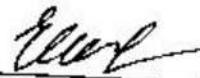


СОГЛАСОВАНО

И.о. начальника Управления оценки качества  
образования и контроля (надзора) за деятельностью  
органов государственной власти  
субъектов Российской Федерации

  
\_\_\_\_\_/Е.Н. Елисеева  
«28» июля 2020 года

**МОДЕЛЬ ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНЦИЙ  
РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

## Оглавление

Введение .....	3
1. Цели и задачи проведения оценки компетенций работников образовательных организаций.....	4
2. Подходы, используемые при проведении оценки компетенций работников образовательных организаций.....	5
3. Описание порядка, технологии и методик проведения процедур оценки.....	8
4. Порядок формирования выборки участников оценки, обеспечивающий репрезентативность выборки.....	16
5. Описание порядка действий специалистов, задействованных в апробации (региональных координаторов, организаторов в пункте проведения апробации)...	20
6. Описание направлений анализа результатов оценки компетенций работников образовательных организаций.....	23
7. Шаблоны отчетных форм для формирования статистических данных по результатам проведения оценки.....	24
8. Описание направлений использования результатов оценки компетенций работников образовательных организаций.....	31
Приложение 1.....	33

## **Введение**

Модель оценки компетенций работников образовательных организаций (далее – Модель) разработана с учетом перечня направлений дальнейших доработок модели оценки компетенций работников образовательных организаций по результатам экспертного семинара 2019 года, а так же на основе Модели оценки компетенций работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам общего образования, разработанной в рамках государственного контракта от 22.07.2019 № Ф-19-кк-2019.

Между настоящей Моделью и Модели оценки компетенций работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам общего образования, разработанной в рамках государственного контракта от 22.07.2019 № Ф-19-кк-2019 существуют следующие различия (Приложение 1):

- дополнены задачи проведения оценки компетенций работников образовательных организаций;
- внесены изменения в структуру и содержание диагностической работы для руководителей образовательных организаций;
- дополнены подходы, используемые при проведении оценки компетенций работников образовательных организаций;
- добавлено описание структуры диагностической работы для учителей начальных классов;
- изменена технология проведения оценочных процедур.

При этом сохранен общий подход к формированию выборок, обобщению и анализу результатов.

Модель позволять проводить:

- оценку предметных и методических компетенций учителей, обеспечивающих предметные результаты освоения обучающимися основной образовательной программы основного общего и/или среднего общего образования по предметам (учебным предметам) / предметным областям: «География», «Физика», «Химия», «Биология», «Физическая культура», «Основы безопасности жизнедеятельности», «Искусство», «Технология», «Иностранные языки» (Иностранный язык. Второй иностранный язык);
- оценку предметных и методических компетенций учителей начальных классов;

- оценку профессиональных компетенций руководителей образовательных организаций (директоров образовательных организаций и их заместителей);
- диагностику профессиональных дефицитов работников образовательных организаций.

## **1. Цели и задачи проведения оценки компетенций работников образовательных организаций**

### **1.1. Цель и задачи проведения оценки компетенций учителей**

Цель проведения оценки компетенций учителей – апробация подходов и инструментария оценки предметных и методических компетенций учителей начальных классов.

Задачи проведения оценки компетенций учителей:

- совершенствование технологий, методик и инструментария процедур оценки предметных и методических компетенций учителей, обеспечивающих предметные результаты освоения обучающимися основной образовательной программы начального 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 предметных и методических компетенций учителей;
- выявление предметных и методических профессиональных дефицитов учителей.

### **1.2. 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.

## **2. Подходы, используемые при проведении оценки компетенций работников образовательных организаций**

При проведении оценки компетенций работников образовательных организаций (учителей, руководителей) реализуются 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 деперсонализация 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 осуществляется 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 имеют одинаковую структуру:

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

Применимость данной структуры диагностической работы подтверждена результатами Государственного контракта от 17.08.2018 г. №Ф-17-кк-2018, Государственного контракта от 22.07.2019 № Ф-19-кк-2019. Так, проведенный анализ региональных практик по оценке компетенций работников образовательных организаций в 50 субъектах Российской Федерации, выполненного в 2019 г. в рамках Государственного контракта от 22.07.2019 № Ф-19-кк-2019, и результатами Государственного контракта от 17.08.2018 г. №Ф-17-кк-2018 свидетельствует о том, что для оценки компетенций работников образовательных организаций в субъектах Российской Федерации успешно применяются различные методы оценки компетенций: беседа, анкетирование, наблюдение, тестирование, анализ результатов деятельности (анализ портфолио), решение задач (кейсов), самооценка. Отбор видов оценочных средств для оценки компетенций осуществлен на основании результатов исследования предметных и методических компетенций учителей (Государственный контракт от 17.08.2018 г. №Ф-17-кк-2018). Результаты анализа региональных практик по использованию результатов оценки компетенций работников

образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам общего образования (Государственный контракт Ф-19-кв-2020 от 10.06.2020) также свидетельствуют о возможности применения результатов оценочных процедур в развитии системы адресного повышения квалификации педагогов и формирования перечня программ дополнительного профессионального образования, направленных на устранение профессиональных дефицитов педагогических работников.

Диагностическая работа для оценки предметных и методических компетенций учителей состоит из двух частей:

- часть 1 содержит задания для оценки предметных компетенций в тестовой форме различного уровня сложности;
- часть 2 содержит задания для оценки методических компетенций – методические задачи (кейсы).

При этом, имеются различия между структурой диагностических работ для учителей – предметников и учителей начальных классов.

Каждый вариант диагностической работы для учителей-предметников, осуществляющих образовательную деятельность по программам основного и среднего общего образования в части 1 содержит 12 заданий, в том числе: 7 заданий базового уровня, 2 задания повышенного уровня, 3 задания высокого уровня сложности, в том числе 2 задания в формате PISA (в каждом задании 2 вопроса базового уровня, 1 - повышенного), а в части 2 содержит 3 задания с развернутым ответом – задачи (кейсы) – позволяющие оценить владение трудовыми действиями, закрепленными проектом профессионального стандарта.

Каждый вариант диагностической работы для учителей начальных классов, осуществляющих образовательную деятельность по программам начального общего образования в части 1 содержит 12 тестовых заданий по 3 ведущим учебным предметам программы начального образования: русский язык (4 задания), математика (4 задания), окружающий мир (4 задания). Каждый вариант диагностической работы в части 2 содержит 8 заданий, с выбором ответа и с развернутым ответом – задачи (кейсы) – позволяющие оценить владение трудовыми действиями трудовой функции «Профессиональная деятельность по обучению», Профессионального стандарта «Педагог».

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

– часть 1 – включает 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 – включает в себя 3 задачи - кейса по оценке базовых когнитивных способностей: системное мышление, качество и скорость обработки информации. Сложность кейсов равноценная.

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

Для оценки компетенций педагогов разрабатывается комплект оценочных материалов. В каждый комплект оценочных материалов входит: 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 содержит:

- 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.

### **3. Описание порядка, технологии и методик проведения процедур оценки**

Процедуры оценки компетенций учителей реализуются в субъектах Российской Федерации под руководством федерального координатора.

Участниками процедур оценки компетенций учителей являются:



- 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 осуществляется путем выполнения диагностической работы по учебному предмету (для учителей-предметников)/комплексу предметов (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 осуществляется с помощью информационной системы «Диагностика» (далее – ИС Диагностика, Система). Система представляет 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 реализуется 8 процедур (таблица 1):

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 осуществляется в режиме онлайн в пунктах проведения апробации Модели в октябре 2020 г. в соответствии с согласованным Заказчиком планом-графиком апробации Модели.

Учитель-участник апробации Модели вправе выполнить диагностическую работу в указанные дни в любом пункте проведения апробации Модели. Выполнение диагностической работы осуществляется 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 должно быть выделено отдельное рабочее место. Участники апробации выполняют задания в режиме онлайн.

Информирование учителей-участников апробации Модели осуществляется 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 разрабатываются инструктивные и методические материалы, которые размещаются в открытом доступе на специализированном Интернет-ресурсе.

Обработка результатов выполнения диагностической работы осуществляется по частям:

- часть 1 (задания с кратким ответом) проверяется автоматически в ИС Диагностика; задания в формате PISA проверяются с использованием экспертной оценки;
- часть 2 - задания с развернутым ответом для учителей проверяются экспертами, закрытые задания для руководителей проверяются автоматически в ИС Диагностика

Экспертная оценка результатов выполнения части 2 диагностической работы осуществляется привлеченными экспертами, в роли которых выступают 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.

Таблица 1 – Краткое описание порядка проведения оценки компетенций

Процедура	Методы	Инструментарий	Результат	Отв. исполнитель / участники
1. Формирование банка задач в ИС Диагностика на основе разработанных комплектов оценочных материалов по учебным предметам	Размещение информации в электронном виде	ИС Диагностика	Банк задач в ИС Диагностика	Администратор федерального уровня / федеральный координатор
2. Создание учетных записей пользователей в ИС Диагностика	Размещение информации в электронном виде	ИС Диагностика	Созданные учетные записи для пользователей всех категорий, участвующих в апробации Модели	Администратор федерального уровня / федеральный координатор, региональные координаторы
3. Сбор дополнительной информации об учителях-участниках апробации Модели в режиме онлайн	Опрос	ИС Диагностика; оборудование пунктов проведения апробации Модели с доступом к сети Интернет; Опросник для учителей (часть 1 в электронном виде)	Ответы на вопросы Опросника	Организаторы апробации Модели/ учителя-участники апробации Модели

Процедура	Методы	Инструментарий	Результат	Отв. исполнитель / участники
4. Выполнение диагностической работы участниками в режиме онлайн	Выполнение тестовых заданий, решение задач	ИС Диагностика; оборудование пунктов проведения апробации Модели с доступом к сети Интернет; оценочные материалы (в электронном виде)	Ответы на задания диагностической работы	Организаторы апробации Модели/ участники апробации Модели
5. Сбор мнений участников апробации Модели о содержании диагностической работы в режиме онлайн	Опрос	ИС Диагностика; оборудование пунктов проведения апробации Модели с доступом к сети Интернет; опросник для учителей (часть 2 в электронном виде)	Ответы на вопросы Опросника	Организаторы апробации Модели/ учителя-участники апробации Модели
6. Обработка результатов выполнения заданий части 1 диагностической работы (автоматической проверки заданий, предполагающих	Размещение информации в электронном виде	ИС Диагностика	Результаты опроса и выполнения диагностических работ размещены в ИС Диагностика; результаты	Администратор федерального уровня

Процедура	Методы	Инструментарий	Результат	Отв. исполнитель / участники
краткий ответ)			выполнения части 1 диагностических работ оценены	
7. Экспертная оценка результатов выполнения заданий части 2	Экспертная оценка; консультирование; адресная рассылка	ИС Диагностика; телефон; электронная почта	Результаты экспертной оценки	Администратор федерального уровня / эксперты
8. Формирование оценок по каждой части диагностической работы по каждому учителю-участнику апробации Модели	Подведение итогов	ИС Диагностика	Результаты выполнения диагностических работ участниками оценки компетенций в детализированном виде	Администратор федерального уровня / федеральный координатор

В список экспертов-участников апробации Модели включаются специалисты, соответствующие указанным требованиям, давшие письменное согласие на участие в апробации и подписавшие согласие на обработку персональных данных.

Экспертам работы для оценивания назначаются по следующему правилу:

– эксперт не проверяет работы участников оценки компетенций из образовательной организации, в которой он осуществляет трудовую деятельность;

– эксперт проверяет работы участников в соответствии с заявленной компетенцией.

Формирование итоговых оценок осуществляется в автоматическом режиме в ИС Диагностика. Итоговые оценки определяются по каждой части диагностической работы путем суммирования баллов, рассчитанных системой за выполнение заданий с кратким ответом, и баллов, полученных в результате экспертной оценки заданий с развернутым ответом.

### ***Методики проведения процедур оценки компетенций работников образовательных организаций***

#### ***Методика разработки оценочных материалов***

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

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

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

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

При наличии замечаний соответствующих общественно-профессиональных объединений (ассоциаций) педагогических работников или федеральной научной организации Исполнителем осуществляется доработка комплектов оценочных и обеспечено прохождение повторной экспертизы.

#### *Методика экспертной оценки результатов*

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

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

#### *Методика экспертного анализа полученных результатов*

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

В экспертном вебинаре принимают участие специалисты органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования – участников анализа, российские специалисты в области оценки качества образования, организаторов апробации Модели. Количество участников вебинара – не менее 100 человек не менее чем из 55 субъектов Российской Федерации. Программа проведения экспертного вебинара согласовывается с Государственным заказчиком.

Каждому участнику экспертного вебинара предоставляются комплект раздаточных материалов, включающий: краткую программу семинара, перечень докладчиков и выступающих и темы их выступлений, информационные материалы по вопросам семинара.

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

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

## **4. Порядок формирования выборки участников оценки, обеспечивающий репрезентативность выборки**

### **4.1. Общие положения**



Выборки формируются для каждой категории участников оценки (учителя, руководители образовательных организаций) в соответствии с задачами проведения оценки компетенций работников образовательных организаций.

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

#### **4.2. Требования к выборке для проведения оценки компетенций учителей**

Формирование выборки для проведения оценки компетенций учителей (далее – Выборка 1) осуществляется для каждого субъекта Российской Федерации из числа учителей начальных классов.

Выборка 1 должна:

- а) обладать репрезентативностью;
- б) включать не менее 5 000 учителей не менее чем из 55 субъектов Российской Федерации:

Федерации:

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

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

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

#### **4.3. Требования к выборке для проведения оценки компетенций руководителей образовательных организаций**

Формирование выборки для проведения оценки компетенций руководителей образовательных организаций (далее – Выборка 2) осуществляется для каждого субъекта Российской Федерации.

Выборка 2 должна:

- а) обладать репрезентативностью;

б) включать не менее 3000 руководителей образовательных организаций не менее чем из 55 субъектов Российской Федерации.

В дополнение к указанным требованиям Выборка 2 должна удовлетворять требованию о надежности, которое будет выполнено путем:

- обеспечения полноты выборки (в выборку включаются директора различного возраста и стажа);
- обеспечения адекватности выборки (в выборку включаются директора, как правило, имеющие стаж управленческой работы не менее одного года).

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

#### **4.4. Этапы формирования выборки**

Формирование выборки осуществляется в 8 этапов:

- 1 этап: информирование руководителей органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, о проведении оценки компетенций работников образовательных организаций (подготовка и согласование с Заказчиком информационного письма, рассылка согласованного письма в 85 субъектов Российской Федерации);
- 2 этап: формирование перечня субъектов Российской Федерации, подтвердивших согласие на участие в оценке компетенций работников образовательных организаций;
- 3 этап: формирование группы региональных координаторов (сбор сведений о региональных координаторах);
- 4 этап: определение требований к выборкам от субъекта Российской Федерации (в том числе определение объемов выборок с учетом сведений из сводных отчетов по форме ФСН №ОО-1 на начало 2019/2020 учебного года);
- 5 этап: проведение консультирования региональных координаторов;
- 6 этап: оценка соответствия сведений, полученных от региональных координаторов, требованиям, установленным в рекомендациях по формированию предоставляемых данных об участниках оценки компетенций работников образовательных организаций;
- 7 этап: корректировка выборок по каждому субъекту Российской Федерации (при необходимости);
- 8 этап: завершение формирования выборок.

#### **4.5. Рекомендации по формированию предоставляемых данных об участниках оценки компетенций работников образовательных организаций**

Участниками оценки компетенций работников образовательных организаций являются:

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

б) руководители муниципальных и частных 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 назначает федеральный координатор с учетом структуры системы образования региона.

При отборе участников оценки компетенций работников образовательных организаций необходимо учесть 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.

Рекомендуется 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 должен обеспечить 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).

Сведения об участниках оценки компетенций группируются по каждому учебному предмету / предметной области. В дополнение к сведениям об участниках региональный координатор предоставляет 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 выполняется региональным координатором совместно с федеральным координатором таким образом, чтобы в ней были представлены участники с требуемыми характеристиками (квалификация, стаж, место работы).

## **5. Описание порядка действий специалистов, задействованных в апробации**

В процедурах апробации Модели принимают участие:

1. Учителя - участники апробации Модели (участники оценки);
2. Руководители образовательных организаций, учителя которых являются участниками апробации Модели (участники оценки);
3. Организаторы апробации Модели (проведения оценки): организатор федерального уровня, организатор апробации Модели в пункте проведения исследования (ППИ);
4. Технические специалисты апробации Модели (федерального уровня, регионального уровня и уровня пункта проведения апробации, осуществляющие работу в ИС Диагностика);
5. Региональные координаторы апробации Модели (оценки);
6. Привлеченные эксперты.

Каждый участник процедур исследования выполняет работы в рамках установленных функций:

- 1) учитель-участник апробации Модели – учитель, который выполняет диагностическую работу по учебному предмету и проходит опрос;
- 2) руководитель образовательной организации, учителя которой являются участниками апробации Модели - осуществляет общее организационное сопровождение работ в образовательной организации;
- 3) организатор федерального уровня – организация, обеспечивающая подготовку и общую координацию проведения апробации Модели на федеральном уровне, которой поручены данные работы федеральным координатором;
- 4) организатор апробации Модели в ППИ – сотрудник организации (как правило, из числа руководителей), выступающей в роли ППИ, который обеспечивает

- соблюдение процедур апробации Модели (выполнение работ в установленные сроки и др.);
- 5) технические специалисты апробации Модели – работники организаций, обеспечивающих технологическую составляющую апробации Модели (загрузку материалов в ИС Диагностика, сбор данных, техническую обработку (количественную) результатов оценки и др.);
  - 6) региональный координатор – организатор апробации Модели на региональном уровне (сотрудник органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющего государственное управление в сфере образования, или подведомственной ему организации);
  - 7) привлеченный эксперт – специалист, обладающий профессиональной компетентностью в предметной области и имеющий опыт преподавания не менее 5 лет;

#### ***Порядок действий специалистов, участвующих в апробации***

*Учитель-участник апробации* последовательно выполняет следующие действия:

- получает информацию о проводимой апробации Модели и ее процедурах от руководителя общеобразовательной организации, в которой работает, или получает информацию от региональных координаторов и дает согласие на участие в апробации;
- изучает материалы для участников апробации Модели в открытом доступе;
- получает логин и пароль для входа в личный кабинет ИС Диагностика и заполняет опросник в режиме онлайн;
- получает сведения о дате и месте выполнения диагностической работы (местоположение ППИ) от регионального координатора или организатора;
- в день проведения апробации Модели приходит в ППИ, выполняет диагностическую работу и отвечает на вопросы опросника в режиме онлайн;
- получает личные результаты выполнения диагностической работы через личный кабинет.

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

- информирует учителей об апробации Модели, ее процедурах;
- формирует список учителей-участников апробации в соответствии с запросом регионального координатора апробации Модели;
- создает условия для выполнения каждым учителем-участником апробации Модели диагностической работы в установленные планом-графиком проведения процедур апробации

сроки (предоставляет возможность подготовиться в выполнении диагностической работы, обеспечивает замену учителя в день выполнения работы в ППИ).

*Организатор* федерального уровня последовательно выполняет следующие действия:

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

*Организатор апробации Модели в ППИ* последовательно выполняет следующие действия:

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

*Технический специалист апробации Модели в ППИ* последовательно выполняет следующие действия:

- осуществляет тестирование готовности ППИ к проведению апробации;
- обеспечивает запуск процесса выполнения диагностической работы каждым учителем (вводит технологический пароль);
- поддерживает связь со службой технической поддержки (техническими специалистами федерального и регионального уровня).

Функции технических специалистов федерального и регионального уровней (администраторов) определены в руководствах пользователей ИС Диагностика с ролями «Администратор федерального уровня» и «Администратор регионального уровня» соответственно.

*Региональный координатор апробации Модели* последовательно выполняет следующие действия:

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

*Привлеченный эксперт* последовательно выполняет следующие действия:

- изучает инструктивные материалы для экспертов, проходит повышение квалификации;
- получает допуск к участию в апробации Модели через федерального организатора после успешного освоения программы повышения квалификации;
- получает логин и пароль для входа в личный кабинет от федерального организатора;
- принимает участие в экспертизе развернутых ответов участников апробации Модели в соответствии со своими полномочиями (проверяет развернутые ответы учителей);
- заполняет анкету эксперта после завершения апробации Модели.

## **6. Описание направлений анализа результатов оценки компетенций работников образовательных организаций**

Анализ результатов оценки компетенций работников образовательных организаций проводится:

- по совокупности учителей-участников оценки, вошедших в выборку;
- по совокупности руководителей-участников оценки.

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

- отчетные формы для формирования статистических данных;
- контекстные данные об участниках, полученные из опросника;
- экспертные оценки результатов выполнения задач диагностической работы по оцениваемым компетенциям с использованием предлагаемых критериальных шкал;
- рефлексивные листы региональных координаторов;
- рефлексивные листы привлеченных экспертов.

Исходя из задач оценки компетенций работников образовательных организаций, 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).

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

По результатам обработки результатов оценки компетенций формируются следующие сведения:

- сведения об учителях-участниках оценки (формы 1-5);
- сведения о руководителях-участниках оценки (формы 6-10);
- статистические данные о выполнении учителями отдельных заданий и диагностических работ в целом в разбивке по вариантам (форма 11);
- статистические данные о выполнении руководителями отдельных заданий и диагностических работ в целом в разбивке по вариантам (форма 12);
- статистические данные об ответах учителей на вопросы Бланка Опросника 1 (форма 13)
- статистические данные об ответах руководителей на вопросы Бланка Опросника 2 (форма 14).



Сведения об учителях-участниках оценки компетенций: \_\_\_\_\_

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

Сведения о количестве учителей-участников оценки компетенций

Код субъекта РФ	Наименование субъекта РФ	Всего участников, чел.
1	2	3

Форма 3.

Распределение численности учителей-участников оценки компетенций по возрасту

Код субъекта РФ	Наименование субъекта РФ	Всего (сумма гр.4-6), чел.	Число полных лет	
			До 35 лет	36-65 лет
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>

Форма 4.

Распределение учителей-участников оценки компетенций по учебному предмету по стажу педагогической работы

Код субъекта РФ	Наименование субъекта РФ	Всего, чел.	Из гр.3 имеют стаж педагогической работы (сумма гр.5-8)	Число полных лет педагогической работы			
				До 5	От 5 до 10	От 10 до 20	20 и более
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>

Форма 5.

Распределение численности учителей-участников оценки компетенций по квалификации

Код субъекта РФ	Наименование субъекта РФ	Всего (сумма гр.4, 7), чел.	Из гр.3 имеют квалификационные категории (сумма гр.5-6)	Из гр. 4 имеют квалификационные категории		Не имеют категории
				высшую	первую	
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>

Форма 6.

Сведения о руководителях-участниках оценки компетенций

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

Форма 7.

Сведения о количестве руководителей-участников оценки компетенций

Код субъекта РФ	Наименование субъекта РФ	Всего участников, чел.
1	2	3

Форма 8.

Распределение численности руководителей-участников оценки компетенций по возрасту

Код субъекта РФ	Наименование субъекта РФ	Всего (сумма гр.4-6), чел.	Число полных лет	
			До 35 лет	36-65 лет

<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>

Форма 9.

Распределение руководителей-участников оценки компетенций по стажу управленческой работы

Код субъекта РФ	Наименование субъекта РФ	Всего, чел.	Из гр.3 имеют стаж управленческой работы (сумма гр.5-8)	Число полных лет управленческой работы			
				До 5	От 5 до 10	От 10 до 20	20 и более
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>

Форма 10.

Распределение руководителей-участников оценки компетенций по квалификации

Код субъекта РФ	Наименование субъекта РФ	Всего (сумма гр.4, 7), чел.	Из гр.3 имеют квалификационные категории (сумма гр.5-6)	Из гр. 4 имеют квалификационные категории		Не имеют категории
				высшую	первую	
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>

Форма 11.

Данные о выполнении учителями отдельных заданий и диагностической работы в целом

Вариант \_\_

Код участника	Результат выполнения 1 части диагностической работы – всего баллов (сумма гр.4-15)	Результат выполнения 2 части диагностической работы – всего баллов (сумма гр.16-18)	Результат выполнения заданий части 1						Результат выполнения заданий части 2		
			1	2	3	...	11	12	13	14	15
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>		<i>14</i>	<i>15</i>	<i>16</i>	<i>17</i>	<i>18</i>

Форма 12.

Данные о выполнении руководителями отдельных заданий и диагностической работы в целом

Вариант \_\_

Код участника	Результат выполнения 1 части диагностической работы – всего баллов (сумма гр.4-15)	Результат выполнения 2 части диагностической работы – всего баллов (сумма гр.16-18)	Результат выполнения заданий части 1						Результат выполнения заданий части 2		
			1	2	3	...	14	15	16	17	18
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>		<i>17</i>	<i>18</i>	<i>19</i>	<i>20</i>	<i>21</i>

Форма 13.

Сведения об ответах на вопросы опросника учителей-участников исследования

Наименование субъекта РФ	Номер вопроса в опроснике	Вариант ответа на вопрос	Всего участников, ответивших на вопрос, чел.
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>

Форма 14.

Сведения об ответах на вопросы опросника руководителей-участников исследования

Наименование субъекта РФ	Номер вопроса в опроснике	Вариант ответа на вопрос	Всего участников, ответивших на вопрос, чел.
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>

## **8. Описание направлений использования результатов оценки компетенции работников образовательных организаций**

Результаты апробации модели оценки компетенций работников образовательных организаций создадут информационно-методические основания для формирования новой системы аттестации работников образовательных организаций в Российской Федерации, дадут импульс развитию педагогического образования и системы подготовки и повышения квалификации учителей.

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.

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

– органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющие управление в сфере образования;

– общеобразовательные организации;

– организации, реализующие образовательные программы высшего образования;

– организации, реализующие образовательные программы дополнительного профессионального образования;

– научные организации, исследовательские институты;

– общественные и экспертно-аналитические организации;

– средства массовой информации федерального и регионального уровня;

– учителя;

– руководители образовательных организаций.



**Сведения о доработке модели оценки компетенций работников образовательных организаций с учетом модели уровневой оценки компетенций учителей, разработанной в рамках государственного контракта от 22.07.2019 № Ф-19-кс-2019.**

Элемент модели	Характеристика элемента доработанной модели (в сравнении с моделью, разработанной в 2019 г.)
1. Цели и задачи проведения оценки компетенций работников образовательных организаций	<p>1. Цели и задачи проведения оценки компетенций работников образовательных организаций сохранены.</p> <p>2. Добавлена задача, связанные с выявлением профессиональных дефицитов работников образовательных организаций.</p>
2. Подходы к оцениванию компетенций учителей	<p>1. Подходы к отбору содержания оценочных материалов, использованные в модели 2019 г., распространены на оценку компетенций учителей начальных классов (соответствие требованиям ФГОС, примерных образовательных программ, профессиональному стандарту «Педагог» и др.) и опросников, используемых для сбора дополнительной информации об учителях-участниках апробации Модели.</p> <p>2. Расширен перечень подходов, используемых при проведении оценки компетенций учителей начальных классов. Так, добавлены подходы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– учет специфики содержания профессиональной деятельности работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам общего образования;</li> <li>– содержательным основанием отбора объектов диагностики компетенций является уровень <i>функциональной грамотности</i> учителя, который позволяет дать высокие результаты обучения</li> <li>– проверка предметных компетенций должна быть представлена как интеграция предметных знаний с</li> </ul>

	<p>процессом непосредственного их формирования.</p> <p>3. Описана структура диагностических материалов для учителей начальных классов. Изменен подход к оцениванию предметных компетенций учителей: учитывая многопредметность учителя начальных классов, часть 1 диагностической работы содержит задания на оценку компетенций разных предметов (русский язык, математика и окружающий мир). Увеличено количество заданий части 2 до 8. Задания части 2 предполагают, как открытые, так и закрытые варианты ответов.</p> <p>4. Изменен подход к отбору содержания заданий для оценки компетенций руководителей. Так задания части 2 в настоящей модели включают в себя 3 задачи - кейса по оценке базовых когнитивных способностей: системное мышление, качество и скорость обработки информации. Сложность кейсов равноценная.</p> <p>5. Сохранен подход к подсчету баллов за выполнение диагностической работы.</p>
3. Описание порядка, технологии и методик проведения процедур оценки	<p>Технология и методик проведения процедур оценки компетенций учителей сохранены.</p> <p>Произведена замена инструментария апробации: вместо платформы АИС EDU-Monitoring будет использована платформа ИС-Диагностика. Бланочная технология заменена на онлайн-тестирование.</p>
4. Порядок формирования выборки участников оценки, обеспечивающий репрезентативность выборки	<p>Подходы к формированию выборок сохранены.</p> <p>Изменена целевая аудитория учителей-участников апробации на учителей начальных классов.</p> <p>Изменены качественные и количественные характеристики выборки работников образовательных организаций.</p>
5. Описание порядка действий специалистов, задействованных в апробации	<p>Данный раздел ранее отсутствовал в Модели</p>
6. Описание направлений анализа результатов оценки компетенций работников	<p>Направления анализа результатов оценки компетенций работников образовательных организаций сохранены.</p>

образовательных организаций	
7. Шаблоны отчетных форм для формирования статистических данных по результатам проведения оценки компетенций работников образовательных организаций	Произведена корректировка шаблонов отчетных форм с учетом изменения целевых аудиторий учителей-участников апробации
8. Описание направлений использования результатов оценки компетенции работников образовательных организаций	Направления использования результатов оценки компетенции работников образовательных организаций сохранены.