сложности;
- низкий дефицитарный уровень свидетельствует о достаточной предметной подготовке учителя, которая обеспечивает выполнение заданий всех уровней сложности.

Структурно диагностическая работа должна состоять из трех блоков тестовых заданий:

- первый блок тестовых заданий предназначен для оценки теоретических знаний учителей, соответствующих первому (низкому) уровню сформированности знаний в области преподаваемого учебного предмета или высокому дефицитарному уровню;

- второй блок тестовых заданий предназначен для оценки теоретических умений учителей, соответствующих второму (повышенному) уровню сформированности умений в области преподаваемого учебного предмета или среднему дефицитарному уровню;

- третий блок тестовых заданий предназначен для оценки теоретических знаний и умений учителей, соответствующих третьему (высокому) уровню сформированности знаний и умений в области преподаваемого учебного предмета или низкому дефицитарному уровню.

Тестовые задания диагностической работы, направленной на изучение уровня сформированности предметных компетенций должны быть подобраны поблочно. Сначала педагог должен выполнить тестовые задания первого блока, затем – второго, потом – третьего. При этом тестовые задания второго и последующих блоков тестовых заданий должны выполняться только в том случае, если успешно выполнены все тестовые задания предыдущих блоков тестовых заданий.

Применительно к методическим, психолого-педагогическим, коммуникативным компетенциям педагогических работников:

- высокий уровень дефицита методических, психолого-педагогических, коммуникативных компетенций означает неумение решать стандартные профессиональные задачи;

- средний – неумение решать профессиональные задачи в новых условиях;

- минимальный – неумение решать профессиональные задачи в нестандартных ситуациях.

Структурно диагностическая работа, направленная на изучения уровня сформированности методических, психолого-педагогических, коммуникативных компетенций должна состоять из трех блоков тестовых заданий:

- первый блок тестовых заданий предназначен для оценки теоретических знаний педагогов, соответствующих первому (низкому) уровню сформированности знаний в области методики преподавания учебного предмета (профессионального общения в педагогической среде; организации обучения и воспитания обучающихся с учетом психологических и возрастных особенностей обучающихся) или высокому дефицитарному уровню;

- второй блок тестовых заданий предназначен для оценки умений учителей, соответствующих второму (повышенному) уровню сформированности умений в области методики преподавания учебного предмета (профессионального общения в педагогической среде; организации обучения и воспитания обучающихся с учетом психологических и возрастных особенностей обучающихся) или среднему дефицитарному уровню;

- третий блок тестовых заданий предназначен для оценки теоретических знаний и умений учителей, соответствующих третьему (высокому) уровню сформированности знаний и умений в области методики преподавания учебного предмета (профессионального общения в педагогической среде; организации обучения и воспитания обучающихся с учетом психологических и возрастных особенностей обучающихся) или низкому (минимальному) дефицитарному уровню.

Тестовые задания диагностической работы, направленной на изучение уровня сформированности методических, психолого-педагогических, коммуникативных компетенций должны быть подобраны для выполнения по блокам.

Сначала педагог должен выполнить тестовые задания первого блока, затем – второго, потом – третьего. При этом тестовые задания второго и последующих блоков тестовых заданий должны выполняться только в том случае, если успешно выполнены все тестовые задания предыдущих блоков тестовых заданий.

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

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

Таблица 1

Результативность диагностики	Дефицитарный уровень	Рекомендации по способам восполнения предметных дефицитов
менее 60% выполнения диагностических заданий	Высокий	Профессиональное развитие по технологии индивидуального плана
61 - 80% выполнения диагностических заданий	Средний	Профессиональное развитие по технологии индивидуального плана или повышение квалификации по предметным программам

81 - 100% выполнения диагностических заданий	Минимальный или отсутствие дефицита	Профессиональное развитие в области предметных компетенций на основе неформального и информального образования
---	---	---

Инструментарием диагностики профессиональных дефицитов на основании оценочных процедур, в том числе стандартизированных, являются тесты (контрольно-измерительные материалы) с заданиями закрытого и открытого типа. Тестирование является приоритетной процедурой диагностики, поскольку позволяет получить объективные данные о профессиональных дефицитах.

Опираясь на исследования В.С. Аванесова, А.Н. Майорова, В.И. Звонникова и др. при разработке диагностической работы следует учитывать требования к тестовым заданиям закрытого и открытого типов.

Требования к тестовым заданиям закрытого типа.

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

Требования к содержанию заданий в тестовой форме:

- краткая, ясная и однозначная формулировка заданий, которую разработчик и участник диагностики трактуют одинаково;
- исключение качественных характеристик (эффективно, оптимально, достаточно и т.п.) или пояснение их через количественные характеристики;
- недопустимость использования слов-подсказок в тексте заданий и вариантах ответов;
- ответ на отдельное задание не должен быть подсказкой к другим заданиям теста;

- одинаковая привлекательность для выбора всего меню ответов;
- проектирование вариантов ответа по одному основанию (например, если один вариант ответа является конкретным, частным случаем, то и другие должны быть конкретными, а не общими случаями).

Уровни сложности заданий в тестовой форме:

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

Для обеспечения вариативности теста (контрольно-измерительных материалов) рекомендуется:

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

Рекомендации по количеству заданий и вариантов теста (контрольно-измерительных материалов):

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

Особенности требований к тестовым заданиям открытого типа.

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

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

Рекомендации по проектированию заданий-дополнений:

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

Для выполнения заданий свободного изложения, в том числе кейсовых заданий (заданий в формате PISA), тестируемому необходимо сформулировать и записать развернутый ответ. Задания свободного изложения требуют экспертного оценивания.

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

- для педагогических работников: при планировании и проведении учебных занятий, формировании мотивации к обучению, организации учебной деятельности, оценивании учебных достижений, применении цифровых инструментов при обучении, взаимодействии с обучающимися, самопрезентации и др.;
- для управленческих кадров: при планировании работы образовательного учреждения, реализации требований федеральных государственных образовательных стандартов, подборе и расстановке кадров, обеспечении качества образования, создании материально-технической базы, обеспечении цифровой трансформации образовательного процесса,

защиты персональных данных, открытости и доступности информации и др.

Тесты (контрольные измерительные материалы) для проведения оценочной процедуры к определению уровней профессиональных дефицитов должны включать:

- Спецификацию (описание) диагностической работы, в которой указывается:
- назначение работы;
- документы, определяющие содержание работы;
- структура работы;
- кодификаторы проверяемых элементов содержания и требований к уровню подготовки участников (проверяемые элементы содержания в разрезе учебных предметов, реализуемых в соответствии с Федеральными государственными образовательными стандартами общего образования, представлены на сайтах: <https://fipi.ru/metodicheskaya-kopilka/univers-kodifikatory-oko> ФГБНУ «Федеральный институт педагогических измерений» во вкладке «Методическая копилка» раздел «Универсальные кодификаторы для процедур оценки качества образования»; <https://edsoo.ru/> портала «Единое содержание общего образования» во вкладке «Тематический классификатор содержания общего образования»; проверяемые элементы содержания могут быть адекватны трудовым функциям и трудовым действиям профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»);
- распределение заданий работы по позициям кодификатора;
- распределение заданий работы по уровню сложности;
- типы заданий, сценарии выполнения заданий;

- система оценивания выполнения отдельных заданий и работы в целом;
- время выполнения работы;
- описание дополнительных материалов и оборудования, необходимых для проведения работы; о рекомендации по подготовке к работе.
- Демонстрационный вариант работы, который является примером варианта, составленного в соответствии со спецификацией (описанием).
- Методику шкалирования, в том числе перевода баллов, набранных участниками оценочной процедуры за выполнение работы, в ту шкалу оценивания, которая соответствует целям оценочной процедуры.

Макет спецификации (описания) диагностической работы для выявления уровня сформированности уровня предметной и методической компетенций учителей представлен в приложении 2.

5.3. Самодиагностика профессиональных дефицитов на основании рефлексии профессиональной деятельности.

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

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

Рекомендуется включать в анкету/чек-лист:

- для педагогического работника вопросы по блокам – предметный, методический, психолого-педагогический, коммуникативный;
- для руководящих кадров вопросы по блокам – процессы, ресурсы, кадры, результаты, информация.

Рекомендации по составлению анкет/чек-листов:

- вопросы анкеты делятся на закрытые (на основе выбора из готового

меню), полузакрытые (меню предусматривает возможность самостоятельного ответа), открытые (предполагается свободное формулирование ответа);

- количество развернутых ответов по существу задаваемых открытых вопросов позволяет составить представление о глубине рефлексии профессиональных дефицитов педагогическими работниками / управленческими кадрами;
- вопросы должны быть сформулированы четко, ясно, исключать двусмысленность и разночтения;
- вопросы следует располагать исходя из принципа – от простого к сложному, от общего к частному.

5.4. Диагностика профессиональных дефицитов на основании результатов профессиональной деятельности.

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

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

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

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

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

6. Порядок диагностики профессиональных дефицитов

6.1. Порядок диагностики профессиональных дефицитов на основании оценочных процедур, в том числе стандартизированных.

При осуществлении диагностики профессиональных дефицитов на основе стандартизированных оценочных процедур реализуется следующий Порядок, который определяет организационное и технологическое обеспечение процедуры диагностики профессиональных дефицитов.

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

Оператором диагностики может выступать университет или одна из организаций, реализующих дополнительное профессиональное образование.

Функции оператора:

- создание проектных команд по разработке диагностических материалов, включающих по каждому виду диагностик спецификацию, кодификатор, варианты диагностических заданий, критерии их оценивания, критерии определения уровней профессиональных дефицитов;
- определение сроков, места проведения диагностики, порядка подачи заявлений об участии в диагностике, условий хранения диагностических материалов, информирование участников;
- создание региональных (муниципальных) комиссий, участвующих в процедуре диагностики, включая председателей и заместителей председателей, экспертов и специалистов, привлекаемых к процедуре

диагностики и удовлетворяющие следующим требованиям: наличие высшего образования; соответствие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках и (или) профессиональных стандартах; наличие опыта работы в организациях, осуществляющих образовательную деятельность в организациях общего, высшего, дополнительного профессионального образования (не менее трех лет).

- определение порядка проверки диагностических работ;
- создание конфликтных комиссий, определение порядка подачи и рассмотрения апелляций по вопросам нарушения порядка, несогласия с выставленными баллами;
- определение периодичности проведения диагностики, обеспечение обновляемости и преемственности фонда оценочных материалов.

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

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

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

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

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

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

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

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

При диагностике профессиональных дефицитов в рамках курсов повышения квалификации содержание диагностических материалов определяется тематикой курсов. Рекомендуется проводить входную диагностику в начале обучения, итоговую - в конце. Данный вид диагностики может быть проведен с использованием бланковой технологии или в электронном виде (из личного кабинета слушателя курсов).

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

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

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

Для педагогических кадров данный порядок включает:

- анализ результатов независимых диагностик обучающихся, результатов стандартизированных оценочных процедур в рамках внутренней системы оценки качества образования, портфолио обучающихся, динамики личностных результатов обучающихся;
- установление корреляции между результатами анализа и профессиональными дефицитами (предметными, методическими, психолого-педагогическими, коммуникативными).

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

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

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

6.5. Процедуры самодиагностики профессиональных дефицитов на основании рефлексии (самооценки) профессиональной деятельности (предметной, методической, психолого-педагогической, коммуникативной компетентности), диагностики профессиональных дефицитов на основании результатов профессиональной деятельности, диагностики профессиональных дефицитов на основании экспертной оценки

практической (предметно-методической/управленческой) деятельности не имеют строгой периодичности.

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

7. Возможность получения индивидуального плана профессионального развития педагога

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

Список использованной литературы:

1. Аванесов, В.С. Формы тестовых заданий / В.С. Аванесов. – М.: Центр педагогического тестирования, 2005. – 128 с.
2. Бахмутский, А.Е. Технологии социального мониторинга / А.Е. Бахмутский, Е.С. Заир-Бек. – СПб.: Изд-во СПбГУ, 2007. – 303 с.
3. Беспалько, В.П. Слагаемые педагогической технологии / В.П. Беспалько. – М.: Педагогика, 1989. – 156 с.
4. Болотов, В.А. Системы оценки качества образования: Учебное пособие / В.А. Болотов, Н.Ф. Ефремова. – М.: Логос, 2017. – 192 с.
5. Гладкая, И.В. Оценка образовательных результатов школьника: Учебнометодическое пособие / Под общ. ред. А.П. Тряпицыной / И.В. Гладкая. – СПб.: КАРО, 2008. – 144 с.
6. Гришина, И.В. Процедуры оценивания работы школы, деятельности ученика и учителя / И.В. Гришина, Н.Ю. Конасова, Е.Г. Курцева. – СПб.: КАРО, 2007. – 224 с.
7. Гулидов, И.Н. Педагогический контроль и его обеспечение / И.Н. Гулидов. – М.: Форум, 2005. – 240 с.
8. Диагностика особенностей адаптации, деятельности и профессионально-личностных затруднений молодого педагога: Сборник диагностических методик. Серия «Библиотека молодого педагога» / Авторы составители: Данилов С. В., Шустова Л. П., Кузнецова Н. И. – Ульяновск: ФГБОУ ВО «УлГПУ им. И.Н. Ульянова», 2018. – 98 с.
9. Звонников В.И. Современные средства оценивания результатов обучения: учебное пособие / В.И. Звонников, М.Б. Челышкова. – М.: Издательский центр «Академия», 2020. – 224 с.
10. Иванов, Д.А. Экспертиза в образовании: Учебное пособие для вузов / Д.А. Иванов. – М.: Академия, 2008. – 336 с.

11. Майоров, А.Н. Мониторинг в образовании / А.Н. Майоров. – СПб.: Изд-во «Образование и культура», 1998. – 344 с.
12. Новое в оценке образовательных результатов: международный аспект
Assessment in transition: learning, monitoring and selection in international perspective / Под ред. А. Литтл, Э. Вулф; пер. с англ. М.С. Добряковой. – М.: Просвещение, 2019. – 367 с.
13. Шадриков В.Д. Педагогическое оценивание: учебное пособие / В.Д. Шадриков, И.А. Шадрикова. – М.: Университетская книга, РИД РосНОУ, 2018. – 156 с.
14. Шамова, Т.И. Современные средства оценивания результатов обучения в школе / Т.И. Шамова, А.Н. Худин, Г.Н. Подчалимова, И.В. Ильина, С.Н. Белова. – М.: Педагогическое общество России, 2007. – 192 с.

Приложение 1

СОГЛАСОВАНО
Директор ЦНППМ

Наименование должности

РГБУ ДПО «КЧРИПКРО»

Название организации

/ Хубиева А.А. /
Подпись имя, отчество, фамилия

« » 202 г.

УТВЕРЖДАЮ

Наименование должности

Название организации

/ /
Подпись имя, отчество, фамилия

« » 202 г.

М.

Карта индивидуального образовательного маршрута педагога

1. Информационная справка о педагоге

Название учебного заведения	
Район	
ФИО педагога	
Занимаемая должность	
Образование	
Педагогический стаж	
Квалификационная категория	
Дата аттестации	
Курсы повышения квалификации (за последние 3 года)	
Учёная степень	
Звание	
Награды, поощрения	
Дополнительные сведения	
Год реализации ИОМ (учебный)	

2. Результаты входной диагностики профессиональных дефицитов

Компетенции	Затруднения	Уровень (%)			
		низкий	средний	высокий	общий
Предметные					
Методические					
Психолого-педагогические					
Коммуникативные					
ИКТ-компетентность					

3. Перечень мероприятий, обеспечивающих повышение уровня профессиональных компетенций

№ п/п	Мероприятия, обеспечивающие повышение уровня профессиональных компетенций	Формируемые компетенции	Уровень мероприятия	Организатор мероприятия	Сроки проведения	Форма представления результата
1.						
2.						
3.						
4.						
5.						
6.						

4. Заключительное публичное мероприятие

Мероприятие, демонстрирующее повышение уровня профессиональных компетенций	Уровень проведения	Сроки проведения

Начало работы по реализации ИОМ – «__» ____ 202__ г.

Завершение работы по реализации ИОМ – «__» ____ 202__ г.

Региональный методист _____ / _____ /

Педагогический работник _____ / _____ /

Приложение 1

к Карте индивидуального
образовательного маршрута

ФИО педагогического работника

Должность педагогического работника

Название образовательной организации

Итоги прохождения индивидуального образовательного маршрута

1. Результаты итоговой диагностики профессиональных компетенций

Компетенции	Затруднения	Уровень%			
		низкий	средний	высокий	общий
Предметные					
Методические					
Психолого-педагогические					
Коммуникативные					
ИКТ - компетентность					

2. Выводы:

« ____ » _____ 202__ г.

Региональный методист

подпись / фамилия, инициалы

МП

Руководитель образовательной
организации

подпись / фамилия, инициалы

С выводами ознакомлен(а)

подпись педагогического
работника / фамилия, инициалы

Приложение 2

к Карте индивидуального
образовательного маршрута

ФИО педагогического работника

Должность педагогического работника

Название образовательной организации

Сведения о корректировке индивидуального образовательного маршрута

№ п/п	Дата внесения изменения/ дополнения в ИОМ	Причины внесения изменения/дополнения в ИОМ	Подпись регионального методиста	Отметка об ознакомлении	
				Дата	Подпись педагогического работника
Мероприятие, обеспечивающее повышение уровня профессиональных компетенций	Формируемые компетенции	Уровень мероприятия	Организатор мероприятия	Сроки проведения	Результат/форма представления результата

Мониторинг реализации мероприятий ИОМ

№ п/п	Мероприятия, обеспечивающие повышение уровня профессиональных компетенций	Формируемые компетенции организатор мероприятия	Уровень мероприятия	Организатор мероприятия	Сроки проведения	Отметка о выполнении	Причины невыполнения	Результат/форма представления результата

5. Заключительное публичное мероприятие

Мероприятие, демонстрирующее повышение уровня профессиональных компетенций	Уровень проведения	Сроки проведения	Отметка о выполнении

Макет спецификации (описания) диагностической работы для выявления уровня сформированности предметной и методической компетенций учителей

1. Назначение работы.

Диагностическая работа предназначена для оценки предметной и методической компетенций, необходимых для осуществления учителями образовательной деятельности в рамках урочной деятельности по учебному предмету «.....».

Диагностическая работа позволяет:

1. установить уровень сформированности знаний и умений в области преподаваемого учебного предмета в соответствии с ФГОС НОО, ФГОС ООО и ФГОС СОО, а также уровень сформированности знаний и умений в области методики преподавания учебного предмета; ИЛИ
- установить уровень владения учителем компетенциями, необходимыми для осуществления образовательной деятельности в процессе решения профессиональных задач; ИЛИ
- выявить дефицитарный уровень сформированности знаний и умений в области преподаваемого учебного предмета в соответствии с ФГОС ООО и ФГОС СОО, а также дефицитарный уровень сформированности знаний и умений в области методики преподавания учебного предмета;
2. определить способы восполнения профессиональных дефицитов в области решения профессиональных задач.

Результаты диагностической работы могут быть использованы для построения индивидуальной траектории повышения квалификации, разработки региональных систем оценки предметных и методических

компетенций учителей, разработки онлайн курсов, направленных на восполнение выявленного профессионального (ых) дефицита (ов), совершенствования системы аттестации педагогических работников, формирования актуальных направлений взаимодействия между методическими службам муниципальных образований и образовательными организациями в целях повышения качества общего образования в Карачаево-Черкесской Республике.

2. Документы, определяющие содержание работы.

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 Российской Федерации «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» от 21.07.2020 г. № 474;

УТВЕРЖДЕННЫЕ КОНЦЕПЦИИ:

Концепция преподавания истории России (Утверждена Решением Коллегии Министерства Просвещения Российской Федерации, протокол от 23 октября 2020 года №ПК-1 вн);

Концепция преподавания учебного предмета «Химия» в образовательных организациях Российской Федерации, реализующих основные общеобразовательные программы (Утверждена Решением Коллегии Министерства Просвещения Российской Федерации, протокол от 03 декабря 2019 г. №ПК-4вн);

Концепция преподавания учебного предмета «Физика» в образовательных организациях Российской Федерации, реализующих

основные общеобразовательные программы (Утверждена Решением Коллегии Министерства Просвещения Российской Федерации, протокол от 03 декабря 2019 г. №ПК-4вн;

Концепция преподавания учебного предмета «Астрономия» в образовательных организациях Российской Федерации, реализующих основные общеобразовательные программы (Утверждена Решением Коллегии Министерства Просвещения Российской Федерации, протокол от 03 декабря 2019 г. №ПК-4вн;

Концепция преподавания родных языков народов России (Утверждена протоколом заседания Коллегии Министерства просвещения Российской Федерации от 1 октября 2019 г. № ПК-3вн;

Концепция развития математического образования (Распоряжение Правительства РФ от 24.12.2013 года № 2506-р);

Концепция преподавания русского языка и литературы (Распоряжение Правительства РФ от 09.04.2016 года № 637-р);

Концепция УМК по отечественной истории - Историко-культурный стандарт (19.05.2014 на общем собрании Российского исторического общества);

Концепция развития школьных информационно-библиотечных центров (приказ Минобрнауки РФ от 15.06.2016 года № 715);

Концепция поддержки детского и юношеского чтения в РФ (Распоряжение Правительства РФ от 03.06. 2017 года № 1155-р;

Концепция развития географического образования в Российской Федерации (утверждена решением Коллегии Министерства просвещения и науки РФ от 24.12.2018 года);

Концепция преподавания предметной области «Искусство» в образовательных организациях Российской Федерации, реализующих

основные общеобразовательные программы (утверждена решением Коллегии Министерства просвещения и науки РФ от 24.12.2018 года);

Концепция преподавания учебного предмета «Основы безопасности жизнедеятельности» в образовательных организациях Российской Федерации, реализующих основные общеобразовательные программы (утверждена решением Коллегии Министерства просвещения и науки РФ от 24.12.2018 года);

Концепция преподавания учебного предмета «Обществознание» в образовательных организациях Российской Федерации, реализующих основные общеобразовательные программы (утверждена решением Коллегии Министерства просвещения и науки РФ от 24.12.2018 года);

Концепция преподавания предметной области «Технология» в образовательных организациях Российской Федерации, реализующих основные общеобразовательные программы (утверждена решением Коллегии Министерства просвещения и науки РФ от 24.12.2018 года);

Концепция преподавания учебного предмета «Физическая культура» в образовательных организациях Российской Федерации, реализующих основные общеобразовательные программы (утверждена решением Коллегии Министерства просвещения и науки РФ от 24.12.2018 года).

3. Структура диагностической работы

Структурно диагностическая работа состоит одного (двух) разделов.

Первый раздел состоит из нескольких заданий, направлен на оценку уровня сформированности предметной компетенции учителя и включает три блока тестовых заданий:

- первый блок тестовых заданий (задания №-№) предназначен для оценки теоретических знаний учителей, соответствующих первому (низкому) уровню сформированности знаний в области

преподаваемого учебного предмета или высокому дефицитарному уровню (N заданий);

- второй блок тестовых заданий (задания №-№) предназначен для оценки теоретических умений учителей, соответствующих второму (повышенному) уровню сформированности умений в области преподаваемого учебного предмета или среднему дефицитарному уровню (N заданий);
- третий блок тестовых заданий (задания №-№) предназначен для оценки теоретических знаний и умений учителей, соответствующих третьему (высокому) уровню сформированности знаний и умений в области преподаваемого учебного предмета или низкому дефицитарному уровню (N заданий).

В первом разделе диагностической работы представлены задания следующих форм:

- а) задания с выбором одного верного ответа из четырех предложенных – N задание;
- б) задания на установление соответствия НАДО ДАТЬ Краткую характеристику данного задания. Например, (количество позиций в первом столбце (вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.) меньше количества позиций во втором столбце (список утверждений, свойств объектов и т.д.), которые надо сопоставить с позициями первого, на 1-3 единицы) – N задание;
- в) задания с выбором нескольких вариантов ответа из предложенных (НАДО УКАЗАТЬ СКОЛЬКО, например, 3 из 5) – N задание;
- г) задания на установление последовательности – N задание;
- д) задание с кратким ответом НАДО УКАЗАТЬ СКОЛЬКО СЛОВ например, одно слово (число, символ) – N задание 2 слова – N задание

д) задание свободного изложения НАДО ДАТЬ Краткую характеристику данного задания. Например, текст задания должен содержать минимальное количество информации – N задание.

Тестовые задания диагностической работы подобраны поблочно. Сначала педагог должен выполнить тестовые задания первого блока, затем – второго, потом – третьего. При этом тестовые задания второго и последующих блоков тестовых заданий выполняются только в том случае, если успешно выполнены все тестовые задания предыдущих блоков тестовых заданий.

Второй раздел диагностической работы состоит из N заданий, направлен на оценку уровня сформированности методической компетенции и включает три блока тестовых заданий:

- первый блок тестовых заданий (задания №-№) предназначен для оценки теоретических знаний педагогов, соответствующих первому (низкому) уровню сформированности знаний в области методики преподавания учебного предмета или высокому дефицитарному уровню (N заданий);
- второй блок тестовых заданий (задания №-№) предназначен для оценки умений учителей, соответствующих второму (повышенному) уровню сформированности умений в области методики преподавания учебного предмета или среднему дефицитарному уровню (N заданий);
- третий блок тестовых заданий (задания №-№) предназначен для оценки теоретических знаний и умений учителей, соответствующих третьему (высокому) уровню сформированности знаний и умений в области методики преподавания учебного предмета или низкому (минимальному) дефицитарному уровню (N заданий).

Во втором разделе диагностической работы представлены задания следующих форм:

- а) задание свободного изложения НАДО ДАТЬ Краткую характеристику данного задания. Например, текст задания должен содержать минимальное количество информации – N задание.
- в) задания в формате PISA НАДО ДАТЬ Краткую характеристику данного задания N задание;

Тестовые задания диагностической работы, направленной на изучение уровня сформированности методической компетенций подобраны для выполнения поблочно.

Сначала педагог выполняет тестовые задания первого блока, затем – второго, потом – третьего. При этом тестовые задания второго и последующих блоков тестовых заданий выполняются только в том случае, если успешно выполнены все тестовые задания предыдущих блоков тестовых заданий.

4. Кодификаторы проверяемых элементов содержания и требований к уровню подготовки участников

Таблица 1

Проверяемый элемент содержания	Требования к уровню подготовки
---------------------------------------	---------------------------------------

Проверяемые элементы содержания в разрезе учебных предметов, реализуемых в соответствии с Федеральными государственными образовательными стандартами общего образования, представлены на сайтах:

<https://fipi.ru/metodicheskaya-kopilka/univers-kodifikatory-oko> ФГБНУ «Федеральный институт педагогических измерений» во вкладке «Методическая копилка» раздел «Универсальные кодификаторы для процедур оценки качества образования»; <https://edsoo.ru/> портала «Единое содержание общего образования» во вкладке «Тематический классификатор содержания общего образования».

Проверяемые элементы содержания могут быть адекватны трудовым функциям и трудовым действиям профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»

5. Распределение заданий диагностической работы

Распределение заданий диагностической работы может быть представлено по позициям кодификатора, уровню сложности, времени выполнения заданий (таблица 2) или по уровню сложности трудовым функциям и трудовым действиям профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)», времени выполнения работы (таблица 3).

Таблица 2

Распределение заданий диагностической работы по позициям кодификатора, уровню сложности, времени выполнения заданий

Номер задания	Проверяемый элемент содержания	Требования к уровню подготовки	Уровень сложности задания	Время выполнения задания	Максимальный балл
---------------	--------------------------------	--------------------------------	---------------------------	--------------------------	-------------------

Таблица 3

Распределение заданий работы по уровню сложности трудовым функциям и трудовым действиям профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)», времени выполнения работы

Обобщенные трудовые функции	Трудовые функции	Трудовые действия	Необходимые знания	Необходимые умения	Номер задания	Уровень сложности задания	Время выполнения задания	Максимальный балл

6. Система оценивания выполнения отдельных заданий и диагностической работы в целом

Задания оцениваются разным количеством баллов в зависимости от их уровня сложности.

Оценка выполнения заданий осуществляется системой тестирования в автоматизированном режиме, с учетом указаний к оцениванию, предложенных к каждому заданию диагностической работы и критериями оценивания.

Таблица 4

Указания по оцениванию заданий диагностической работы

Объект оценивания	Указания по оцениванию	Результат оценивания (баллы, полученные за выполнение задания)
Первый раздел диагностической работы		

Задание 1	Задание с выбором одного верного ответа из четырех предложенных считается верным,	Совпадение с верным ответом оценивается 1 баллом; неверный ответ или его отсутствие – 0 баллов
-----------	---	--

	если правильно указана цифра	
Задание N	Задание на установление соответствия считается верным, если правильно установлены все соответствия (позиции из первого столбца верно сопоставлены с позициями второго)	Полное правильное соответствие оценивается 1 баллом; неверный ответ или его отсутствие – 0 баллов ИЛИ Полное правильное соответствие оценивается 2 баллами; если допущена одна ошибка – 1 баллом; если допущено две и более ошибки или ответ отсутствует – 0 баллов
Задание N	Задание с выбором нескольких вариантов ответа из предложенных считается верным, если правильно указана комбинация цифр (3 из 5)	Полное совпадение с верным ответом оценивается 1 баллом; неверный ответ или его отсутствие – 0 баллов

Задание N	Задание на установление последовательности считается верным, если правильно указана вся последовательность цифр	Полная правильная последовательность цифр оценивается 1 баллом; неверный ответ или его отсутствие – 0 баллов ИЛИ Полное совпадение с верным ответом оценивается 2 баллами; если допущено две ошибки – 1 балл; если допущено более 2-х ошибок или ответ
-----------	---	--

		отсутствует – 0 баллов
Задание N	Задание с кратким ответом (одно слово (число, символ))	Полный правильный ответ (слово, число, символ) оценивается 1 баллом; неверный ответ или его отсутствие – 0 баллов
Задание N	Задание свободного изложения	Полное соответствие модельному ответу оценивается 1 баллом; неверный ответ или его отсутствие – 0 баллов ИЛИ Полное соответствие модельному ответу оценивается 2 баллами; если допущена одна ошибка – 1 баллом; неверный ответ или его отсутствие – 0 баллов
Второй раздел диагностической работы		
Задание 1	Задание с кратким ответом (одно слово (число, символ))	Полный правильный ответ (слово, число, символ) оценивается 1 баллом; неверный ответ или его отсутствие – 0 баллов

Задание ???	Задание свободного изложения	Полное соответствие модельному ответу оценивается 1 баллом; неверный ответ или его отсутствие – 0 баллов ИЛИ Полное соответствие модельному ответу оценивается 2 баллами; если допущена одна ошибка – 1 баллом; неверный ответ или его отсутствие – 0 баллов
...		

По результатам выполнения диагностической работы участник оценки набирает определенное количество баллов, которое позволяет определить уровень сформированности предметной и методической компетенциями

Таблица 5

Распределение уровней сформированности предметной компетенции в зависимости от набранных баллов за выполнение диагностической работы

Уровень сформированности предметной компетенции	Количество баллов, набранное по результатам выполнения первой части диагностической работы	Доля набранных баллов от максимально возможного количества баллов (%)
низкий		
повышенный		
высокий		

Таблица 6

Распределение уровней сформированности методической компетенции в зависимости от набранных баллов за выполнение диагностической работы

Уровень сформированности методической компетенции	Количество баллов, набранное по результатам выполнения второй части диагностической работы	Доля набранных баллов от максимально возможного количества баллов (%)
низкий		
повышенный		
высокий		

7. Время выполнения варианта диагностической работы

Общее рекомендованное время выполнения варианта диагностической работы – N мин., в том числе: N мин. – время, отводимое на изучение инструкции по выполнению заданий работы; N мин. – время, отводимое на выполнение первой части работы; N мин. – время, отводимое на выполнение второй части работы.

8. Описание дополнительных материалов и оборудования, необходимых для выполнения диагностической работы

Дополнительные материалы и оборудование не требуются