

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ ОБРАЗОВАНИЯ  
ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЕМ  
ДЕПАРТАМЕНТ ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ ТОМСКОЙ ОБЛАСТИ  
ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ ОБРАЗОВАНИЯ  
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ



## **СБОРНИК ТРУДОВ**

*I ВСЕРОССИЙСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ*

**«СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ  
АТТЕСТАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ И  
РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ В  
СУБЪЕКТАХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

*21-22 октября 2013 г., МОСКВА*

Томск 2013

УДК 37.011.31-051:005.962.1(063)  
ББК Ч312.42:У9(2)240.3л0  
С56

**Ответственный за выпуск Е.В. Чибир**

**Совершенствование системы управления качеством аттестации педагогических работников и руководителей образовательных учреждений в субъектах Российской Федерации:** сборник трудов участников I Всероссийской научно-практической конференции (21–22 октября 2013 г., Москва) / по ред. д.ф.н. Н.А. Лукьяновой, д.ф.н Д.В. Чайковского, д.п.н Л.Г. Смышляевой. – Томск: Изд-во Томского политехнического университета, 2013. – 102 с.

ISBN 978-5-4387-0311-2

Материалы сборника научных трудов участников I Всероссийской научно-практической конференции «Совершенствование системы управления качеством аттестации педагогических работников и руководителей образовательных учреждений в субъектах Российской Федерации», состоявшейся 21–22 октября 2013 г. в г. Москве, посвящены проблемам управления качеством общего образования в условиях нового законодательства об образовании и введении нового порядка аттестации педагогических и руководящих работников как на соответствие занимаемой должности, так и с целью установления квалификационной категории.

**УДК 37.011.31-051:005.962.1(063)  
ББК Ч312.42:У9(2)240.3л0**

*Публикуется в рамках выполнения Государственного контракта № 08.014.11.0044 от 15.10.2012 по итогам выполнения работ III этапа проекта «Организационно-технологическое и методическое сопровождение управления качеством образования в части проведения мониторинга аттестации педагогических кадров в субъектах Российской Федерации». Издаётся в авторской редакции.*

**ISBN 978-5-4387-0311-2**

© ФГБОУ ВПО НИ ТПУ, 2013

## Оглавление

Система управления качеством аттестации педагогических работников и руководителей образовательных учреждений в Республике Казахстан

<i>Байсарина Сандугаи Сайлауовна</i> .....	6
К вопросу о формировании системы показателей качества педагогического труда работников дошкольного образования	
<i>Бурляева Ольга Викторовна</i> .....	9
Совершенствование системы управления качеством аттестации педагогических работников образовательных организаций Вологодской области	
<i>Вакичева Вера Клавдиевна</i> .....	12
Оценка профессиональной деятельности педагогических работников при аттестации на подтверждение соответствия занимаемой должности и квалификационную категорию	
<i>Вострякова Ольга Владимировна</i> .....	14
Организация процедуры аттестации педагогических работников во Владимирской области	
<i>Гамаюнова Ирина Александровна</i> .....	18
Подготовка экспертов как одно из условий управления качеством аттестации педагогических работников	
<i>Горшкова Галина Ивановна</i> .....	20
Самооценка педагогических работников в процессе аттестации	
<i>Грудина Наталья Степановна</i> .....	23
Региональная модель аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений Красноярского края в рамках нового федерального порядка	
<i>Грушиников Михаил Васильевич</i> .....	26
Опыт создания региональной модели аттестации педагогических работников Московской области	
<i>Долгоаршинных Наиля Ахатовна</i> .....	28
Аттестация педагогов и профессиональный стандарт как основа повышения качества образования	
<i>Долгоаршинных Наиля Ахатовна</i> .....	32
Подготовка педагога к аттестации (из опыта работы)	
<i>Дроздова Ольга Николаевна</i> .....	36
Научная публикация как неотъемлемая часть успешной аттестации педагогических работников	
<i>Кабанова Наталья Николаевна</i> .....	39
О проблемах и опыте аттестации педагогических кадров	
<i>Карташова Анна Александровна</i> .....	42
Информационные технологии и совершенствование электронного мониторинга проведения аттестации педагогических работников	
<i>Ковалев Е.Е.</i> .....	44

Опыт организации аттестации педагогических работников образовательных организаций культуры и искусства в Свердловской области	
<i>Ландау Елена Петровна, Щербакова Наталия Сергеевна</i> .....	46
Использование современных технологий при аттестации педагогических кадров ДООУ	
<i>Лапина Татьяна Михайловна</i> .....	49
Определение критериев эффективности профессиональной деятельности педагогов системы среднего образования в системе расчёта показателей КРП: опыт моделирования системы.	
<i>Макарова Елена Евгеньевна</i> .....	51
Архетипы Матери и Отца в трендах кадровой политики современного образования	
<i>Маленко Сергей Анатольевич</i> .....	54
Трансформации коммуникативного пространства образовательных систем	
<i>Матвеева Ольга Юрьевна</i> .....	58
Региональная модель аттестации педагогических и руководящих работников как ресурс повышения качества образования	
<i>Назарова Наталья Николаевна</i> .....	60
Форменная одежда: парадоксы становления властных брендов в системе управления кадрами	
<i>Некита Андрей Григорьевич</i> .....	62
Формирование положительной мотивации к обучению	
<i>Никуленко Наталия Михайловна</i> ,.....	66
Актуальные проблемы в сфере аттестации педагогических работников образовательных учреждений	
<i>Платонова Татьяна Павловна</i> .....	67
Аттестация педагогических работников – механизм оценки качества образовательных услуг	
<i>Попова Елена Николаевна</i> .....	70
Аттестация педагогических работников ДООУ современные тенденции и технологии в дошкольном образовании	
<i>Ротанова Надежда Александровна</i> .....	72
Критерии оценки управления качеством аттестации педагогических работников: процессный контекст	
<i>Смышляева Лариса Германовна</i> .....	74
Организация аттестации педагогических кадров Псковской области	
<i>Сонца Татьяна Викторовна</i> .....	76
Роль методической службы в профессиональном развитии педагогических работников в межаттестационный и аттестационный период	
<i>Семенова Ирина Ивановна</i> .....	80
Региональная модель аттестации педагогических работников в Республике Мордовия	
<i>Теленкова О.Н.</i> ,.....	84
Автоматизация оценки уровня развития компетентностей при проведении аттестационных мероприятий	
<i>Углев Виктор Александрович</i> .....	86

Управление кадровым потенциалом системы общего образования города Екатеринбурга в современных условиях развития отрасли	
<i>Умникова Евгения Леонидовна</i> .....	89
Педагогические задачи как средство аттестации будущего преподавателя технического вуза в системе магистратуры	
<i>Федорчук Любовь Семеновна</i> .....	92
Аттестация как средство модернизации личного профессионального опыта	
<i>Фоменко Елена Викторовна</i> .....	95
О проблемах аттестации педагогических работников	
<i>Чернописская Светлана Вячеславовна</i> .....	99
Кадровый потенциал педагогических работников Амурской области	
<i>Юрченко Наталья Леонидовна</i> .....	101

**Система управления качеством аттестации педагогических работников и руководителей образовательных учреждений в Республике Казахстан**

**Байсарина Сандугаш Сайлауовна**

*Доцент*

*Евразийский национальный университет имени Л.Н.Гумилева, Астана, Казахстан*

*E-mail: mereke1978@mail.ru*

По результатам проведенного исследования деятельности высших учебных заведений Казахстана за 2011–2012 годы Независимым казахстанским агентством по обеспечению качества в образовании (НКАОКО-IQAA) Евразийский национальный университет имени Л. Н. Гумилёва занимает I место в Генеральном рейтинге лучших многопрофильных вузов Казахстана.

Согласно международному рейтингу QS World University Rankings, который с 2010 года публикуется отдельно от Times Higher Education, ЕНУ им. Л. Н. Гумилева в 2012 году вошел в топ-400 ведущих университетов мира и занимает 369-е место.

По результатам рейтинга университетов Webometrics Ranking of World Universities, составляемого испанской аналитической группой Cybermetrics Lab на основе объема web-контента по числу веб-страниц и файлов, доступности и влияния этих web-публикаций согласно числу цитирований, Евразийский национальный университет лидирует среди высших учебных заведений Казахстана и Центральной Азии. В июле 2011 года ЕНУ занимает в рейтинге 4 082 место из 12 000 позиций. В январе 2011 года вуз располагался на 5 216 месте, в июле 2010 года — на 7 891 месте.

Согласно международному рейтингу QS World University Rankings, который с 2010 года публикуется отдельно от Times Higher Education, ЕНУ им. Л. Н. Гумилева в 2013 году вошел в топ-400 ведущих университетов мира и занимает 303-е место.

*Информационное обеспечение органов управления системой образования.* В целях своевременного обеспечения органов управления системой образования полной, достоверной, сопоставимой информацией в Республике Казахстан создается и действует единая информационная система образования, обеспечивающая возможности эффективного управления образованием.

Единая информационная система образования включает в себя данные учета в системе образования по установленным показателям, данные образовательного мониторинга и иные данные, полученные центральным исполнительным органом Республики Казахстан в области образования, местными исполнительными органами, организациями образования при осуществлении ими своих функций.

*Аттестационная комиссия и ее состав.* Для проведения аттестации создаются аттестационные комиссии в организациях образования, которые определяют формы и процедуры, конкретные сроки проведения аттестации, проводят анализ работы аттестуемого, выносят решения по итогам аттестации.

Аттестационные комиссии создаются в организациях образования, районных, городских отделах (управлениях), областных, городов Астаны, Алматы управлениях (департаментов) образования, центральном исполнительном органе в области образования, отраслевых министерствах (ведомствах) Республики Казахстан, имеющих в своем ведении организации образования, их территориальных органах.

Аттестационные комиссии создаются в следующем составе: председатель аттестационной комиссии - руководитель (или заместитель руководителя) органа управления образованием или организации образования, заместитель председателя, секретарь и члены комиссии. В состав комиссии включаются специалисты органов управления образованием, руководители организаций образования, работники методических служб, научных организаций и местных исполнительных органов, представители профсоюзов.

Работникам системы образования, включенным в состав аттестационных комиссий, сохраняется заработная плата по основному месту работы на период их непосредственной деятельности в составе комиссии.

Персональный состав и сроки полномочий аттестационных комиссий определяются приказом руководителя организации образования, соответствующего по подчиненности органа управления образованием.

*Порядок проведения аттестации.* Аттестация педагогических работников проводится на основе анализа уровня квалификации, профессиональной компетентности, результативности и качества деятельности работников, его участия в методической, опытно-экспериментальной и/или научно-исследовательской работе.

Прием заявлений на участие в аттестации в текущем учебном году производится аттестационными комиссиями до 15 октября.

Аттестация педагогических работников республиканских подведомственных организаций среднего общего, начального и среднего профессионального образования осуществляется Министерством образования и науки Республики Казахстан; организаций дошкольного воспитания и обучения, среднего общего, начального и среднего профессионального, дополнительного общего образования, независимо от форм собственности и ведомственной подчиненности - управления (департаменты) образования областей, городов Алматы и Астаны.

Аттестация педагогических работников в организациях образования завершается 30 марта, а в районных, городских отделах (управлениях), областных, городов Астаны и Алматы управлениях (департаментах) образования, Министерстве образования и науки Республики Казахстан, отраслевых министерствах (ведомствах) Республики Казахстан, имеющих в своем ведении организации образования, их территориальных органах - 10 мая.

Аттестация проводится для педагогических работников, имеющих стаж педагогической деятельности не менее одного года в соответствующей организации образования.

При преподавании нескольких предметов педагогический работник должен пройти аттестацию по одному из предметов на основании его выбора. Педагогические работники, преподающие государственный язык, но не имеющие соответствующего специального образования, должны проходить аттестацию по государственному языку.

Руководитель организации образования оформляет и направляет в аттестационную комиссию аттестационный лист. Педагогический работник должен быть ознакомлен с аттестационным листом не менее чем за 10 дней до заседания аттестационной комиссии. В случае несогласия с характеристикой своей работы и предложениями руководителя организации образования педагогический работник не менее чем за 3 дня до заседания аттестационной комиссии, подают на имя председателя аттестационной комиссии мотивированное заявление.

По каждому педагогическому работнику комиссия выносит одно из следующих заключений:

- соответствует требованиям заявленной категории;
- не соответствует требованиям заявленной категории;
- соответствует требованиям присвоенной категории;
- не соответствует требованиям присвоенной категории.

Решение о присвоении (снижении) высшей, первой категорий педагогическим работникам организаций образования республиканского подчинения утверждает аттестационная комиссия центрального исполнительного органа в области образования.

Решение о присвоении (снижении) второй категории педагогическим работникам утверждает аттестационная комиссия организации образования.

Решение аттестационной комиссии оформляется протоколом и аттестационным листом. Протокол и аттестационный лист подписываются председателем, заместителем председателя, секретарем и членами аттестационной комиссии, принимавшими участие в голосовании.

Решение считается действительным, если на заседании комиссии присутствовало не менее 2/3 ее членов. Результаты голосования определяются большинством голосов членов

комиссии, принявших участие в итоговом заседании. При равенстве голосов решение считается принятым в пользу педагогического работника.

При аттестации работника, являющегося членом аттестационной комиссии, педагогический работник в голосовании не участвует.

Аттестационная комиссия представляет протокол о решении аттестационной комиссии с результатами аттестации и копии аттестационных листов педагогических работников на присвоение (снижение) категорий в соответствующие органы управления образованием, которые должны сообщить организациям образования о принятом ими решении не позднее чем за 1 месяц со дня поступления протокола на рассмотрение.

В соответствии с настоящими Правилами педагогические работники могут пройти аттестацию на более высокую квалификационную категорию, до истечения срока действия имеющейся квалификационной категории, в следующих случаях:

1) на высшую квалификационную категорию: победители конкурсов педагогических работников, конференций, семинаров (республиканского, международного уровней); лица, подготовившие по своим предметам призеров олимпиад, конкурсов, выставок (республиканского, международного уровней); лица, имеющие публикации, авторы учебников и учебно-методических комплексов.

2) на первую квалификационную категорию: лица, подготовившие по своему предмету участников олимпиад, конкурсов, выставок (районного, областного (городского) уровней); участники конкурсов, конференций, семинаров и т.д. (районного, областного (городского) уровней); лица, чей опыт обобщался на районном, областном (городском) уровне.

3) на вторую квалификационную категорию: молодые специалисты, окончившие среднее специальное и высшее профессиональное учебные заведения, с "отличием"; лица, не имеющие соответствующего образования по предметам, но защитившие творческие отчеты или учебно-методические разработки, прошедшие необходимые курсы повышения квалификации при Республиканском, областных (городских) институтах повышения квалификации.

Если педагогическому работнику не присвоена заявленная квалификационная категория, то за ним сохраняется имеющаяся категория до истечения срока ее действия.

После истечения срока действия квалификационные категории педагогических работников на основании их заявлений продлеваются, но не более чем на один год в случаях:

- 1) временной нетрудоспособности;
- 2) нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;
- 3) нахождения в командировке, на работе по специальности за рубежом;
- 4) возобновления работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от причин ее прекращения.

В случае несогласия с решением аттестационной комиссии аттестуемый может подать заявление на апелляцию в течение месяца после получения решения аттестационной комиссии.

*Реализация решений аттестационной комиссии.* Руководитель организации образования на основании решения аттестационной комиссии издает приказ о присвоении педагогическим работникам соответствующих квалификационных категорий.

По результатам аттестации педагогическим работникам выдаются удостоверения установленного образца. Свидетельство подписывается руководителем организации образования и заверяется печатью. Копия свидетельства хранится в личном деле работника. Выдача свидетельства регистрируется в журнале, страницы которого в установленном порядке прошнуровываются и нумеруются. Оформленные в установленном порядке свидетельства о присвоении квалификационной категории действуют на всей территории Республики Казахстан.

В трудовых книжках делается соответствующая запись педагогическим работникам, которым по результатам аттестации присвоены квалификационные категории. Связанные с

аттестацией трудовые споры рассматриваются в соответствии с действующим законодательством.

#### **Список источников:**

1. Закон РК об образовании от 27 июля 2007 года// Ведомости Парламента Республики Казахстан, 2007 г., N 20 (2501). - С. 151
2. Лиссабонская конвенция: «О признании квалификаций, относящихся к высшему образованию в Европейском регионе» от 11.04.1997г. 1. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://conventions.coe.int/Treaty/rus/Treaties/Html/165.htm>
3. Болонская декларация «О европейском регионе высшего образования». г.Болонья, Италия, 1999. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.russia.edu.ru/information/legal/law/inter/bologna/>
4. Основы кредитной системы обучения в Казахстане / С.Б.Абдыгаппаров, Г.К.Ахметова, С.Р.Ибатуллин, А.А.Кусаинов, Б.А.Мырзалиев, С.М.Омирбаев; Под общ. Ред. Ж.А.Кулекеева, Г.Н.Гамарника, Б.С.Абдрасилова. Алматы: Қазақ Университеті, 2004. - 198 с.

#### **К вопросу о формировании системы показателей качества педагогического труда работников дошкольного образования**

***Бурляева Ольга Викторовна***

*кандидат педагогических наук, доцент*

*ФГБОУ ВПО «Мордовский государственный педагогический институт*

*им. М.Е. Евсевьева», Саранск, Россия*

*E-mail: [burljaev\\_1@mail.ru](mailto:burljaev_1@mail.ru)*

Объективность процедуры аттестации педагогических работников во многом зависит от показателей качества их труда.

В современной литературе под качеством вообще понимается совокупность характеристик объекта, относящихся к его способности удовлетворить установленные и предполагаемые потребности [1, с.640]. Под показателями качества педагогического труда традиционно понимается количественная и качественная характеристика профессиональной деятельности педагога, являющаяся результатом измерения [2, с.41]. Однако особенность труда педагога заключается в том, что его сложно выразить в количественных показателях, которые являются более объективными, чем качественные.

Таким образом, проблема формирования системы объективных показателей качества педагогического труда вообще и труда работников дошкольного образования, в частности сегодня является весьма актуальной.

Современная нормативно-правовая и законодательная база не дает однозначного ответа на вопрос – какие показатели считать объективными для оценки педагогического труда работников дошкольного образования. С одной стороны, такими показателями для педагогов, претендующих на первую и высшую квалификационные категории считается владение современными образовательными технологиями и методиками и эффективное применение их в практической профессиональной деятельности; личный вклад в повышение качества образования на основе совершенствования методов обучения и воспитания; стабильные результаты освоения обучающимися, воспитанниками образовательных программ и показатели динамики их достижений выше средних в субъекте Российской Федерации. Для педагогов, подтверждающих соответствие занимаемой должности, также в первую очередь показателями являются результаты профессиональной деятельности и соответствие квалификационным требованиям [4].

Результаты профессиональной деятельности педагогов, работающих на разных ступенях образования, кроме дошкольного, выражаются в качестве воспитания и обучения. Например, в Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации» говорится, что

«качество образования – комплексная характеристика образовательной деятельности и подготовки обучающегося, выражающая степень их соответствия федеральным государственным образовательным стандартам, образовательным стандартам, федеральным государственным требованиям и (или) потребностям физического или юридического лица, в интересах которого осуществляется образовательная деятельность, в том числе степень достижения планируемых результатов образовательной программы» [5, ст.2].

Качество образования поддается измерению с помощью определенных критериев, как степени соответствия установленным нормам, требованиям, эталонам, стандартам.

Сегодня такими эталонами, нормами являются федеральные государственные образовательные стандарты (ФГОС), которые «...за исключением федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования, являются основой объективной оценки соответствия установленным требованиям образовательной деятельности и подготовки обучающихся, освоивших образовательные программы соответствующего уровня и соответствующей направленности, независимо от формы получения образования и формы обучения» [5, ст.11].

В этом же документе отмечается, что «образовательные программы дошкольного образования направлены на разностороннее развитие детей дошкольного возраста с учетом их возрастных и индивидуальных особенностей, в том числе достижение детьми дошкольного возраста уровня развития, необходимого и достаточного для успешного освоения ими образовательных программ начального общего образования, на основе индивидуального подхода к детям дошкольного возраста и специфичных для детей дошкольного возраста видов деятельности. Освоение образовательных программ дошкольного образования не сопровождается проведением промежуточных аттестаций и итоговой аттестации обучающихся» [там же, ст.64].

В Федеральном Законе «Об образовании в Российской Федерации» также отмечено, что ФГОС разрабатываются для каждого уровня образования. Если для начального общего, основного и среднего общего, профессионального образования ФГОС уже сегодня существуют и постепенно вводятся в действие, то ФГОС дошкольного образования еще находится в стадии разработки и пока опубликован только его проект. В отличие от других стандартов, ФГОС дошкольного образования не является основой оценки соответствия установленным требованиям образовательной деятельности и подготовки обучающихся. Освоение образовательных программ дошкольного образования не сопровождается проведением промежуточных аттестаций и итоговой аттестации обучающихся. Требования к результатам освоения основной образовательной программы дошкольного образования сформулированы в терминах развития ребенка в виде единых ориентиров базовой культуры ребенка с учетом ожиданий семьи и общества. В то же время отмечается, что ФГОС является основой для аттестации педагогических работников дошкольного образования и ориентиром для независимой оценки качества образования, но при этом нельзя учитывать результаты мониторинга достижений воспитанников.

Таким образом, возникает проблема – как измерить результаты педагогического труда работников дошкольного образования, если самый главный показатель – достижения воспитанников – не являются основанием для подтверждения соответствия занимаемой должности или квалификационной категории?

Мы предполагаем, что в основе системы показателей качества педагогического труда работников дошкольного образования должны быть положены не только квалификационные требования, но также требования к кадровым условиям реализации основной образовательной программы дошкольного образования. В проекте ФГОС дошкольного образования данные требования выражаются через основные компетенции, необходимые для создания социальной ситуации развития воспитанников, соответствующей специфике дошкольного возраста. Данные компетенции предполагают:

1) обеспечение эмоционального благополучия каждого ребёнка посредством создания позитивного психологического и морально-нравственного климата в группе; создания

условий для позитивных, доброжелательных отношений между детьми, в том числе принадлежащими к разным национально-культурным, религиозным общностям и социальным слоям, а также с различными (в том числе ограниченными) возможностями здоровья; проявления чуткости к интересам и возможностям детей; непосредственного общения с каждым ребёнком;

2) организацию конструктивного взаимодействия детей в группе в разных видах деятельности, создание условий для свободного выбора детьми деятельности, участников совместной деятельности, материалов;

3) построение развивающего вариативного образования, ориентированного на зону ближайшего развития каждого воспитанника и учитывающего его психолого-возрастные и индивидуальные возможности и склонности, которое должно обеспечить: вовлечение всех детей в разные виды деятельности и культурные практики, способствующие развитию норм социального поведения, интересов и познавательных действий; уважение индивидуальности каждого ребёнка, его право быть не похожим на других; не директивную помощь и поддержку детской инициативы и самостоятельности в разных видах деятельности; широкие возможности для развития свободной игры детей, в том числе обеспечивая игровое время и пространство и используя ресурсы полифункциональной и трансформируемой предметной образовательной среды; условия для овладения культурными средствами деятельности, находящимися в зоне ближайшего развития детей; организацию видов деятельности, стимулирующих развитие мышления, воображения, фантазии и детского творчества;

4) открытый характер образовательного процесса на основе сотрудничества с семьями воспитанников: непосредственного вовлечения их в образовательный процесс, в том числе посредством создания образовательных проектов совместно с семьёй на основе выявления потребностей и поддержки образовательных инициатив семьи; взаимодействие с семьёй по вопросам образования ребёнка, охраны и укрепления его здоровья, оказания при необходимости консультативной и иной помощи [3].

Данные показатели также весьма сложно объективно оценить, поэтому перед аттестационными комиссиями на уровне субъектов Российской Федерации и муниципалитетов стоит проблема подбора комплекса методов изучения качества педагогической деятельности.

#### Список источников:

1. Мескон М. Основы менеджмента [Текст]: учебное пособие / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. - 3-е изд. - М.: Вильямс, 2007. - 665 с.
2. Медведникова Л.Ф. Методика комплексной оценки качества профессиональной деятельности педагогов ДОУ // Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения. – 2011. - №10. – С. 21
3. Федеральный государственный стандарт дошкольного образования (проект) [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://минобрнауки.рф/%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8/3447/%D1%84%D0%B0%D0%B9%D0%BB/2280/13.06.14-%D0%A4%D0%93%D0%9E%D0%A1-%D0%94%D0%9E.pdf>
4. Приказ Министерства образования и науки РФ от 26.03.2010 г. №209 «Порядок аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений» [Электронный ресурс]. - Режим доступа: [http://www.edu.ru/db-mon/mo/data/d\\_10/prm209-1.htm](http://www.edu.ru/db-mon/mo/data/d_10/prm209-1.htm)
5. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ред. от 23.07.2013) [Электронный ресурс]. - Режим доступа:

## **Совершенствование системы управления качеством аттестации педагогических работников образовательных организаций Вологодской области**

***Вакичева Вера Клавдиевна***

*Начальник отдела обеспечения аттестации педагогических работников  
АОУ ВО ДПО «Вологодский институт развития образования», Вологда, Россия*

*E-mail: orgmetod2011@yandex.ru*

В условиях модернизации образования, введения ФГОС общего образования нового поколения принципиально важно обеспечить подготовку педагогических работников к освоению современного содержания образования и достижению результатов в соответствии с требованиями ФГОС. Аттестация является основным средством оценки уровня компетентности педагогических работников и стимулирования их профессионального развития.

В 2011 году в области в целях упорядочения процедуры аттестации и создания благоприятных условий для ее реализации была создана организационная структура – отдел обеспечения аттестации педагогических работников (далее – отдел аттестации), в функции которого входит организационно-технологическое, информационно-методическое обеспечение аттестации педагогических работников.

Отдел аттестации является структурным подразделением автономного образовательного учреждения Вологодской области дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов «Вологодский институт развития образования» (далее – АОУ ВО ДПО «Вологодский институт развития образования»).

АОУ ВО ДПО «Вологодский институт развития образования» организовано научно-методическое обеспечение процедуры аттестации.

Приняты нормативные правовые акты, которые определили направления и пути внедрения процедуры аттестации педагогических работников, сроки и последовательность действий, порядок взаимодействия Департамента образования области с органами государственной власти и органами местного самоуправления при реализации аттестационной процедуры, распределение полномочий органов управления в сфере образования и обеспечивающих организаций в реализации аттестации.

В помощь педагогическим и руководящим работникам системы образования Вологодской области подготовлены методические рекомендации по аттестации педагогических работников образовательных организаций, создана программа для работы экспертов в части математической обработки результатов экспертиз и автоматического оформления ряда документов. Через систему информационно-методических семинаров ведется разработка критериев и показателей для установления соответствия уровня квалификации педагогических работников образовательных организаций в соответствии с профилем их деятельности; создан банк педагогических ситуаций.

В соответствии с Порядком аттестации педагогических работников оценка профессиональной деятельности является основой для установления соответствия уровня квалификации педагогических работников. Оценка рассматривается с позиций компетентностного подхода.

Экспертиза результатов профессиональной деятельности педагогических работников Вологодской области осуществляется по Методике оценки уровня квалификации педагогических работников под редакцией В.Д. Шадрикова, И.В. Кузнецовой (далее – Методика). Процедура экспертизы определяет уровень квалификации педагога на основе анализа ключевых педагогических компетентностей.

В соответствии с Методикой разработаны экспертные листы для разных категорий педагогических работников. Утверждены критерии и показатели для установления соответствия уровня квалификации педагогических работников образовательных организаций по должности «учитель», подготовлены к ним методические рекомендации.

Критериальная база педагогических работников образовательных организаций по должности «учитель» активно обсуждалась педагогическими работниками, руководителями образовательных организаций, органов управления образованием, методических центров, общественными организациями.

Оценка профессиональной деятельности проводится группой экспертов, осуществляющих анализ деятельности педагога и ее результатов на основе посещения уроков, изучения рабочей программы, классных журналов, данных внутришкольного и другого контроля, информационно-методических и других материалов, разработанных и используемых педагогом. При необходимости для повышения обоснованности и объективности оценки к процессу аттестации могут быть привлечены руководители и специалисты образовательных организаций, представители общественности, обучающиеся и их родители, которые могут предоставить дополнительную информацию о педагоге.

Специалисты, осуществляющие экспертизу, проходят обучение в АОУ ВО ДПО «Вологодский институт развития образования» по содержанию предстоящей оценки, способам осуществления экспертной оценки и подготовке экспертного заключения. Составляющими экспертизы являются экспертная оценка и самооценка педагога, поэтому в основе обучения находится аналитическая деятельность эксперта в соответствии с теми профессиональными компетентностями, которые определены авторами Методики для оценивания в экспертных листах и листе самооценки педагога. С 1 января 2011 года подготовку прошли более 2000 экспертов.

Благодаря внешней экспертизе педагогический работник во время аттестации:

- получает внешнюю, а значит более объективную оценку своей деятельности не только в баллах, но и на основе анализа педагогических компетенций;

- получает информацию о собственных ограничениях и скрытых ресурсах, позволяющих выстроить ему дальнейшую линию профессионального совершенствования.

Таким образом, аттестационная процедура является одним из важнейших механизмов управления качеством педагогической деятельности, поэтому необходимо, чтобы оценка и самооценка уровня квалификации, проведенная на основе разработанных критериев, позволяла увидеть зоны развития для каждого из аттестуемых педагогов и разработать индивидуальную программу профессионального развития. Поэтому одной из главных задач методической службы области является усовершенствование методики оценки уровня квалификации педагогических работников образовательных организаций в соответствии с профилем их деятельности.

Процедура аттестации требует сложной подготовительной организационной и содержательной работы, потому что является оценочной процедурой уровня профессиональной деятельности педагогических работников и может стимулировать их профессиональное и личностное развитие. Именно такого рода изменения педагогических работников необходимы в условиях введения ФГОС.

Внедрение новой процедуры аттестации обусловило улучшение качественного состава педагогических работников. Аттестация стимулировала увеличение количества педагогических работников, повысивших свою квалификацию, повышение эффективности и качества педагогического труда.

#### **Список источников:**

1. «О методике оценки уровня квалификации педагогических работников». Письмо Департамента общего образования Министерства образования и науки Российской Федерации от 29 ноября 2010 года № 03-339 [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/55070066/>
2. «Разъяснения по применению Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений». Письмо Департамента общего образования Министерства образования и науки Российской Федерации и Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации

- Федерации от 18 августа 2010 года № 03-52/46 [Электронный ресурс]. - Режим доступа:  
[http://www.google.ru/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=3&ved=0CDcQFjAC&url=http%3A%2F%2Fwww.educaltai.ru%2Ffiles%2Fdocs%2FRaz\\_yasneniya\\_prikaza\\_\\_209.doc&ei=REVzUuaGKquc4wTBjoCgAw&usg=AFQjCNHPuwrD3TDVJVMFsc aFyQIYFNuE3Q&bvm=bv.55819444,d.bGE&cad=rjt](http://www.google.ru/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=3&ved=0CDcQFjAC&url=http%3A%2F%2Fwww.educaltai.ru%2Ffiles%2Fdocs%2FRaz_yasneniya_prikaza__209.doc&ei=REVzUuaGKquc4wTBjoCgAw&usg=AFQjCNHPuwrD3TDVJVMFsc aFyQIYFNuE3Q&bvm=bv.55819444,d.bGE&cad=rjt)
3. Административный регламент предоставления государственной услуги по проведению аттестации педагогических работников государственных образовательных учреждений Вологодской области и муниципальных образовательных учреждений с целью установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей), Департаментом образования Вологодской области, утвержденный приказом Департамента образования области от 18 февраля 2013 года № 374. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: [http://www.gosuslugi.gov35.ru/web/guest/state\\_services?p\\_p\\_id=stateservices\\_WAR\\_portal&p\\_p\\_action=0&p\\_p\\_state=normal&p\\_p\\_mode=view&p\\_p\\_col\\_id=column-1&p\\_p\\_col\\_count=1&stateservices\\_WAR\\_portal\\_catType=cat&stateservices\\_WAR\\_portal\\_action=services&stateservices\\_WAR\\_portal\\_service=3500000010000041825&stateservices\\_WAR\\_portal\\_cat\\_filter=all&stateservices\\_WAR\\_portal\\_passport=3500000010000037611&stateservices\\_WAR\\_portal\\_section=service\\_common\\_reglament](http://www.gosuslugi.gov35.ru/web/guest/state_services?p_p_id=stateservices_WAR_portal&p_p_action=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-1&p_p_col_count=1&stateservices_WAR_portal_catType=cat&stateservices_WAR_portal_action=services&stateservices_WAR_portal_service=3500000010000041825&stateservices_WAR_portal_cat_filter=all&stateservices_WAR_portal_passport=3500000010000037611&stateservices_WAR_portal_section=service_common_reglament)
  4. Письмо Департамента общего образования Министерства образования и науки Российской Федерации и Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации от 15 августа 2011 года № 03-515/59 «Дополнения к Разъяснениям по применению Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений». [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://docs.google.com/document/d/1i0Jm2-TY09Kju0nkKJI1sSGDAFAMEVU2nHXk52aLVF4/edit?hl=ru&pli=1>
  5. Приказ Министерства образования и науки РФ от 26.03.2010 г. №209 «Порядок аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений» [Электронный ресурс]. - Режим доступа: [http://www.edu.ru/db-mon/mo/data/d\\_10/prm209-1.htm](http://www.edu.ru/db-mon/mo/data/d_10/prm209-1.htm)

**Оценка профессиональной деятельности педагогических работников при аттестации на подтверждение соответствия занимаемой должности и квалификационную категорию**

***Вострякова Ольга Владимировна***

*Старший преподаватель*

*Государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Институт развития образования и социальных технологий», Курган, Россия*

*E-mail: [vostr\\_ov@mail.ru](mailto:vostr_ov@mail.ru)*

Проблема внешней оценки качества российского образования особенно остро обозначилась в последнее время.

Оценка качества образования – деятельность, результатом которой является установление степени соответствия измеряемых образовательных результатов и условий осуществления образовательного процесса нормативным требованиям, социальным и личностным ожиданиям.

Одной из задач общероссийской и региональной систем оценки качества образования является осуществление внешней оценки результатов профессиональной деятельности руководящих и педагогических работников, а именно такая процедура, как аттестация педагогических работников.

С 1 января 2011 года вступил в действие Порядок аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утверждённый приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 г. №209.

Основаниями для принятия порядка аттестации послужили:

- утверждение новых квалификационных характеристик должностей работников образования (приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26 августа 2010 г. № 761н);

- переход на новую систему оплаты труда в рамках комплексных проектов модернизации образования, учитывающую результаты и качество работы педагогов.

В соответствии со статьей 49 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», аттестации педагогических работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности проводится на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями, осуществляющими образовательную деятельность, а аттестация на квалификационную категорию (первую или высшую) проводится по личному желанию педагогических работников и относится к полномочиям субъекта Российской Федерации.

В этой связи во всех образовательных организациях региона до 1 сентября 2013 г. были изданы соответствующие распорядительные акты, касающиеся аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности:

- приказ о создании Аттестационной комиссии в организации, осуществляющей образовательную деятельность;

- график проведения аттестации на учебный год и список педагогических работников, подлежащих данной аттестации.

Полномочия Аттестационной комиссии:

- проведение аттестации педагогических работников организации и принятие решения о соответствии (несоответствии) занимаемым должностям;

- вынесение рекомендации по представлению руководителя организации о возможности приема на работу на должности педагогических работников лиц, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе "Требования к квалификации" квалификационных характеристик, но обладающих достаточным практическим опытом и компетентностью, как это установлено пунктом 9 «Общих положений» раздела "Квалификационные характеристики должностей работников образования" Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного приказом Минздравсоцразвития РФ от 26 августа 2010 года № 761-н, зарегистрированного в Минюсте РФ 06 октября 2010 года, регистрационный № 18638;

- контроль за исполнением рекомендаций, в случае, если Аттестационной комиссией было принято решение о признании педагогического работника соответствующим занимаемой должности при условии прохождения профессиональной переподготовки или повышения квалификации.

В случаях, когда у руководителя организации имеются основания для осуществления оценки профессиональной деятельности педагогического работника в межаттестационный период (жалобы обучающихся, родителей на низкие показатели результатов работы, качества образования, воспитания и др.), руководитель организации вправе принять решение о проведении внеочередной аттестации педагогического работника, в том числе независимо от наличия у него первой или высшей квалификационной категории.

Руководитель организации направляет в Аттестационную комиссию представление на каждого из аттестуемых педагогических работников, которое включает необходимые сведения, для того чтобы дать мотивированную всестороннюю и объективную оценку

профессиональных, деловых качеств, результатов профессиональной деятельности аттестуемого на основе квалификационной характеристики по занимаемой должности.

Аттестационная комиссия рассматривает сведения о педагогическом работнике, содержащиеся в представлении руководителя организации, а так же если имеются основания - заявление аттестуемого с соответствующим обоснованием в случае несогласия с представлением руководителя организации, и дает оценку соответствия педагогического работника квалификационным требованиям по занимаемой должности. Члены аттестационной комиссии при необходимости вправе задавать педагогическому работнику вопросы, связанные с выполнением должностных обязанностей.

По результатам аттестации педагогического работника Аттестационная комиссия принимает одно из следующих решений:

- соответствует занимаемой должности (указывается должность работника);
- соответствует занимаемой должности (указывается должность работника) при условии прохождения профессиональной переподготовки или повышения квалификации;
- не соответствует занимаемой должности (указывается должность работника).

На педагогического работника, прошедшего аттестацию не позднее 7 рабочих дней со дня ее проведения составляется выписка из протокола, содержащая сведения о фамилии, имени, отчестве аттестуемого, наименовании его должности, дате проведения аттестационной комиссии, результатах голосования при принятии решения. Работодатель знакомит работника с ней под роспись в течение 3 рабочих дней. Выписка из протокола и представление работодателя хранятся в личном деле педагогического работника.

Аттестация педагогических работников с целью установления квалификационной категории осуществляется на основе установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям и проводится на основании личного заявления педагогического работника.

В региональной методике аттестации педагогических работников с целью установления квалификационной категории (первой или высшей) было введено два понятия:

*папка профессиональных достижений педагогического работника* – персональный накопитель документов и материалов по занимаемой должности в электронном виде или на бумажном носителе, необходимый для осуществления всестороннего анализа (самоанализа) результатов профессиональной деятельности аттестуемого;

*лист экспертной оценки* – лист, заполняемый каждым экспертом самостоятельно на основе анализа результатов профессиональной деятельности педагогического работника по показателям и индикаторам, разработанным в соответствии с требованиями, предъявляемыми к квалификационным категориям.

Оценка профессиональной деятельности педагогических работников при аттестации на квалификационную категорию проводится по листам экспертной оценки, которые разработаны по 20 должностям педагогических работников: учитель; учитель начальных классов; учитель классов КРО; учитель-логопед, дефектолог; воспитатель; старший воспитатель; воспитатель УГПД, ГПД; методист, инструктор-методист; инструктор по труду; инструктор по физической культуре ДОУ; музыкальный руководитель; педагог дополнительного образования; концертмейстер, мастер п/о; педагог-организатор, старший вожатый; педагог-психолог; преподаватель; руководитель физического воспитания СПО, НПО; социальный педагог; тренер-преподаватель, старший тренер-преподаватель.

В содержании папки профессиональных достижений педагогического работника документы и материалы размещаются по разделам, указанным в оглавлении по показателям, разработанным в соответствии с требованиями, предъявляемыми к квалификационным категориям (п. 30, 31 Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений):

Раздел I. Результативность освоения обучающимися образовательных программ и динамика их достижений

Раздел II. Программно-методическое обеспечение образовательного процесса

Раздел III. Эффективность использования в образовательном процессе современных образовательных технологий и методик

Раздел IV. Результативность внеурочной деятельности по преподаваемому предмету

Раздел V. Обобщение и распространение собственного педагогического опыта

Раздел VI. Результаты инновационной и экспертной деятельности

Раздел VII. Результаты непрерывного профессионального саморазвития.

Оценка профессиональной деятельности педагогического работника осуществляется экспертной группой на основе всестороннего анализа результатов для последующей подготовки экспертного заключения.

В состав экспертной группы входят 3 эксперта:

- эксперт - руководитель экспертной группы, осуществляющий внешнюю оценку профессиональной деятельности педагогического работника, имеющий высшее профессиональное образование, совпадающее с профилем образования педагогического работника, квалификационную категорию не ниже заявленной аттестуемым и освоивший дополнительную профессиональную программу повышения квалификации «Экспертная деятельность при аттестации педагогических работников»;

- эксперт (руководитель МО), осуществляющий внешнюю оценку профессиональной деятельности педагогического работника, имеющий высшее профессиональное образование, совпадающее с профилем образования педагогического работника, квалификационную категорию не ниже заявленной аттестуемым и освоивший дополнительную профессиональную программу повышения квалификации «Экспертная деятельность при аттестации педагогических работников»;

- эксперт образовательного учреждения - руководящий работник по месту работы аттестуемого, имеющий высшее профессиональное образование; квалификационную категорию не ниже заявленной аттестуемым.

Оценка профессиональной деятельности педагогического работника, впервые аттестующегося на квалификационную категорию, либо на категорию, отличную от присвоенной при предыдущей аттестации, осуществляется экспертами по месту его работы на основе всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности, представленных в документах и материалах папки профессиональных достижений, и анализа посещённых экспертами учебных (внеучебных) занятий. В процессе экспертизы каждый член экспертной группы заполняет персональный лист экспертной оценки. Руководитель экспертной группы определяет общую сумму баллов, представленных в трёх персональных листах, соотносит её с установленной шкалой оценки и на основе полученных данных готовит проект экспертного заключения.

Оценка профессиональной деятельности педагогического работника, аттестующегося на квалификационную категорию, соответствующую категории, присвоенной при предыдущей аттестации, осуществляется экспертами на основе всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности, представленных в документах и папках профессиональных достижений.

Аттестуемый регулирует движение папки профессиональных достижений на бумажном носителе от эксперта образовательного учреждения к руководителю экспертной группы с учётом десятидневного интервала с начала срока проведения аттестации. Каждый член экспертной группы в течении 10 дней осуществляет анализ результатов профессиональной деятельности педагогического работника, представленных в папке профессиональных достижений заполняет персональный лист экспертной оценки. Руководитель экспертной группы определяет общую сумму баллов, представленных в трёх персональных листах экспертной оценки, соотносит её с установленной шкалой оценки и на основе полученных данных готовит проект экспертного заключения.

Если общая сумма баллов ниже на несколько единиц установленной границы по шкале оценки, руководитель экспертной группы вправе инициировать осуществление анализа результатов профессиональной деятельности педагогического работника по месту его

работы. Проект экспертного заключения согласуется с членами экспертной группы. Факт согласования подтверждается подписью.

Аттестационная комиссия принимает решение о соответствии (несоответствии) уровня квалификации педагогического работника требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории на основании следующих документов:

- заявление педагогического работника о проведении аттестации;
- экспертного заключения.

#### **Список источников:**

1. Приказ Министерства образования и науки РФ от 26.03.2010 г. №209 «Порядок аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений» [Электронный ресурс]. - Режим доступа: [http://www.edu.ru/db-mon/mo/data/d\\_10/prm209-1.htm](http://www.edu.ru/db-mon/mo/data/d_10/prm209-1.htm)
2. «Об установлении Порядка проведения аттестации педагогических работников». Проект Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации [Электронный ресурс]. - Режим доступа: [http://www.google.ru/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=1&ved=0CCcQFjAA&url=http%3A%2F%2Fviro.edu.ru%2Fwp-content%2Fuploads%2F2013%2F08%2F1.prikaz.doc&ei=\\_0dzUvyHFqiZ4gTfp4GgDQ&usg=AFQjCNEhXhsjTDS9DEjq4mJ-zDnjfuESFA&bvm=bv.55819444,d.bGE&cad=rjt](http://www.google.ru/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=1&ved=0CCcQFjAA&url=http%3A%2F%2Fviro.edu.ru%2Fwp-content%2Fuploads%2F2013%2F08%2F1.prikaz.doc&ei=_0dzUvyHFqiZ4gTfp4GgDQ&usg=AFQjCNEhXhsjTDS9DEjq4mJ-zDnjfuESFA&bvm=bv.55819444,d.bGE&cad=rjt)
3. Административный регламент предоставления ГлавУО Курганской области государственной услуги по аттестации педагогических работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Курганской области, и муниципальных образовательных учреждений, утвержденный приказом ГлавУО Курганской области от 08.06.2012 № 1177 Федерации [Электронный ресурс]. - Режим доступа: [http://www.google.ru/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=1&ved=0CCcQFjAA&url=http%3A%2F%2Fgimn-19.narod.ru%2Fcertification%2Falgoritm.doc&ei=6UlzUveLJsbj4QTJ7oG4Aw&usg=AFQjCNHACeBnJFRgxBWNkq4\\_PPWUzNLeYg&bvm=bv.55819444,d.bGE&cad=rjt](http://www.google.ru/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=1&ved=0CCcQFjAA&url=http%3A%2F%2Fgimn-19.narod.ru%2Fcertification%2Falgoritm.doc&ei=6UlzUveLJsbj4QTJ7oG4Aw&usg=AFQjCNHACeBnJFRgxBWNkq4_PPWUzNLeYg&bvm=bv.55819444,d.bGE&cad=rjt)

#### **Организация процедуры аттестации педагогических работников во Владимирской области**

**Гамаюнова Ирина Александровна**

*Ведущий специалист-эксперт*

*Департамент образования администрации Владимирской области, отдел надзора,  
контроля в сфере образования и регламентации деятельности образовательных  
учреждений, Владимир, Россия*

*E-mail: [gamaunova@edu.vladinfo.ru](mailto:gamaunova@edu.vladinfo.ru)*

**Груздева Наталья Васильевна,  
Мясникова Людмила Николаевна,**

**Шигина Елена Юрьевна**

*Специалисты*

*Государственное учреждение Владимирской области «Центр экспертизы  
образовательной деятельности и обработки информации единого государственного  
экзамена», Владимир, Россия*

*E-mail: [nataliy\\_vladimir@mail.ru](mailto:nataliy_vladimir@mail.ru)*

На основании приказа департамента образования администрации Владимирской области от 21 января 2011 г. № 40 «Об аттестации педагогических работников

государственных и муниципальных образовательных учреждений и организации процедуры аттестации во Владимирской области» Центру экспертизы образовательной деятельности поручено организационно-технологическое и информационно - аналитическое обеспечение процедуры аттестации педагогических работников).

На сегодняшний день аттестационная экспертиза педагогических работников проводится с применением автоматизированной системы «Аттестация кадров», являющейся одним из модулей системы электронного мониторинга образовательных учреждений (СЭМОУ). Автоматизированная система «Аттестация кадров» позволяет осуществлять всесторонний анализ результатов профессиональной деятельности педагогических работников, и обеспечивает основные принципы аттестации: гласность, открытость, объективное отношение к педагогическим работникам. Так же, система позволяет осуществлять сбор, накопление, хранение информации о деятельности педагогического работника, в течение всего межаттестационного периода.

Профессиональная деятельность педагогических работников оценивается экспертной группой по критериям, каждый из которых подтверждается документом в электронном виде, хранящимся в системе и оценивается определенным количеством баллов. Экспертная группа проводит анализ представленных документов и выставляет баллы, которые аттестуемый может видеть в режиме реального времени, находясь у себя в учреждении.

Суммирование баллов по всем критериям происходит автоматически. По заданному диапазону педагогический работник, может заранее видеть, на какую категорию он претендует. Для обеспечения функционирования системы во всех образовательных учреждениях сотрудниками Центра были обучены операторы, ответственные за размещение документов в электронном виде в модуле «Аттестация кадров».

Одной из составляющих аттестационной экспертизы педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений являются результаты автотестирования, полученные на основе комплексной автоматизированной технологии объективного аттестационного оценивания профессионального потенциала и продуктивности деятельности педагогических работников. Указанная технология разработана научным коллективом под руководством С.В.Климина, составленным из работников Главного государственного экспертного центра оценки образования (Главэкспертцентра), подведомственного Федеральной службе по надзору в сфере образования и науки (Рособрнадзору), Государственного НИИ семьи и воспитания РАО, других научных и учебно-научных учреждений системы Минобрнауки России.

Применение данной технологии позволяет добиваться экономии затрат времени, ресурсов при проведении аттестации работников образования, а также максимально эффективного практического использования ее данных. Это достигалось за счет обеспечения качества оценки профессионального потенциала (во взаимосвязи с обеспечением качества оценки результатов деятельности), которая определяется выполнением следующих условий:

- а) достоверностью оценки, т.е. ее объективностью и точностью;
- б) практичностью ее итоговых данных для применения всеми компетентными заинтересованными группами лиц;
- в) соответствием этих данных нормативно-правовой базе, следовательно, их значимостью для аттестационного оценивания указанных работников;
- г) информационной эффективностью, т.е. большим объемом значимой, достоверной и детальной информации при относительно небольших затратах времени и ресурсов для ее получения (что обеспечивается технологичностью процедуры оценки).

Обработка данных, производилась автоматизировано по стандартным ключам.

По результатам оценки, программой формировались следующие итоговые документы:

- 1) для аттестационной комиссии - проект аттестационного заключения, содержащий данные оценки и выводы о соответствии этих данных требованиям для работников соответствующего должностного уровня и соответствующей категории;

2) для аттестуемых (что значительно повышает их заинтересованность в прохождении аттестации по соответствующим моделям и технологиям) - результаты оценки, состоящие из разделов:

«Выводы» (о соответствии - несоответствии результатов оценки региональным нормам для критериев оценки);

«Прогноз» (указание на то, с какими профессиональными проблемами в дальнейшем может столкнуться аттестуемый вследствие несоответствия нормам результатов);

«Рекомендации» (указание аттестуемому соответствующих путей преодоления проблем, указанных в «Прогнозе»).

Содержание перечисленных итоговых документов направлено на получение объективной информации, необходимой как для принятия всесторонне взвешенного решения аттестационной комиссией, так и для определения направлений профессионального самосовершенствования каждого аттестуемого.

Непосредственно процедура, аттестационного обследования проводится в Центре экспертизы образовательной деятельности, в компьютерном классе, где установлено специальное программное обеспечение. Перед началом тестирования организатор проводит инструктаж по работе с программой.

После заслушивания общей вводной инструкции, аттестуемый ознакомился с предъявленными на экране правилами по работе с программой; последовательно выполнял работу по методикам оценки с учетом инструкций (подсказок) к ним; дожидался результатов обработки, выводимых на экран и сохранения их в файл.

Большое внимание уделяется работе с экспертами. Для подготовки экспертов были разработаны «Программы подготовки экспертов» (по должностям), «Методические рекомендации по оценке профессиональной деятельности педагогических работников» (по должностям), «Методические рекомендации по составлению экспертного заключения» (по должностям). Всего за период с 2008 по 2013 годы подготовлено 115 экспертов. Сотрудниками Центра совместно с экспертами разработано свыше 100 предметных тестов для проведения предметного тестирования при аттестации на первую и высшую квалификационные категории. Ежегодно, в целях повышения качества работы экспертов проводится анализ работы экспертных групп.

Всего с 2008 года сотрудниками Центра было организовано и проведено 6657 аттестационных экспертиз руководителей ОУ и педагогических работников. По результатам проведения аттестационных экспертиз ежегодно готовится «Анализ результатов аттестационной экспертизы руководящих и педагогических работников образовательных учреждений области», содержащий рекомендации муниципальным органам управления образованием, учреждением повышения квалификации, методическим службам, руководителям образовательных учреждений и педагогам.

### **Подготовка экспертов как одно из условий управления качеством аттестации педагогических работников**

***Горшкова Галина Ивановна***

*Начальник отдела аттестации педагогических и руководящих работников  
Государственное автономное образовательное учреждение «Архангельский областной институт открытого образования», Архангельск, Россия*

*E-mail: [amk-ippk@yandex.ru](mailto:amk-ippk@yandex.ru)*

Качество проводимой аттестации педагогических работников зависит от условий ее обеспечения, а именно: наличия нормативно-правовой базы, научно-прикладного и методического обеспечения, информационного и психологического сопровождения, подготовки участников аттестационных процедур.

Аттестация педагогических и руководящих работников муниципальных и государственных образовательных учреждений Архангельской области осуществляется в соответствии с федеральными и региональными нормативными документами.

Пакет нормативных правовых документов, регламентирующих организацию и проведение аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений области, в 2012 году прошел плановую документарную проверку Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки.

Разработанная модель аттестации педагогических работников муниципальных и государственных образовательных учреждений учитывает социально-экономические особенности региона, положительный опыт проведения аттестации педагогов в предыдущие годы; результаты эксперимента по апробации критериев и методики оценки квалификации и уровня профессиональной компетентности педагогических работников Архангельской области при присвоении квалификационной категории, проводимого в течение двух лет.

В основе модели – приоритетность результатов работы педагога с участниками образовательного процесса, компетентностный подход в образовании, дифференциация требований, предъявляемых к квалификационной категории, универсальность и вариативность оценочных показателей по различным должностям работников. Все это позволяет унифицировать деятельность экспертов в процессе осуществления всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности педагога и подготовки экспертного заключения.

Для проведения аттестации образована региональная аттестационная комиссия министерства образования и науки Архангельской области, создан региональный банк экспертов, привлекаемых к проведению экспертизы педагогической деятельности. В состав регионального банка входит 3988 экспертов.

С начала введения нового Порядка аттестации (с 1 января 2011 года) для получения объективной информации о состоянии и развитии системы организации и проведения аттестации в области используется комплекс методов, позволяющих своевременно выявлять проблемы и находить наиболее оптимальные варианты решения:

ежегодный мониторинг результатов аттестации педагогических работников в целом в системе образования Архангельской области, так и в рамках конкретного муниципального района, города, ведомства;

персонифицированный учет выполнения рекомендаций по итогам аттестации педагогических работников муниципальных и государственных образовательных учреждений;

выборочное тестирование и интервьюирование слушателей курсов и семинаров;

анализ и экспертиза представленных аттестационных материалов педагогических работников;

анализ обращений граждан по вопросам аттестации;

опрос педагогических и руководящих работников образовательных учреждений, организаторов аттестационных процедур;

результаты исследования по теме «Факторы преодоления психологического стресса у педагогов, проходящих процедуру аттестации»;

анкетирование экспертов регионального банка, аттестующихся, руководящих работников образовательных учреждений, членов региональной аттестационной комиссии.

На основании анализа полученной информации по итогам аттестации педагогических работников муниципальных и государственных образовательных учреждений за 2011 год были выявлены следующие проблемы: отсутствие системного подхода в подготовке экспертов регионального банка и недостаточная информированность всех участников аттестационных процедур.

Что же было предпринято для решения данной проблемы?

Во-первых, координация действий работников образования по обучению экспертов регионального банка на областном, муниципальном и локальном уровнях. Для теоретической и практической подготовки экспертов используется трехуровневая система:

I уровень – областной - для всех участников аттестационных процедур на курсах повышения квалификации педагогических работников Архангельским областным институтом открытого образования предусмотрен инвариантный модуль «Требования к качеству работы специалиста» (2 час.); на профессиональной переподготовке модуль «Порядок аттестации педагогических работников» (12 час.); разработаны модульные программы практических семинаров «Организационно-документальное сопровождение деятельности экспертной группы при аттестации педагогических работников» и «Методика оценки уровня квалификации педагогических работников» (36 час.); для выездных семинаров - модуль «Особенности экспертной деятельности в ходе аттестации педагогических работников» (8 час.); эксперты регионального банка могут повысить уровень экспертной компетентности на курсах повышения квалификации «Экспертиза в сфере образования» (72 час.).

II уровень – муниципальный - подготовка экспертов через городскую школу экспертов, профильные группы экспертов, творческую лабораторию молодого учителя, проведение тематических проблемных семинаров, организацию практикумов, индивидуальных и групповых консультаций, обмен опытом, инструктаж руководителей экспертных групп.

III уровень – локальный – в образовательном учреждении организуется работа по самоанализу экспертной деятельности, проводятся психологические тренинги, деловые игры, самостоятельная работа со специальной литературой и интернет – ресурсами и другое.

Во-вторых, первые итоги целенаправленной подготовки экспертов подведены на региональной практической конференции «Экспертиза в сфере образования: опыт и перспективы» в 2012 году. Особую актуальность на конференции приобретают вопросы об оплате труда экспертов, привлекаемых к проведению аттестации педагогических работников, о стимулировании экспертной деятельности на уровне образовательного учреждения, временных трудовых затратах на осуществление экспертизы педагогического труда, сертификации экспертов, создания сетевого сообщества экспертов.

В-третьих, в настоящее время одной из эффективных форм повышения экспертной компетентности является дистанционное обучение: проведение цикла вебинаров по новому Порядку аттестации, занятий с использованием видеоконференцсвязи «Цифровое муниципальное кольцо Архангельской области», объединяющее 25 муниципальных территорий.

С февраля 2012 года функционирует годичная Областная дистанционная школа экспертов, для технического сопровождения используется система MOODLE. Реализуется блочно-модульная программа на 72 часа, 75% учебного времени которой используется на самостоятельную работу слушателей. В школе на сегодняшний день обучается 114 экспертов. Один раз в месяц теоретические и практические двухчасовые занятия в режиме видеоконференцсвязи проводят высококвалифицированные преподаватели и опытные эксперты-практики с последующим выполнением слушателями заданий. Для отработки практических умений экспертов используются базовые площадки.

В-четвертых, информационная поддержка по вопросам проведения аттестации педагогических работников образовательных учреждений осуществляется через портал «Образование в Архангельской области» и сайт Архангельского областного института открытого образования. Федеральные и региональные нормативные документы, регламентирующие порядок, организацию и проведение аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, методические материалы, информационные письма, пакеты с содержанием квалификационных испытаний доступны всем участникам аттестационных процедур. Ежегодно, (в среднем) страницы сайта ОАПРР посещают более 422800 человек.

В-пятых, серьезное внимание уделяется изучению степени информированности и готовности педагогов к получению государственной услуги по проведению аттестации педагогических работников в электронной форме. В анкетировании приняли участие 8401 педагогический и руководящий работник. По результатам анкетирования 43% респондентов знают о возможности получения данной государственной услуги в электронной форме через «Архангельский региональный портал государственных и муниципальных услуг».

Подводя общие итоги, следует отметить, что с января 2011 года в области аттестовано на высшую квалификационную категорию – 1554, на первую квалификационную категорию – 3294, на подтверждение соответствия занимаемой должности – 1387, принято решение о несоответствии заявленной категории, занимаемой должности в отношении 7 педагогов. Всего аттестовано – 6242 педагогических работника, что составляет 27% от общего количества педагогов. Повысили экспертную компетентность через специальные курсы и семинары - 868 экспертов регионального банка, что составляет 22%.

С целью активизации работы в педагогических коллективах по информационному обеспечению процедур аттестации педагогических работников проводился областной заочный конкурс «Информация об аттестации – педагогам» по трем направлениям: лучшие материалы об аттестации педагогических работников, представленные на сайте образовательного учреждения, на бумажном, электронном носителе. Муниципальный этап конкурса стартовал в 2012 году, а победителей и участников областного этапа чествовали на августовской конференции в 2013 году.

В связи с изменениями Порядка аттестации педагогических работников впереди предстоит большая работа по подготовке всех участников аттестационных процедур: экспертов регионального банка и членов региональной аттестационной комиссии и аттестационных комиссий образовательных учреждений, педагогических и руководящих работников.

### **Самооценка педагогических работников в процессе аттестации**

*Грудина Наталья Степановна*

*Главный специалист*

*Управление образования Администрации города Екатеринбурга, Екатеринбург, Россия*

*E-mail: [grudina\\_ns@ekadm.ru](mailto:grudina_ns@ekadm.ru)*

Стратегия модернизации общего образования влечет модернизацию системы оценки качества результатов образования, что отражается на аттестационных процессах в системе образования.

Одним из действенных механизмов, позволяющих определить качество условий, обеспечивающих развитие кадрового потенциала, является аттестация педагогических кадров.

Как заявлено в национальной образовательной инициативе «Наша новая школа», стимулом качественного педагогического труда должна стать новая аттестация педагогических и управленческих кадров, которая предполагает периодическое подтверждение квалификации педагога и ее соответствие современным и перспективным задачам, стоящим перед школой.

Аттестационные процессы являются источником объективной информации о готовности педагогических работников города к решению комплекса задач развития качества образования; о состоянии образования в целом, что позволяет принимать адекватные управленческие решения, направленные на преодоление зафиксированных в ходе аттестации проблем.

Главная цель аттестации – в постепенном формировании у педагогов внутренней готовности к осознанному и самостоятельному построению, корректировке и реализации перспектив своего развития (профессионального, жизненного и личностного), готовности

рассматривать себя в развитии, находить профессионально-личностные смыслы конкретной деятельности, а главное – готовности гарантировать обучающимся и социуму качество образования, соответствующее современным требованиям государственного образовательного стандарта.

Для достижения этих целей очень важна самооценка, которая связана с уровнем притязаний педагога, т. е. степенью трудности достижения целей, которые он ставит перед собой.

Необходимость разработки инструментов самооценки была вызвана внедрением в аттестационные процедуры в Свердловской области нового оценочного инструментария.

В соответствии с решением Коллегии Министерства общего и профессионального образования Свердловской области от 08 декабря 2011 года № 5/1 «О состоянии качества образования, результатах и перспективах» Главная аттестационная комиссия Свердловской области рассмотрела вопрос о критериальной системе оценивания профессиональной компетентности педагогических работников. В целях ее совершенствования в 2012 был разработан и апробирован усовершенствованный оценочный инструментарий, определяющий требования к компетенциям педагогических работников на основании компетентностей учеников, зафиксированных в федеральных государственных образовательных стандартах.

Оценочный инструментарий усовершенствован в соответствии с:

- требованиями к квалификационным категориям, установленными Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Минобрнауки Российской Федерации от 24 марта 2010 года № 209;

- Квалификационными характеристиками должностей работников образования, утвержденными приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 года № 761н;

- требованиями к компетенциям педагогических работников, на основании компетентностей учеников, зафиксированных в федеральных государственных образовательных стандартах.

Основное отличие нового инструментария заключается в том, что он базируется на компетентностном подходе, технологично разработан, предусматривает снижение риска субъективного подхода в оценке профессиональной компетентности педагога. В основе предлагаемой системы оценки лежит целостная структура компетенции педагога, учитывающая все основные компоненты профессиональной деятельности: знание предмета преподавания, знание методики обучения, планирование, управление учебным процессом и т.д.

Новый лист экспертного заключения более четко структурирован по блокам, определяющим уровни сформированности компонентов профессиональной деятельности педагога. Оценивание уровня профессиональной компетентности педагогических работников предлагается осуществлять с использованием 6 компонентов:

- эмоционально-психологический компонент – включает в себя профессиональные компетенции, способствующие установлению с участниками педагогического процесса атмосферы взаимопонимания и взаимопомощи, толерантности в отношениях, созданию благоприятного психологического климата, выделению в качестве приоритетных интересов и потребности обучающихся (воспитанников);

- регулятивный компонент – включает профессиональные действия, являющиеся проявлением организационной культуры педагога; позволяет оценить деятельность педагогического работника с позиции нормативных правовых документов, а также соответствие его профессиональной деятельности другим программным документам, составляющим основу педагогической деятельности;

- социальный компонент – свидетельствует о наличии профессиональных качеств, помогающих педагогическому работнику формировать и развивать коммуникативную

компетентность обучающихся (воспитанников), а также оценить степень общественного признания профессиональных достижений педагога;

- аналитический компонент – указывает на наличие у педагогического работника способностей к анализу и обобщению результатов своей деятельности; включает профессиональные умения использовать имеющиеся и разрабатывать новые дидактические, методические, диагностические и контрольно-измерительные материалы, осуществлять мониторинг и отслеживать динамику процессов, происходящих в ходе профессиональной деятельности;

- творческий компонент – включает профессиональные действия, опирающиеся на сформированность креативной культуры педагога; отражает личный вклад педагогического работника в совершенствование образовательного процесса, внедрение инноваций в профессиональную деятельность, стремление к максимальному раскрытию творческого потенциала через участие в различных профессиональных конкурсах, творческих состязаниях;

- компонент самосовершенствования свидетельствует о стремлении педагогического работника к постоянному совершенствованию своих личных и профессионально-значимых качеств, к повышению уровня своей профессиональной квалификации; развивается на основе сформированной культуры оценочной деятельности. Результатами этой деятельности являются активное распространение собственного опыта в области повышения качества образования и воспитания, обобщение опыта проектно-исследовательской деятельности.

Интересной формой является графическое представление компонентов деятельности педагога. Диаграмма легко строится и наглядно демонстрирует направления, в которых педагог должен совершенствоваться в будущем.

В соответствии с письмом Министерства общего и профессионального образования Свердловской области от 16 ноября 2012 г. № 02-01-80 / 6806 «О внедрении в 2013 аттестационном году усовершенствованного оценочного инструментария» педагогическим работникам предложено содержание ряда критериев для самооценки отдельных компонентов педагогической деятельности, каждый из которых является неотъемлемой частью профессионализма педагога.

С целью оказания педагогам поддержки в осуществлении самооценки своей профессиональной деятельности специалистами муниципального бюджетного учреждения Екатеринбургский Центр психолого-педагогической поддержки несовершеннолетних «Диалог» и Управления образования Администрации города Екатеринбурга разработаны методические рекомендации в помощь педагогическим работникам, которым предстоит аттестация.

Материалы позволяют сочетать самооценку проявлений базовых профессиональных педагогических компетенций, динамику изменений профессиональной педагогической позиции и обеспечивают самоопределение соответствия педагога занимаемой должности, первой и высшей категории.

Задания по самооценке подобраны на основе классических методик, адаптированных к ситуациям профессиональной диагностики и самодиагностики. Преимущество данных методик заключается в доступности их выполнения и обработки широкому кругу пользователей. Методики опубликованы в популярных изданиях, их надежность и валидность проверены обширной практикой применения.

Предлагается система рекомендаций по развитию компонентов профессиональной деятельности в межаттестационный период.

Материалы по самооценке были презентованы педагогической общественности на городском августовском совещании педагогических и руководящих работников образовательных учреждений города в 2013 году и с начала текущего учебного года реализуются в практике аттестации педагогических работников образовательных учреждений города.

Таким образом, осуществление самооценки будет способствовать принятию педагогами обоснованного решения о том, на какую квалификационную категорию целесообразно претендовать.

**Региональная модель аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений Красноярского края в рамках нового федерального порядка**

***Грушенков Михаил Васильевич***

*Главный специалист*

*Министерство образования и науки Красноярского края, отдел проектов и программ развития, Красноярск, Россия*

*E-mail: [grushenkov@krao.ru](mailto:grushenkov@krao.ru)*

Система образования должна концентрировать сегодня внимание на развитии профессиональных компетенций педагога, выстраивая систему стимулов, обеспечивающих его заинтересованность в постоянном совершенствовании качества образования. Система аттестации и оплаты труда педагогов должна быть ориентирована на повышение качества преподавания, на непрерывное профессиональное развитие, обеспечивать пространство для карьерного роста педагога. На сегодняшний день система аттестации в большей степени является процедурой оценки уровня квалификации педагога.

Реформирование краевой системы аттестации педагогических работников проходило с учетом накопленного положительного опыта оценки профессиональной педагогической деятельности в соответствии с региональными формами и процедурами аттестации на основе критериального подхода по утвержденным в регионе параметрам оценки профессиональной деятельности педагогов.

Региональная модель аттестации в Красноярском крае за счет многоуровневой экспертной оценки профессиональной педагогической деятельности направлена на исключение формализованного подхода, но процесс аттестации без методической поддержки со стороны администрации образовательных учреждений и муниципальных методических служб сводится к приведению отчетных показателей, представляемых педагогами в аттестационных материалах.

Аттестация педагогов в Красноярском крае осуществляется в соответствии с утвержденными федеральными и региональными нормативными документами, утвержден административный регламент предоставления министерством образования и науки Красноярского края государственной услуги по аттестации педагогических работников, ежегодно издаются приказы о проведении аттестации.

Кадровый потенциал педагогов Красноярского края отличается высоким уровнем квалификации, что подтверждается результатами аттестации – 55% имеют первую или высшую квалификационные категории, более 43% учителей аттестованы в соответствии с новым федеральным порядком аттестации. Ежегодно аттестацию в Красноярском крае проходит около 20% педагогического сообщества. За последние 3 года число педагогических работников, имеющих первую и высшую квалификационную категорию, увеличилось с 52% до 55%.

В соответствии с региональной моделью проводится обязательная экспертиза результатов профессиональной деятельности педагогов. При экспертизе аттестационных материалов особое внимание уделяется тому, как педагогические работники в образовательных учреждениях учитывают требования федерального государственного образовательного стандарта.

Техническое сопровождение процедуры аттестации, администрирование и проведение аттестационной экспертизы в Красноярском крае осуществляется краевым государственным казенным специализированным учреждением «Центр оценки качества образования».

По итогам внедрения новой модели аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений с 01.01.2012 административные процедуры, документооборот при проведении аттестации в Красноярском крае осуществляются с использованием автоматизированной системы аттестации дистанционно на базе методических центров, организованных в каждом муниципальном образовании Красноярского края, что позволяет педагогам проходить аттестацию в своем муниципалитете, не выезжая в краевой центр.

Для каждого аттестуемого педагога организуется «личный кабинет», в котором размещаются аттестационные материалы, педагог проходит квалификационные испытания при аттестации на соответствие занимаемой должности. Члены аттестационной комиссии, эксперты и администраторы автоматизированной системы аттестации имеют доступ к аттестационным материалам, что позволяет решить организационную проблему проведения аттестации педагогов, учитывая размеры Красноярского края и удаленность отдельных территорий от краевого центра.

Автоматизированная система аттестации позволяет проводить регулярное обновление заданий. В 2012, 2013 г.г. проведено обновление автоматизированной системы аттестации; разработаны дополнительные задания для аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности (разработаны 84 задания для инвариантного модуля аттестации, 12 заданий для вариативного модуля, внесены изменения в 134 задания при аттестации на соответствие занимаемой должности; разработан модуль для аттестации руководителей образовательных учреждений).

Красноярским краевым институтом повышения квалификации работников образования разработана, лицензирована и реализуется модульно-вариативная образовательная программа дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) «Новые подходы к аттестации работников образования: требования к должностям и оценка уровня квалификации», по которой в 2012, 2013 г.г. прошли обучение 120 слушателей. В рамках данной программы проходят повышение квалификации слушатели из числа регионального банка экспертов, осуществляющих экспертизу результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогов.

По итогам аттестации педагогических работников дошкольных образовательных учреждений в автоматизированной системе «Аттестация педагогических кадров в Красноярском крае» оформлен заказ на повышение квалификации педагогических работников дошкольных образовательных учреждений в части использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе. На базе Красноярского педагогического колледжа № 2 проведена корректировка программ повышения квалификации для педагогических работников дошкольных образовательных учреждений, разработан модуль «Эффективное применение средств ИКТ в образовательном процессе».

С целью проведения аттестационной экспертизы на более высоком качественном уровне Красноярским краевым институтом повышения квалификации работников образования и региональной общественной организацией «Творческий Союз Учителей» организовано проведение методических семинаров и экспертных сессий для экспертов и передовых педагогов, внедряющих современные образовательные технологии, победителей конкурсов профессионального мастерства для включения в состав экспертных групп.

Ежегодно процедуру аттестации в Красноярском крае проходят более десяти тысяч человек. В 2012-2013 учебном году проходили аттестацию 11324 педагога. Успешно было аттестовано 11125 человек. Из них на соответствие занимаемой должности - 1715 человек; на первую и высшую квалификационные категории - 9410 человек.

Процедура аттестации осуществляется в соответствии с региональной моделью аттестации – разработаны и утверждены региональные требования к профессиональной деятельности по всем должностям, утвержденным в Едином квалификационном справочнике

должностей работников образования, а также региональная модель процедуры проведения квалификационных испытаний при аттестации на соответствие занимаемой должности.

Одним из ведущих направлений в краевой системе аттестации в настоящее время является проведение аттестации руководителей образовательных учреждений.

Постановлением Правительства Красноярского края от 12.07.2011 № 414-п «Об утверждении порядка проведения конкурса на замещение должности руководителя краевого государственного унитарного предприятия, краевого государственного учреждения и порядка проведения аттестации руководителя краевого государственного унитарного предприятия, краевого государственного учреждения» на региональном уровне утвержден порядок аттестации руководителей краевых государственных учреждений, разработана краевая модель проведения аттестации руководителей образовательных учреждений, что в перспективе будет способствовать развитию системы аттестации педагогических и руководящих работников Красноярского края.

На 2013-2014 год запланирован переход на новый федеральный порядок аттестации, при котором аттестация на соответствие занимаемой должности будет обязательной для всех педагогических работников независимо от имеющейся квалификационной категории, а аттестационные комиссии будут созданы на уровне образовательного учреждения, что позволит отслеживать профессиональные компетенции педагога при его аттестации.

К компетенции образовательного учреждения относится ответственность за уровень квалификации работников. В связи с этим следует обратить внимание на ведущую задачу, которая решает аттестация – стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогических работников, их методологической культуры, личностного профессионального роста, использования ими современных педагогических технологий.

Региональная модель аттестации в Красноярском крае сложилась как устойчивая система. В настоящее время аттестации предшествует самодиагностика результативности профессиональной деятельности педагогических работников. Администрации образовательных учреждений, методическим службам муниципальных образований рекомендовано оказывать всемерную помощь и консультации педагогическим работникам, чтобы каждый аттестуемый смог осознать свои достижения, соотнести их с требованиями, предъявляемыми в ходе аттестации. В перспективе необходимо использовать различные инструменты измерения результатов профессиональной деятельности. Особое внимание следует уделить такому универсальному механизму фиксации результатов как «педагогическое портфолио».

## **Опыт создания региональной модели аттестации педагогических работников Московской области**

***Долгоаршинных Наиля Ахатовна***

*Начальник регионального научно-методического центра  
экспертной оценки педагогической деятельности Московской области,  
кандидат педагогических наук, доцент*

*Государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального  
образования Московской области «Академия социального управления», Москва, Россия  
E-mail: nelli\_dol@mail.ru*

Сегодня мы стоим на пороге введения нового порядка аттестации. Это время, когда одновременно происходит переосмысление того, что уже сделано и планирование новых преобразований. Аттестация – активный, целенаправленный процесс. В связи с тем, что процедура аттестации многогранна и сложна, одним из лучших способов изучения и развития аттестации с научной точки зрения становится моделирование.

Разработке моделей аттестации в настоящее время уделяется большое внимание. Термины «модель», «моделирование» прочно вошли в терминологический оборот современной педагогической теории и практики. Существует множество трактовок понятия «модель аттестации», при этом понимание термина «модель аттестации» неоднозначно.

Разнообразие взглядов на сущность моделирования аттестации оправдано творческим подходом к процедуре аттестации, реализуемым в регионах, инновационными процессами в образовательной среде. В то же время недостаточно четко понимание, что такое моделирование и как возможности этого метода использовать в целях познания, прогнозирования и управления процессом аттестации педагогических работников затрудняют разработку в регионах оптимальных моделей аттестации и переноса их в практику.

Исследование модели аттестации как инструмента педагогической науки и практики на современном этапе развития образования в России представляется весьма актуальным и подтверждается слабой изученностью и недостаточной степенью научно-теоретической разработанности данной проблемы.

Решение задачи моделирования процессов аттестации педагогических работников предполагает в первую очередь анализ общих вопросов аттестации, ее целей и задач, форм и процедур, уточнение базовых понятий, описание уже существующих моделей аттестации. Сегодня все специалисты отмечают, что аттестация должна обеспечивать личностный и профессиональный рост педагога.

Мы предполагаем, что разработка и внедрение региональной модели аттестации педагогических работников Московской области позволит значительно повысить качество работы педагогов за счет продуманных требований к профессиональной деятельности, грамотной экспертной оценки уровня квалификации. Указанные обстоятельства потребовали проведения данного исследования, определили его логику, научную новизну и практическую значимость.

Объектом исследования является процесс аттестации педагогических работников.

Цель исследования – теоретическое обоснование модели аттестации, обеспечивающей профессиональный рост педагога.

Моделирование как метод познания, состоящий в создании и исследовании моделей, играет важную роль в проектировании нового. Модель в педагогике воспроизводит цели познания характеристики (компоненты, элементы, свойства, отношения, параметры и т.п.) изучаемого объекта, служит опосредованным способом получения знания об этом объекте и дает информацию о познаваемом объекте. Фактически модель представляет собой гипотезу, выраженную в наглядной форме. Состав модели зависит от цели исследования, дает возможность проследить какие-либо стороны характеристики объекта исследования, к примеру, профессиональное развитие педагога в процессе аттестации педагогических и руководящих работников общеобразовательных учреждений [3].

Важным признаком педагогической модели является то, что модель создается в результате абстракции, идеализации или наблюдения, является формой отражения педагогической действительности, находится в отношении соответствия с исследуемым объектом, служит средством выражения внутренней структуры сложного педагогического явления, несет информацию об объекте или выполняет специальную описательную (демонстрационную) задачу. При этом труднейшей задачей оказывается выбор адекватного моделиобразующего параметра и определение меры объективного соответствия [1].

В педагогике существуют разные подходы к построению моделей. Теоретически эта область знания опирается на общеметодологические и универсальные установки. В связи с этим можно отметить, что любой модели присущи следующие свойства:

–упрощенность – модель отображает только существенные стороны объекта, она должна быть проста для исследования или воспроизведения;

–конечность – отражение оригинала в конечном числе его отношений (ресурсы моделирования конечны);

– обобщенность – действительность отображается моделью обобщенно или приблизительно;

– адекватность моделируемой системе – модель должна успешно описывать моделируемую систему;

– наглядность, обозримость основных свойств и отношений;

– информативность – модель должна содержать достаточную информацию о системе;

– целостность и полнота – модель реализует некоторую систему (то есть целое), в модели должны быть учтены основные связи и отношения, необходимые для обеспечения цели моделирования;

– замкнутость – модель учитывает и отображает замкнутую систему необходимых гипотез, связей и отношений;

– управляемость – модель должна иметь хотя бы один параметр, изменениями которого можно имитировать поведение моделируемой системы в различных условиях [2, 4].

Поскольку моделирование процесса аттестации предполагает разработку удобного для исследователя образа, можно предположить, что предлагаемые в различных регионах России модели аттестации разнообразны и не похожи между собой. Анализ Интернет-ресурсов показал, что это действительно так. Разрабатываемые с 2011 г. во многих субъектах Российской Федерации модели аттестации (Свердловская область, Иркутская область, Хабаровский край, Красноярский край, Краснодарский край, Забайкальск и др.) не имеют между собой ничего общего.

Рассмотрев различные варианты моделей аттестации педагогических работников субъектов Российской Федерации, мы предлагаем свой вариант модели.

Проанализировав различные подходы к процессу моделирования, мы сделали следующее заключение: создание педагогически целесообразной и эффективной модели аттестации зависит от правильного выбора методологических подходов и принципов. В этом случае построение модели аттестации позволяет получить новую информацию об особенностях процесса аттестации, выявить его закономерности и определить пути его совершенствования. Это заключение было взято за основу при разработке региональной модели аттестации.

Необходимо отметить, что разработанная нами региональная модель аттестации определяет перспективные направления профессионального развития педагогических работников образовательных учреждений Московской области (См. Рисунок 1). При разработке модели аттестации мы исходили из общепринятых условий моделирования, которые позволяют показать сложную многомерную систему пространства аттестации как структурированное явление, состоящее из более простых частей, и обеспечивают системный подход к решению проблем. Именно системный подход к процессу моделирования позволил целостно понимать интегративные процессы, возникающие в аттестации, дал возможность осмыслить многоаспектность аттестации, и ее значение для профессионального развития педагогических и руководящих работников.

Как известно, в основе аттестации лежат нормативно-правовые акты, они обуславливают ее цели, содержание, организацию и результат.

Целевой компонент определяет стратегический замысел реализации региональной модели аттестации. Поскольку аттестация педагогических работников в первую очередь направлена на повышение качества преподавания и образования, то целевой компонент модели отражает одну из главных целей аттестации – профессиональное развитие педагогических и руководящих работников Московской области. Реализация целевого компонента требует создания соответствующего содержательного пространства аттестации (содержательный компонент) и выбора направлений деятельности (организационно-деятельностный компонент).

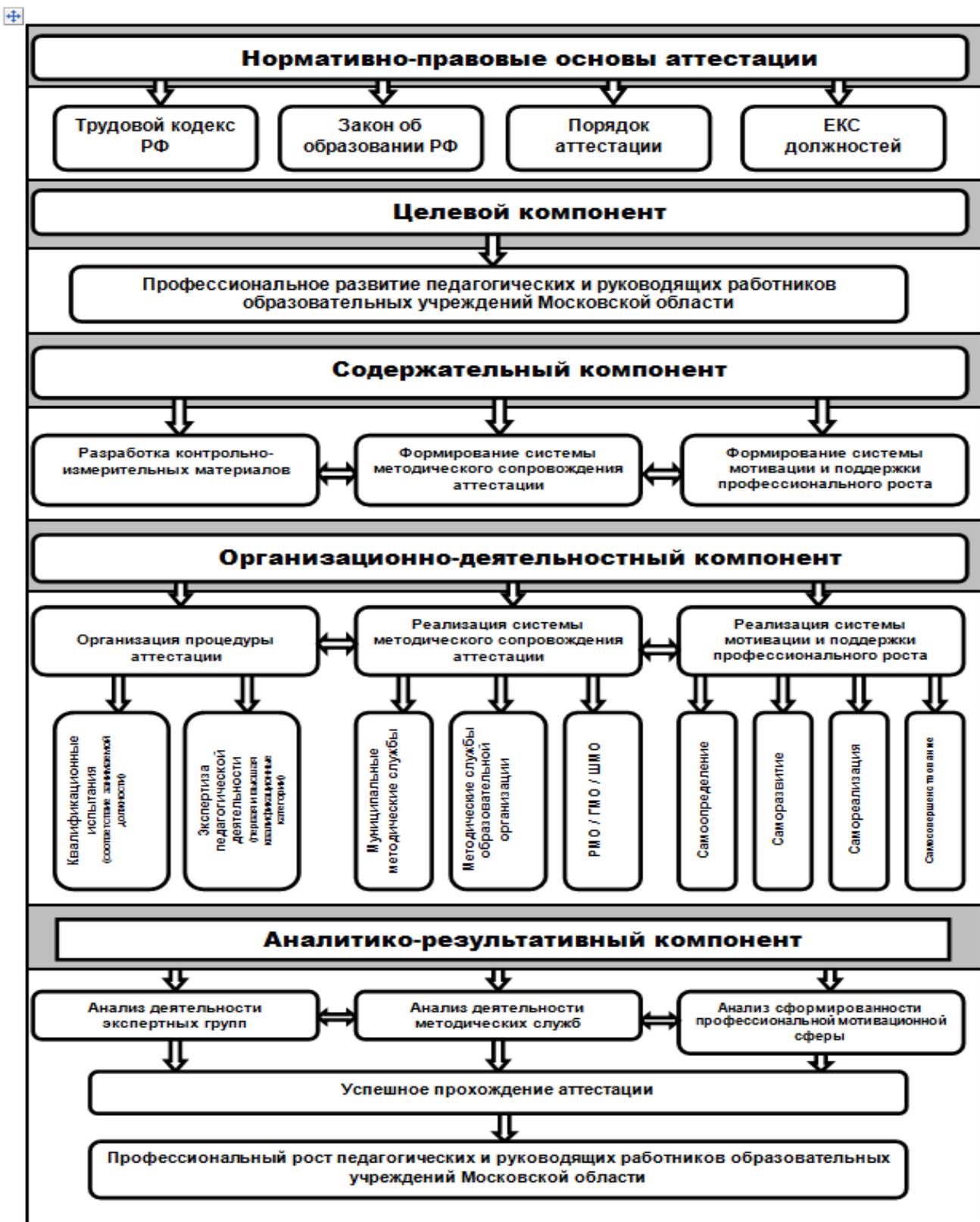


Рисунок – 1. Региональная модель аттестации педагогических работников Московской области

Содержательный компонент модели характеризует содержательное пространство аттестации, которое определяется:

–контрольно-измерительными материалами, обеспечивающими содержание процедуры экспертизы педагогической деятельности;

–методическими и инструктивными материалами, программами курсов повышения квалификации, индивидуальными и групповыми консультациями, обеспечивающими содержание методического сопровождения аттестации;

–теоретико-методическими и диагностическими материалами, обеспечивающими содержание мотивации и поддержки профессионального роста аттестуемых.

Организационно-деятельностный компонент определяет последовательный и целенаправленный характер проведения аттестации. Данный процесс протекает поэтапно и предполагает реализацию трех взаимосвязанных и взаимозависимых блоков как подсистем: организационный блок (отражает процедуру аттестации), методический блок (определяет деятельность методических служб), мотивационный блок (предполагает реализацию мотивационных процедур).

Реализация аналитико-результативного компонента модели аттестации предполагает аналитическую деятельность по трем направлениям (анализ деятельности экспертных групп; анализ деятельности методических служб; анализ сформированности профессиональной мотивационной сферы), результаты которой свидетельствуют об успешном прохождении аттестации. Данный компонент модели отражает ожидаемые результаты – *профессиональный рост педагогических работников образовательных учреждений Московской области*.

Подводя итоги, можно сделать вывод: созданная модель охватывает ключевые аспекты процесса аттестации педагогических работников, является открытой многофункциональной системой. Ее внедрение позволит аттестуемым педагогическим работникам успешно решать задачи аттестации.

#### **Список источников:**

1. Замятина О. М. Компьютерное моделирование: Учебное пособие // Томск: Изд-во ТПУ, 2007. - 121 с.
2. Кузьминов В.И. О методологии педагогического моделирования развития информационно-компьютерной готовности иностранных студентов // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия «Информатизация образования», 2010. - №1, с. 96 – 103.
3. Педагогическое моделирование как продуктивный метод организации и исследования процесса дистанционного образования в вузе /Викулина М.А., Половинкина В.В. // Материалы электр. конференции «Дистанционное образование в ВУЗе: трудности и перспективы», 2009. - № 9. – С.109-112
4. Штерензон В. А. Моделирование технологических процессов: конспект лекций // Екатеринбург: Изд-во РГППУ, 2010. - 66 с.

#### **Аттестация педагогов и профессиональный стандарт как основа повышения качества образования**

***Долгоаршинных Наиля Ахатовна***

*Начальник регионального научно-методического центра  
экспертной оценки педагогической деятельности Московской области,  
кандидат педагогических наук, доцент*

*Государственное бюджетное образовательное учреждение высшего  
профессионального образования Московской области «Академия социального управления»,  
Москва, Россия*

*E-mail: nelli\_dol@mail.ru*

Повышение качества образования – одно из приоритетных направлений государственной политики в сфере образования. Под качеством образования понимается характеристика системы образования, отражающая степень соответствия достигаемых

образовательных результатов нормативным требованиям, социальным и личностным ожиданиям [1].

Качество образования – многомерное понятие, включающее в себя различные показатели: качество педагогического состава, состояние материально-технической базы учебного заведения, качество образовательных программ, качество обучающихся, качество знаний, достижения выпускников и др.

Педагогическому работнику принадлежит определяющая роль в системе управления качеством образования. Именно педагог проектирует содержание образования, выбирает программы и учебники, концепции, технологии и методики обучения, оценивает достижения обучающихся.

Знания и умения, которыми должен обладать педагогический работник, стандартизированы и описаны в Едином квалификационном справочнике (ЕКС) должностей руководителей, специалистов и служащих, в разделе «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденном Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н.

Определение уровня квалификации, знаний и умений педагогического работника, его способностей, деловых и личных качеств происходит в процессе аттестации. Можно сказать, что экспертиза профессиональной деятельности педагога, проводимая в рамках аттестации, сегодня является наиболее эффективным инструментом оценки его квалификации.

Порядок аттестации, вступивший в действие 01 января 2011 г. (от 24.03.2010 № 209) ориентирует педагогов на целенаправленное, непрерывное повышение уровня квалификации, методологической культуры, профессионального роста. Данный порядок установил, что аттестация проводится с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям и для установления соответствия уровня квалификации педагогических работников требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей) [2].

Обновились требования к уровню профессионализма учителя, который теперь оценивается по следующим критериям: владение педагогом современными образовательными технологиями и методиками, их эффективное применение в практической профессиональной деятельности; активное распространение собственного опыта; стабильные результаты освоения обучающимися, воспитанниками образовательных программ и показатели динамики их достижений выше средних в субъекте Российской Федерации, участие обучающихся и воспитанников в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях (п. 30, 31 Порядка аттестации педагогических работников) [2].

Сегодня проведение аттестации педагогических работников относится к полномочиям органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих управление в сфере образования. Именно с этим связано многообразие и вариативность форм прохождения аттестации, отсутствие универсальных методов проведения аттестации педагогических работников.

В Подмоскowie, в соответствии с требованиями действующих федеральных нормативных правовых актов, разработаны региональные подходы к аттестации педагогических работников.

Аттестация педагогических работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности в Московской области до недавнего времени проводилась в форме компьютерного тестирования, поскольку это оптимальный измерительный инструмент, используемый в большинстве стран мира. Учитывая общезначимые требования к тестам контроля знаний (валидность, определенность (общепонятность), простота, однозначность, надежность), в качестве содержательной основы разрабатываемых контрольно-измерительных материалов были приняты «Квалификационные характеристики должностей работников образования» ЕКС, включающие три раздела: «Должностные обязанности», «Должен знать», «Требования к квалификации». Тестовые задания, предлагаемые для квалификационных испытаний педагогическим работникам, представляли собой наиболее

распространенные в педагогической практике вопросы закрытой формы, предполагающие выбор одного или более правильных вариантов ответов из числа предложенных.

Для проведения аттестации с целью установления соответствия уровня квалификации педагогических работников требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей). В Московской области спроектирована и успешно реализуется структурная модель взаимодействия всех ее участников, с четким разграничением полномочий (См. Рисунок 1).



Рисунок 1 - Структурная модель взаимодействия участников процедуры экспертизы

Для проведения аттестации педагогических работников требованиям первой и высшей квалификационным категориям в Московской области внедрена оригинальная авторская методика проведения экспертизы уровня профессиональной компетентности педагогических работников. Исходя из требований содержательно-критериальной ясности, рациональности, объективности, технологичности экспертизы педагогической деятельности в ее основу положен метод балльных оценок. Реализация данного метода достигается унификацией показателей и инструментария, что дает возможность в определенной степени преодолеть субъективизм в экспертной оценке.

В соответствии с указанным методом разработана форма экспертного заключения в виде сложной комбинированной таблицы, заполнение которой предполагает реализацию определенного алгоритма проведения экспертизы.

Для оценки уровня квалификации педагогических работников всех должностей, претендующих на первую или высшую квалификационную категорию, разработано более 80 форм экспертных заключений.

Экспертизу педагогической деятельности в Московской области осуществляют 27 экспертных предметных групп, в состав которых входят лучшие представители профессиональных педагогических сообществ семи зональных объединений Подмосковья. Руководство каждой экспертной группой осуществляют председатели (165 председателей экспертных групп), которые организуют и координируют деятельность более 6000 экспертов.

Поскольку качество экспертизы деятельности педагогических работников зависит от уровня профессиональной подготовленности экспертов, в целях подготовки председателей и экспертов экспертных групп разработана и реализуется целевая программа повышения квалификации экспертов «Основы экспертной и аналитической деятельности при аттестации педагогических работников» (в объеме 36 ч.).

Ориентация на качество и эффективность педагогического труда, мотивация педагога к непрерывному профессиональному росту – ключевые цели и задачи региональной системы аттестации в условиях модернизации российского образования.

Современных учителей Подмосковья отличает высокий уровень профессионального самосознания. Определяя свои потенциальные возможности, перспективы личностного и профессионального роста, они находятся в постоянном творческом поиске. Наверно, именно поэтому проблемы и перспективы, связанные с любыми инновациями в образовании вызывают у них неподдельный интерес.

В настоящее время ведется активное обсуждение вопросов, связанных с разработкой и внедрением профессиональных стандартов, с сертификацией квалификаций. Потребность изменения действующей системы квалификаций, а точнее, замена ЕКС системой профессиональных стандартов обусловлена изменяющимся рынком труда.

Переход к рыночным отношениям обуславливает необходимость подготовки высокого уровня квалифицированного работника. Изменяющийся рынок труда требует постоянного развития профессиональных навыков и компетенций педагогического работника. Поэтому проблемы профессиональных стандартов, приведение национальной системы профессиональных стандартов в соответствие с требованиями, предъявляемыми на международных рынках труда и согласование их с современными квалификационными требованиями, сегодня особенно актуальны.

Профессиональный стандарт – это характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления профессиональной деятельности [6]. Разработка и применение профессиональных стандартов позволит унифицировать требования к содержанию и качеству профессиональной деятельности педагога, обеспечит международную, межотраслевую и внутриотраслевую сопоставимость квалификаций.

Профессиональных стандартов в России на данный момент разработано мало, только в некоторых отраслях. Разработка профессиональных стандартов в образовании находится в стадии становления. Решить эти вопросы предстоит в недалеком будущем. В федеральном плане-графике, утвержденном приказом Министерства труда и защиты Российской Федерации, уже в 2013 году предусматривается разработка профессиональных стандартов по следующим группам занятий (профессий):

- педагог (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель),
- специалист в области воспитания (деятельность по социально-педагогическому сопровождению обучающихся),
- преподаватель (педагогическая деятельность в профессиональном образовании, дополнительном профессиональном образовании, дополнительном образовании),
- специалист в области педагогической психологии (деятельность по психолого-педагогическому сопровождению обучающихся),
- руководитель образовательной организации (управление в сфере образования),
- руководитель научной организации (управление научными исследованиями),
- научный работник (научная, научно-исследовательская деятельность) [3].

Всего же за период с 2013 по 2014 г. будет разработано в области образования 25 профессиональных стандартов. Реализация профессиональных стандартов позволит не только контролировать качество работы педагогов, способствовать их карьерному росту, но и улучшить качество образования в целом, поддержит образовательные стандарты [5].

Создание профессиональных стандартов педагогических работников – важный компонент модернизации российского образования. В Государственной программе Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы (от 22 ноября 2012 г. № 2148-р) обозначена важность введения стандартов профессиональной деятельности и основанной на них системы аттестации педагогов [4].

Профессиональные стандарты необходимы для формирования отраслевой рамки квалификаций, где каждый уровень квалификации должен быть описан четким набором требований к знаниям, умениям и компетенциям педагогических работников при выполнении конкретных трудовых функций.

Наличие профессиональных стандартов позволит руководителю образовательной организации подбирать квалифицированных педагогических работников, создаст условия для повышения мотивации педагогов, обеспечения стабильности и высокого качества труда. Педагогическим работникам профстандарт поможет ориентироваться в профессии на протяжении всей трудовой деятельности, будет способствовать выбору своей траектории развития.

Хочется надеяться, что введение профессиональных стандартов позволит повысить профессионализм педагогических работников, обеспечить развитие кадрового ресурса, улучшить качество образования и привести его в соответствие с запросами экономики, общества и личности.

#### **Список источников:**

1. Как оценивать качество образования? [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.anovikov.ru/>
2. Приказ Минобрнауки России от 24.03.2010 № 209 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.rg.ru/2010/05/14/attestacia-dok.html>.
3. Приказ Минтруда России № 565 от 30 ноября 2012 г. «Об утверждении плана-графика подготовки профессиональных стандартов в 2013-2014 годах» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/orders/2>
4. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 22 ноября 2012 г. №2148-р об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://base.garant.ru/70265348/>
5. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2012 г. №2204-р об утверждении плана разработки профессиональных стандартов на 2012-2015 гг.
6. Трудовой кодекс Российской Федерации от 25 мая 2013 г. – М.: ЭКСМО, 2013. – 272с.

#### **Подготовка педагога к аттестации (из опыта работы)**

*Дроздова Ольга Николаевна*

*Учитель биологии, зам. директора по УВР*

*МБОУ Большевязёмская гимназия, Московская область, р.п. Большие Вязёмы, Россия*

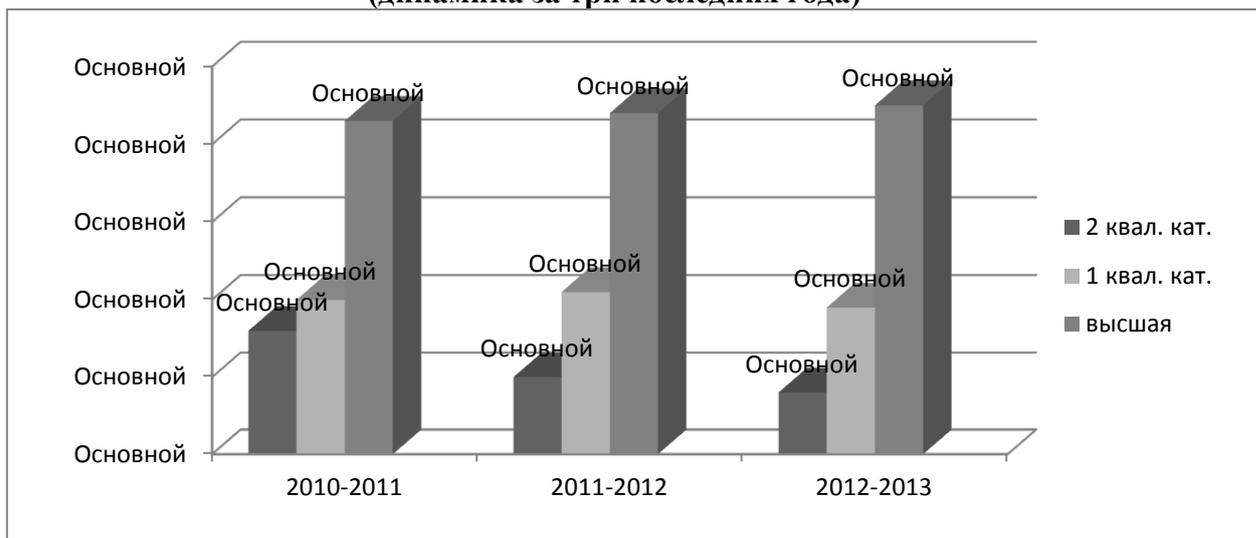
*E-mail: drozdov1996@mail.ru*

В новом законе Российской федерации «Об образовании» подчеркивается, что аттестация направлена на стимулирование непрерывного повышения уровня квалификации педагогических работников, что в свою очередь должно обеспечить высокое качество образования выпускников школ.

Кадры являются основой любой школы. Школа живет, функционирует и развивается только потому, что в ней есть люди. Они создают ее продукт, формируют культуру школы, ее внутренний климат, от них зависит миссия школы.

Аттестация является стимулом личностного и профессионального роста учителя, следствием непрерывного повышения квалификации. В отношении самооценки педагога аттестация предстает как рефлексивная процедура. Однако именно администрация предлагает подать заявление на повышение категоричного разряда. Аттестация фиксирует ступени профессионально-личностного продвижения учителя в результате его непрерывной работы над собой в результате творческого самопроявления в педагогическом труде. В нашей гимназии это процесс, стимулирующий творчество учителя. За последние три года увеличилось количество учителей, имеющих высшую квалификационную категорию. Это учителя-экспериментаторы, умеющие превратить учебный процесс в творчество.

**Наличие квалификационных категорий, %  
(динамика за три последних года)**



Работа с педагогическим коллективом по подготовке к аттестации начинается с анализа педагогической деятельности за соответствующий период. Для самореализации и систематизации достижений учителя в нашей гимназии педагоги ведут «Лист индивидуального образовательного маршрута», который позволяет объективно оценить профессиональный рост; анкеты самоанализа педагогической деятельности, карточки повышения квалификации (с целью выявления их творческого потенциала и содействия их дальнейшему профессиональному росту).

**КАРТА ИНДИВИДУАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО МАРШРУТА УЧИТЕЛЯ  
МБОУ БОЛЬШЕВЯЗЕМСКАЯ ГИМНАЗИЯ**

1. Ф.И.О. \_\_\_\_\_  
2. Преподаваемый предмет \_\_\_\_\_

3. Стаж педагогической работы \_\_\_\_\_

4. Квалификационная категория (дата аттестации) \_\_\_\_\_

5. Курсы повышения квалификации:

/п	Название курсов	дата	кол-во часов	место прохождения курсов
6.	Учебная нагрузка:	_____		

7. Внеклассная работа по предмету: \_\_\_\_\_

п/п	Название кружка, факультатива	Класс, количество учащихся	Количество часов	Время проведения
-----	-------------------------------	----------------------------	------------------	------------------

8. Работа в составе ШМО, временных творческих группах:

п/п	Тема выступления	Дата	Уровень выполнения
-----	------------------	------	--------------------

9. Тема самообразования

	Степень разработки	Форма
1 полугодие		
2 полугодие		

10. Использование в работе инновационных технологий:

Название технологии	% овладения данной технологией	% использования	
		на уроках	во внеурочной деятельности

11. Взаимопосещение уроков в своем ШМО, других ШМО и ТГ:

№п/п	Тема урока	предмет	класс	дата	Какое приращение опыта произошло
------	------------	---------	-------	------	----------------------------------

12. Мониторинг качества обученности: за 3 последних года

о д к л а с с	«5» и «4»				«3»				«2»				Качественный уровень(%)				Уровень обученности(%)			
	с	с.	с.	о д	с	с.	с.	о д	с	с.	с.	о д	с	с.	с.	о д	с	с.	с.	о д

13. Работа с одаренными детьми:

Одаренные дети в данной образовательной области	Результативность
---	------------------

14. Работа с неуспевающими учениками:

Неуспевающие по предмету			
1 семестр	2 семестр	3 семестр	год

Система работы учителя с неуспевающими учениками: \_\_\_\_\_

15. Участие в предметных неделях, методических фестивалях, общегимназических внеклассных мероприятиях:

Название мероприятия	Класс	Дата проведения	Уровень выполнения
----------------------	-------	-----------------	--------------------

16. Предметные экскурсии:

Название экскурсии	Класс, количество учащихся	Дата проведения	Уровень выполнения
--------------------	----------------------------	-----------------	--------------------

17. Открытые уроки, тематические выступления, публикации:

Тема урока	Класс,	Дата проведения	Уровень выполнения
1			
2			
Тема выступления	Уровень выступления (школьный, районный, областной)	Дата выступления	Уровень выполнения
1			
2			
Название публикации	Где опубликована	Дата выхода публикации	Уровень выполнения
1			

18. Участие в экспериментальной деятельности:

Название эксперимента	Сроки реализации	Проводимые мероприятия в рамках эксперимента	Уровень выполнения

19. Оценка качества профессионального маршрута учителя:

Положительные моменты	Отрицательные моменты

Предложения: \_\_\_\_\_

Дата: «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. Учитель \_\_\_\_\_

Ведение данного листа позволяет администрации гимназии и педагогам, выходящим на аттестацию, соотнести достижения своей педагогической деятельности с требованиями к квалификационной категории, выявить проблемы и определить пути их решения.

В течение всего периода подготовки к аттестации, педагог формирует портфолио, наличие которого является обязательным при аттестации. При сборе документов и материалов портфолио педагогу важно осветить весь спектр своей работы в гимназии.

При подготовке педагогов гимназии к аттестации возникает и ряд трудностей:

1. Психологический барьер перед аттестацией.
2. Отсутствие навыков по систематизации и документальному оформлению портфолио в соответствии с новым порядком аттестации.
3. Недостаточно отработанная региональная система повышения квалификации работников образования.

Переход учителя на более высокие квалификационные категории по результатам аттестации есть следствие непрерывного педагогического образования, степень профессионального личностного продвижения учителя.

**Научная публикация как неотъемлемая часть успешной аттестации педагогических работников**

*Кабанова Наталья Николаевна*  
Методист

Прежде чем рассматривать научную публикацию как неотъемлемую часть аттестации педагогических работников, следует растолковать понятия "научная публикация" и "аттестация". По мнению автора, *научная публикация* - форма представления результатов исследований научному сообществу за помощью печати или размещения в различных изданиях для дальнейшей оценки. *Аттестация* - это процесс определения квалификации, уровня знаний работника, необходимый при присвоении определенного разряда или категории.

В образовательных учреждениях аттестация проводится в целях установления соответствия уровня квалификации педагогических работников в соответствии с предъявляемыми требованиями и в зависимости от категории. Согласно Приказу Минобрнауки России от 24 марта 2010г. № 209 " О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений" неотъемлемой частью аттестации педагогических работников является научная публикация. С одной стороны, аттестация является обязательной процедурой оценки для педагогических работников системы образования. Она стимулирует рост профессионального мастерства и развитие творческой инициативы педагогов. С другой стороны, аттестация способствует повышению уровня теоретической подготовки педагогических работников и поддерживает авторитет педагогического звания. Вместе с этим, аттестация педагогических работников позволяет выявить уровень их компетентности и усовершенствовать структуру управления методической работой.

Высшая квалификационная категория может быть установлена только тем работникам, которые предъявляют стабильные результаты усвоения обучающимися образовательных программ, а также вносят личный вклад в усовершенствование методов обучения и воспитания. Следует отметить, для успешного прохождения аттестации педагогическим работникам необходимо распространять собственный опыт в области повышения качества образования и воспитания. Иными словами педагогам необходимо делиться своим опытом, а именно результатами исследований. Одним из основных отображений результатов деятельности педагога является научная публикация. Как показывает практика, несмотря на богатый практический опыт, у современных педагогов возникают трудности при написании и публикации результатов научно-педагогической деятельности.

Наиболее сложной задачей для авторов является выбор научного издания, в котором в дальнейшем будет опубликована статья.

Самый простой способ поиска журнала – выяснить у коллег, авторы которые имеют опыт, могут оказать существенную помощь. Несомненно, при помощи ресурсов всемирной паутины, можно самостоятельно найти подходящий журнал по ключевым словам статьи или области исследований, как в международных базах данных, так и на сайтах издательств или университетов. Однако этот способ, самостоятельный поиск, не всегда дает желаемый результат, да и требует много времени. Самый простой и легкий способ публикации - участие в разного уровня конференциях. Можно опубликовать тезисы, выступить с докладом и т. д. Тем не менее, отсутствие информации по предстоящим конференциям лишают авторов возможности своевременной публикации.

Другая проблема, с которой сталкивается автор - это структура статьи. Педагоги-исследователи владеют материалом, но не имеют опыта публикаций. Зачастую структуры статей не всегда одинаковы в российских журналах. Если же автором не будут соблюдены все требования, статья попросту не будет принята к публикации. Поэтому стоит внимательно вчитываться в представляемые издательством требования по структуре статьи. Кроме того, в современном технологичном мире у исследователя существует возможность публикации результатов своих трудов не только в местных изданиях, а также в различных иностранных научных журналах, что еще в середине прошлого века даже было трудно представить. Если

же Вы намерены опубликоваться в зарубежном журнале, в этом случае стоит очень внимательно прочитать инструкции для авторов. Поскольку публикация в зарубежном журнале считается самой сложной. Потому что, помимо соблюдения технических моментов, Вам придется написать статью на иностранном языке. Что само по себе трудно, если Вы не носитель языка. Поскольку мы живем в эпоху огромных возможностей, их необходимо использовать, следовательно, делиться своим опытом и знаниями с зарубежными коллегами. С появлением всемирной паутины (World Wide Web), с развитием научно-технического прогресса и электроники у педагогов появилась возможность общаться с коллегами как из Ближнего, так и из Дальнего зарубежья, поскольку доступны каждому в любое время и в любой точке земного шара. Общение может происходить в научных социальных сетях, таких как Research gate - одна из самых популярных и востребованных научных социальных сетей.

В настоящий момент, благодаря появлению во всемирной компьютерной сети единых реферативных баз данных индексирующих научно-технические и медицинские журналы можно знакомиться с опытом других ученых «не выходя из дома». Реферативные базы данных – это мощный инструмент, позволяющий осуществлять оценку результативности и эффективности деятельности научно-исследовательских организаций, ученых, а также уровня научных журналов. Самые известные реферативные базы – Medline, PubMed, PubChem, Google Scholar, Scopus и Web of Science. В России существует своя национальная информационно-аналитическая система – «Российский индекс научного цитирования (РИНЦ)».

Как показывает практика наличие дополнительной литературы, информированность со стороны руководящих органов проведение методических семинаров для научно-педагогических работников способствуют успешному продвижению результатов научной деятельности. Создание материально-технических условий облегчают и благотворно влияют на процесс создания публикации.

Вместе с этим, несмотря на последние достижения в развитии средств массовой информации и телекоммуникации до сих пор присутствуют различия в информационном обеспечении ученых разных стран. Публикации результатов исследований одинаково доступны всем, но не всегда они читаются в равной степени. Зачастую то, что известно российскому педагогу, не всегда понятно его зарубежному коллеге.

Выход из сложившейся ситуации один – написать так, чтобы было понятно всем, соединить исследования и подходы иностранных и российских ученых, тем самым подтолкнуть зарубежных исследователей к чтению российских работ.

В заключении хочется посоветовать не утаивать свои разработки и исследования. Общение с коллегами, обмен опытом, публикация результатов исследований и научно-педагогической деятельности - это залог успешной педагогической деятельности и прохождения аттестации, а также получения высшей квалификационной категории.

#### **Список источников:**

1. Антопольский А.Б. Об исследованиях публикационной активности ученых (На примере членов Российской академии образования)// Информационные ресурсы образования. – 2011. – №1. – С. 26 – 30.
2. Иванова Е.А. Использование показателей публикационной активности ученых в практике управления наукой (обзор обсуждаемых проблем)// Социология науки и технологии. – 2011. – Т.2. – №4. - С.61 – 72
3. Москалева О.Н. Поверить индексом науку [Газета.ru] [Электронный ресурс]. - Режим доступа: [www.gazeta.ru/science/2012/12/19\\_a\\_4896245.shtml](http://www.gazeta.ru/science/2012/12/19_a_4896245.shtml)
4. Свидерская И.В., Кратасюк В.А. Как написать и опубликовать статью в международном научном журнале . Красноярск: Сиб. федерал. ун – т, 2011 – 52с.
5. Ушаков Д.Н. Толковый словарь русского языка. Т. 1. – М.: Вече – Мир книги, 2001. – 704с.

## **О проблемах и опыте аттестации педагогических кадров**

**Карташова Анна Александровна**

*Ассистент*

*Национальный исследовательский Томский политехнический университет, Институт социально-гуманитарных технологий, Томск, Россия*

*E-mail: anianaumova@mail.ru*

Повышение профессионального уровня педагогов и формирование педагогического корпуса, соответствующего запросам современной жизни -необходимые условия модернизации системы образования. В соответствии с этим стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня профессиональной компетенции и обеспечение возможности повышения уровня заработной платы педагогических и руководящих работников — основная задача аттестации.

Порядок аттестации педагогических и руководящих кадров образовательных учреждений в настоящее время регламентируется следующими документами:

- Приказом Министерства образования и науки РФ от 24 марта 2010 г. N 209 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений»;

- Разъяснениями по применению Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений (Письмо Минобрнауки России и Профсоюзом работников народного образования и науки РФ № 03-52/46 от 18 августа 2010 г.);

- Дополнениями к Разъяснениям по применению Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, направленным письмом Минобрнауки России и Профсоюзом работников народного образования и науки РФ № 03-52/46 от 18 августа 2010 г.

О порядке аттестации педагогических и руководящих кадров образовательных учреждений говорится в ст.49 Федеральный закон РФ "Об образовании в Российской Федерации" № 273-ФЗ, вступившего в силу с 01.09.2013 г. Там подробно прописаны: цель аттестации, ее обязательный характер, условия ее проведения, периодичность ее проведения, основания для ее проведения. Подробно указаны полномочия органов власти на ее проведения, включена обязательность аттестации и для частных образовательных учреждений.

В целом аттестация оказывает позитивное влияние на совершенствование управленческой деятельности, формирование нового профессионального мышления управленческих кадров и психологии управления.

Нормативно-правовая база и система аттестации педагогических и руководящих кадров совершенствуется, но все же недостаточно быстро и результативно [1].

Аттестация - определение степени соответствия уровня квалификации работника, выполняемой им работы или определение соответствия работника занимаемой должности [2]. Но аттестация предусматривает не только это, она должна выявлять перспективы использования потенциальных способностей и возможностей педагогических работников, стимулировать рост профессиональной компетенции, а также ответственность за ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей. Нужно сделать аттестацию не изнурительной трепкой нервов, а преодолением очередного барьера на пути к мастерству. Ведь уравниловка выгодна бездарным и ленивым. Необходимо разработать критерии оценки педагогического труда, надо уточнить и сами процедуры оценивания. [3]. Хороший учитель должен быть замечен, выделен, поощряем.

Проводя 2 этап аттестации в ОУ необходимо оценивать учителя не за один проведенный «открытый» урок, а исследовать и анализировать деятельность педагога в течение 5 лет, что редко происходит на практике. Ведь надо всесторонне знать учителя, его сильные профессиональные стороны, его творческий потенциал и своевременно его

оценивать. В тоже время в деятельности аттестационных комиссий, руководителей ОУ, при проведении аттестации существуют проблемы и нерешенные вопросы:

- инициатива аттестации идет от учителя,
- многие руководители не знают глубоко работу учителей, информация, собранная за 5 лет, (если она есть) не является основой для объективного оценивания деятельности педагога,
- работники несвоевременно подают заявления на аттестацию,
- при прохождении аттестации без процедуры прохождения аттестации своевременно не подаются представления от руководителей ОУ и заявления работников,
- во многих ОУ до сих пор не разработаны критерии оценки деятельности педагогов;
- не оценивается работа педагогов педагогическим коллективом, учениками и родителями.

2 этап аттестации должен показать результаты деятельности аттестуемого работника на основе результатов образовательного процесса, проведения внеклассных /внешкольных/ мероприятий; на основе внутришкольного и итогового контроля.

Оценка эффективности труда аттестуемого должна проводиться на основе сравнительного анализа документально зафиксированных результатов внутришкольного контроля, осуществляемого руководством ОУ. А руководители формально относятся к проведению 2 этапа аттестации.

Необходимо проводить собеседования с аттестуемыми, вплоть до анализа выполнения им должностной инструкции, анализировать и сравнивать результаты письменного и устного контроля учащихся.

По итогам опросов, проведенных в ОУ можно сделать следующие выводы:

1.нормативно - правовая база по аттестации педагогических кадров сформирована в большинстве ОУ города;

2. в каждом ОУ имеется уголок по аттестации, издаются приказы о создании аттестационных комиссий, журналы регистрации заявлений на аттестацию, протоколы заседаний аттестационных комиссий.

Установлено, что в ряде ОУ не выписываются аттестационные листы, неверно и несвоевременно производятся записи о присвоении соответствующих категорий в трудовую книжку аттестуемым педагогам, формально проходит 2 этап аттестации (выводы о присвоении соответствующей квалификационной категории делаются только на основании проведенных открытых уроков). Необходимо разработать и совершенствовать критерии оценки деятельности педагогов при аттестации на соответствующую категорию; создавая комплексную систему совершенствования форм и методов проведения, как первого, так и 2 этапа аттестации педагогов [3].

#### **Список источников:**

1. Методические рекомендации по проведению процедур аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений /Под ред. В.Ю. Ереминой, Г.А. Игнатевой.- 2012 – С. 23.
2. Приказ Министерства образования и науки РФ от 26.03.2010 г. №209 «Порядок аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений» [Электронный ресурс]. - Режим доступа: [http://www.edu.ru/db-mon/mo/data/d\\_10/prm209-1.htm](http://www.edu.ru/db-mon/mo/data/d_10/prm209-1.htm)
3. Региональная модель оценки управления качеством аттестации педагогических работников и руководителей образовательных учреждений [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://edu-expert.ru/pages/project.php?tab=t1&show=98&srtCol=4&srtDsc>

## **Информационные технологии и совершенствование электронного мониторинга проведения аттестации педагогических работников**

**Ковалев Е.Е.**

*Заместитель декана ,кандидат педагогических наук  
ФГБОУ ВПО МГГУ им. Шолохова, факультет точных наук и инновационных технологий, Москва, Россия<sup>1</sup>*

*E-mail: ekovalev@yandex.ru*

**Ковалева Н.А.**

*Доцент*

*<sup>1</sup> ФГБОУ ВПО МГГУ им. Шолохова, Покровский филиал, Покров, Россия<sup>2</sup>*

*E-mail: Kafinf.pokrov@yandex.ru*

Современные требования к компетенциям, тенденции развития глобального информационного общества и постоянно растущий информационный обмен предполагают широкое использование различных средств ИКТ для управления процессом аттестации педагогических работников и оценки качества образования в целом.

Региональная модель оценки управления качеством аттестации создается на основе интеграции нормативно-правовых, кадровых, методических, информационных, организационно-управленческих и материальных ресурсов научно-образовательного комплекса в частности, для решения следующих задач:

– выявление новых условий и факторов, способных повлиять на управление качеством аттестации;

– поэтапное внедрение современной системы критериев и показателей оценки управления качеством аттестации, соответствующих измерителей и методического инструментария для оценки предметных знаний, а также компетенций и социального опыта аттестуемых;

– формирование регионального экспертного сообщества, в том числе из представителей общественности, участвующих в различных формах внешней независимой оценки управления качеством аттестации;

– создание стабильно функционирующей информационной подсистемы региональной модели оценки управления качеством аттестации, базирующейся на современных средствах сбора, обработки, анализа, хранения и использования информации о качестве аттестации, структурированной в соответствии с запросами потребителей (электронный мониторинг);

– создание условий для активного участия образовательных учреждений, органов управления образованием, методических служб и общественности в различных формах оценки управления качеством аттестации.[1]

Особое внимание следует уделить реализации механизмов общественной оценки при данной процедуре.

Одним из эффективных решений для организации электронного мониторинга процедуры аттестации педагогических работников может стать создание интерактивного портала с использованием моделей краудсорсинга и принципов открытых данных.

Краудсорсинг является способом привлечения коллективного разума разнообразных индивидов к решению проблемы организации, достижению её продуктивных целей.

Краудсорсинг представляет собой организацию взаимодействия, при котором участники формулируют в нерегулируемом режиме свои вопросы, замечания и предложения, и даже не традиционный механизм обратной связи (по аналогии с порталами для приема жалоб, присутствующими на официальных сайтах практических всех федеральных органов исполнительной власти), а организационно и методически упорядоченную модель взаимодействия организации с инициативными пользователями.

Реализация модели краудсорсинга предполагает формирование и внедрение таких управленческих процессов, как формулирование тем обсуждения (проблематизация), определение условий обсуждения, привлечение и мотивацию экспертов, отбор и фильтрацию оценок, документирование результатов обсуждения.

Процесс оценки аттестуемого может быть также отнесен к открытым данным.

В основе принципа открытых данных лежит идея и том, что общественно значимые материалы можно было легко использовать для создания на их основе полезных для граждан и бизнеса информационных сервисов

Инициатива по раскрытию данных является фундаментом открытого государственного управления во многих странах мира. С помощью открытых данных обеспечивается прозрачность работы органов государственной власти, формируется база для гражданского контроля, создаются новые услуги для граждан и бизнеса [2,3].

Мировой и национальный опыт использования открытых данных в государственном управлении позволяет рассматривать их, как важную составляющую образовательного процесса, хотя в настоящее время к открытым данным в области образования отнесены, в основном, формы документов и алгоритмы их обработки, административные регламенты и справочная информация (см. рис.1.)

**ПОРТАЛ ОТКРЫТЫХ ДАННЫХ**  
Правительства Москвы

Правительство Москвы  
mos.ru

Наш город  
gorod.mos.ru

Информационный город  
dit.mos.ru

Поиск по материалам сайта

Данные | Приложения | Карта | Разработчикам | Сервисы | О портале

Всего 139 сервисов

▼ Департаменты Выбрать все

- Департамент жилищной политики и жилищного фонда города Москвы (5)
- Департамент жилищно-коммунального хозяйства и благоустройства города Москвы (4)
- Департамент здравоохранения города Москвы (7)
- Департамент городского имущества города Москвы (31)
- Департамент культурного наследия города Москвы (1)
- Департамент культуры города Москвы (14)
- Департамент образования города Москвы (10)
- Департамент социальной защиты населения города Москвы (7)
- Департамент торговли и услуг города Москвы (2)
- Департамент транспорта и развития дорожно-транспортной инфраструктуры города Москвы (11)
- Департамент труда и занятости населения города Москвы (5)
- Департамент физической культуры и спорта города Москвы (9)
- Комитет государственного строительного надзора города Москвы (6)
- Комитет по архитектуре и градостроительству города Москвы (4)
- Объединение административно-технических инспекций города Москвы (5)
- Управление записи актов гражданского состояния города Москвы (1)

№	Описание	Ссылка
<b>7. Департамент образования города Москвы</b>		
7.1	Прием заявлений, постановка на учет для зачисления и зачисление детей в государственные образовательные учреждения, реализующие основную общеобразовательную программу дошкольного образования, подведомственные Департаменту образования города Москвы (запись в детские сады)	<a href="http://ec.mosedu.ru/">http://ec.mosedu.ru/</a>
7.2	Предоставление информации о текущей успеваемости обучающегося, ведение электронного дневника и электронного журнала успеваемости	<a href="http://new.mcko.ru/">http://new.mcko.ru/</a>
7.3	Регистрация в учреждения дополнительного образования детей	<a href="http://pgu.mos.ru/ru/application/hobby_education/">http://pgu.mos.ru/ru/application/hobby_education/</a>
7.4	Электронная запись детей на отдых в городские лагеря	<a href="https://pgu.mos.ru/ru/auth/?from_url=L3J1L2FwcGxpY2F0aW9uL2RzbXAvY2FtCHMv">https://pgu.mos.ru/ru/auth/?from_url=L3J1L2FwcGxpY2F0aW9uL2RzbXAvY2FtCHMv</a>
7.5	Зачисление в школу - запись в первый класс	<a href="http://pgu.mos.ru/ru/application/firstclass/">http://pgu.mos.ru/ru/application/firstclass/</a>
7.6	Видеоинструкция по записи в 1 класс	<a href="http://www.educom.ru/ru/works/allschool/first_class/">http://www.educom.ru/ru/works/allschool/first_class/</a>
7.7	Интерактивная карта поиска	<a href="http://www.educom.ru/ru/education_system/interactive/?DISTRICT=1&amp;search=Search">http://www.educom.ru/ru/education_system/interactive/?DISTRICT=1&amp;search=Search</a>
7.8	Предоставление информации о посещаемости и питании школьников	<a href="http://pgu.mos.ru/ru/application/isppl/">http://pgu.mos.ru/ru/application/isppl/</a>
7.9	Предоставление информации о результатах ГИА или ЕГЭ	<a href="http://pgu.mos.ru/ru/application/egel/">http://pgu.mos.ru/ru/application/egel/</a>
7.10	Предоставление информации о текущей успеваемости и посещаемости учащегося	<a href="https://pgu.mos.ru/ru/application/mosobrjournal/">https://pgu.mos.ru/ru/application/mosobrjournal/</a>

Рисунок 2. Пример открытых данных с портала правительства Москвы.

Структура информационной системы для общественной оценки и управления качеством аттестации предполагает портал для коллективной работы [4].

Базовый функционал сайта должен включать в себя систему управления проектами и систему управления идеями.

Основные методологические и технологические аспекты функционирования предлагаемого решения:

- доступность в режиме 24\*7, реализация возможности мониторинга в непрерывном режиме с использованием различных средств доступа (в том числе мобильных) к ресурсам;
- развитие и поддержки системы рейтингов для оценки результатов деятельности аттестуемого, поддержка механизмов общественной оценки результатов образовательной деятельности как учреждения в целом, так и отдельного индивида;
- социализация обучаемых, поддержка социальных групп пользователей, проектных команд и временных творческих коллективов;
- информационная прозрачность процесса аттестации на основе принципа открытых данных;
- привязка к системе ключевых показателей (KPI) для оценки эффективности функционирования системы в целом и ее отдельных компонентов;
- поддержка инструментов информального (спонтанного) и неформального образования;
- поддержка шаблонов и версий документов, отслеживание статуса документов;
- возможность внедрения социальных методов обработки информации (Social Information Processing) [4].

Предложенная информационная система позволит реализовать принципы открытых данных и интегрировать механизмы общественной оценки в процедуру аттестации педагогических работников. Результативность работы решения должно оцениваться на основе: наличия разработки методических рекомендаций для всех участников виртуального взаимодействия, анализа эффективности предложенных для аттестации разработок, объема оценок представленных материалов на основе требований общества, анализа эффективности использования краудсорсинга при решении профессиональных задач [4].

#### **Список источников:**

1. Региональная модель оценки управления качеством аттестации педагогических работников и руководителей образовательных учреждений [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://edu-expert.ru/pages/project.php?tab=t1&show=98&srtCol=4&srtDsc=1>
2. Портал открытых данных [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://opengovdata.ru/>
3. Определение открытых данных [Электронный ресурс] – Режим доступа: [http://government.ru/open\\_data/](http://government.ru/open_data/)
4. Ковалев Е.Е., Косино О.А.. Моделирование взаимодействия участников образовательного процесса в частном облаке ВУЗа. / Сборник научных трудов Sworld по материалам международной научно-практической конференции, 2013. - Т. 15. - № 2. - С. 8-11.

#### **Опыт организации аттестации педагогических работников образовательных организаций культуры и искусства в Свердловской области**

*Ландау Елена Петровна*

*заместитель директора*

*Щербакова Наталия Сергеевна*

*ведущий методист*

*Государственное бюджетное учреждение культуры Свердловской области  
«Методический центр по художественному образованию», Екатеринбург, Россия*

*E-mail: [somc@somc.ru](mailto:somc@somc.ru)*

В Свердловской области на протяжении многих лет успешно реализуется организационно-содержательная модель осуществления государственной функции по организации проведения аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, осуществляющих образовательную деятельность. В образовательных организациях дополнительного образования детей (детских школах искусств по видам искусств), находящихся в ведении муниципальных органов управления культуры работают более 4500 педагогических работников, в профессиональных образовательных организациях, подведомственных Министерству культуры Свердловской области, работают более 700 педагогических работников, которым необходимо проходить аттестацию. Профессиональная деятельность педагогических работников образовательных учреждений культуры и искусства имеет специфические особенности, которые необходимо учитывать при проведении аттестации. Министерство культуры Российской Федерации неоднократно рекомендовало для наиболее объективной и всесторонней оценки качества и результатов профессиональной деятельности данной категории работников привлекать специалистов, имеющих соответствующее профессиональное образование, опыт работы в отрасли культуры и искусства, знающих специфику данной деятельности.

Министерство культуры Свердловской области более 13 лет успешно сотрудничает с Министерством общего и профессионального образования Свердловской области по вопросам аттестации педагогических работников.

Благодаря налаженному межведомственному взаимодействию в субъекте создана эффективная система аттестации педагогических работников образовательных учреждений культуры и искусства. Между двумя министерствами заключено соглашение по вопросам аттестации, в котором министерству культуры переданы полномочия по организации проведения аттестации и первичной экспертизы результатов деятельности педагогических работников детских школ искусств и подведомственных министерству культуры организаций профессионального образования, по определению форм аттестации, выработке критериев оценки деятельности педагогических работников, формированию банка экспертов. В состав Главной аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования включён представитель министерства культуры.

Министерство культуры Свердловской области располагает достаточными необходимыми ресурсами для организации и проведения аттестационной экспертизы педагогических работников образовательных учреждений сферы культуры и искусства. Ежегодно при министерстве культуры создаётся Представительство Главной аттестационной комиссии Министерства общего и профессионального образования Свердловской области для организации аттестации педагогических работников для установления соответствия уровня квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям и Центр квалификационных испытаний для организации аттестации педагогических работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности. К работе в областном банке экспертов привлекаются ведущие специалисты средних и высших профессиональных образовательных учреждений культуры и искусства, имеющие почётные звания или высшую квалификационную категорию. Анализ опыта данной деятельности показывает, что участие таких специалистов в аттестационной экспертизе не только позволяет получить максимально объективную оценку деятельности аттестующихся работников, но помогает выявить недостатки и выстроить траекторию дальнейшего профессионального роста для каждого работника. В связи с введением с 1 января 2011 года нового порядка аттестации педагогических работников для аттестации педагогических работников муниципальных образовательных организаций дополнительного образования детей детских школ искусств на первую квалификационную категорию в областной банк экспертов включаются и ведущие специалисты детских школ искусств, имеющие высшую квалификационную категорию.

Аттестация является мощным инструментом влияния на качество образования. В ходе разработки форм аттестации и критериев оценки деятельности педагогических работников образовательных учреждений культуры и искусства максимально учитывается специфика деятельности, представляются конкретные результаты образовательной деятельности и творческих достижений педагогических работников. В Свердловской области одобрены к применению, используются на практике разработанные Министерством культуры Российской Федерации и согласованные с Департаментом образования Минобрнауки России «Рекомендации по проведению аттестации педагогических работников, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования и дополнительные образовательные программы в области культуры и искусства Министерства культуры Российской Федерации». В этом документе максимально учтена специфика профессиональной деятельности педагогических работников отрасли культуры и дан конкретный инструментарий для её оценки. При аттестации педагогических работников на первую и высшую квалификационные категории при анализе используемых педагогическим работником образовательных технологий и методик рекомендуется учитывать:

- проведенные педагогическим работником открытые уроки и мастер-классы в образовательном учреждении;

- художественно-творческую деятельность педагогического работника, которая является основой образовательных технологий и методик и свидетельством поддержания собственного профессионального уровня;

- методическая работа (разработка методических пособий и учебных программ, используемых в учебной работе и имеющих внутренние и внешние рецензии/отзывы), написание и подготовку учебников, хрестоматий, участие в повышении квалификации педагогических работников детских школ искусств.

При анализе результатов освоения обучающимися образовательных программ и показателей динамики их достижений, а также личного вклада педагогического работника «в повышение качества образования на основе совершенствования методов обучения и воспитания, инновационной деятельности, в освоение новых образовательных технологий» и распространение его собственного опыта в «области повышения качества образования и воспитания» необходимо учитывать динамику и результаты участия педагогического работника и обучающихся в научно-методических/методических и творческих мероприятиях межрегионального, всероссийского и международного уровней (в мастер-классах, обучающих семинарах, конференциях, олимпиадах, концертах, выставках, фестивалях, конкурсах и т.д.) – в зависимости от профиля преподаваемой дисциплины.

В ходе аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности педагогические работники проходят письменные квалификационные испытания в форме короткого сочинения – описания урока. В письменной форме должен быть изложен развернутый план одного состоявшегося урока, аттестационной комиссией может быть затребована видеозапись этого урока.

Государственное бюджетное учреждение культуры «Методический центр по художественному образованию», подведомственное Министерству культуры Свердловской области, выполняет функции по организации аттестации педагогических работников, координации деятельности образовательных учреждений культуры и искусства всех уровней, оказанию им методической помощи в обеспечении преемственности и непрерывности обучения, созданию условий для профессионального роста преподавателей, выстраиванию ведомственной вертикали художественного образования, имеет информационную базу всех образовательных учреждений, с которыми взаимодействует, осуществляет непосредственную связь с каждым образовательным учреждением культуры и искусства.

В целях качественного осуществления организации и проведения аттестации педагогических работников используются следующие ресурсы:

- размещение нормативных документов по аттестации и информационное сопровождение аттестационных процессов на официальном сайте Методического центра по художественному образованию;

- издание печатных материалов с разъяснениями процедуры аттестации и образцами заполнения аттестационных документов;

- проведение семинаров для руководителей образовательных учреждений, ответственных за организацию аттестации, руководителей органов местного самоуправления, в ведении которых находятся детские школы искусств;

- проведение семинаров для экспертов областного банка;

- отправление оперативной информации в виде электронного письма в каждое образовательное учреждение;

- консультации по вопросам аттестации по телефону и электронной почте;

- личные консультации по вопросам аттестации.

Неурегулированным на федеральном уровне остаётся вопрос нормы оплаты работы экспертов, привлекаемых к аттестационной экспертизе. Утверждение размера оплаты экспертов будет способствовать упорядоченности аттестационных процессов.

#### **Список источников:**

1. Приказ Министерства образования и науки РФ от 26.03.2010 г. №209 «Порядок аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений» [Электронный ресурс]. - Режим доступа: [http://www.edu.ru/db-mon/mo/data/d\\_10/prm209-1.htm](http://www.edu.ru/db-mon/mo/data/d_10/prm209-1.htm)
2. Рекомендации по проведению аттестации педагогических работников, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования и дополнительные образовательные программы в области культуры и искусства. Департамент общего образования Минобрнауки России. Департамент науки и образования Минкультуры России. 2010 . - [Электронный ресурс]. - Режим доступа: [http://www.kultura-centr.ru/to\\_assist\\_edu/rekomends.pdf](http://www.kultura-centr.ru/to_assist_edu/rekomends.pdf)

### **Использование современных технологий при аттестации педагогических кадров ДОУ**

*Лапина Татьяна Михайловна*

*Старший воспитатель*

*МБДОУ детский сад № 95 «Росточек», Волжский, Волгоградская область, Россия*

*E-mail: [tanjalapina@list.ru](mailto:tanjalapina@list.ru)*

На современном этапе реформирования системы дошкольного образования руководитель ДОУ не может обойтись без современных технологий в управлении. Такие слова, как менеджмент, маркетинг и др., активно используются в лексиконе руководителей. К новым методам управления может быть отнесен и коучинг. Это значит – тренировать, наставлять, воодушевлять. Коучинг – это развивающее консультирование.

В деятельности детского сада данная идея используется давно в виде взаимопосещений опытными педагогами занятий молодых воспитателей, консультаций старшего воспитателя, приглашения научных консультантов из институтов повышения квалификации и кафедр дошкольной педагогики и т.д. Разница между обычным консультированием и новыми технологиями – это активная форма обучения, направленная на личностную поддержку профессиональной деятельности.

Мы предлагаем использование коучинга для проведения аттестации педагогических кадров ДОУ исходя из того, что основа данной техники –

интерактивное общение, дискуссия (вопрос-ответ). Безусловно, консультант должен иметь опыт консультирования, но самое главное, он должен быть зрелой и сильной личностью. В процессе работы он выстраивает с педагогом партнерские (равноправные) отношения, являясь в первую очередь партнером, а не советником. Здесь педагог не получает советов и рекомендаций, а только отвечает на вопросы, которые ему задает консультант, и сам находит резервы и пути для решения своих проблем. Такая позиция требует от консультанта в первую очередь толерантности – принятия человека таким, какой он есть, навыка безоценочного взгляда на другого человека, эмпатичного отношения к нему. Специалист должен иметь большой профессиональный опыт, детально знать технологию достижения конкретной цели, которая бы соответствовала профессиональному уровню, амбициям и стремлению педагога, а так же уметь выбирать оптимальные пути для достижения этой цели. Конфуций говорил: «Давай наставления только тому, кто ищет знаний, обнаружив свое невежество. Оказывай помощь только тому, кто не умеет внятно высказывать свои заветные думы». В процессе консультирования осуществляется индивидуальная поддержка педагогов, которые ставят перед собой задачу профессионального и личностного роста.

Анализ опроса педагогов, проведенного в МБДОУ детский сад № 95 «Росточек», Волгоградская обл. г. Волжский показал отсутствие четко сформулированной профессиональной цели у большинства специалистов. Другой цели, кроме получения высокого заработка работниками ДОУ не видели.

В области бюджетной сферы трудно рассчитывать на то, что главную цель – увеличение материального благосостояния, можно достичь упорным высококвалифицированным трудом, поскольку разница между первой и высшей квалификационными категориями у педагогов ДОУ незначительна.

При этом стаж и образование существенно не влияют на ее повышение. Какие же преимущества занимаемой должности можно поставить в качестве главного профессионального стремления педагога? Работа в ДОУ имеет свои преимущества, которые большинство педагогов не замечают: стабильность заработка; социальные гарантии; наличие льгот при выходе на пенсию; оплачиваемый длительный отпуск; гарантированная оплата больничных листов - работа посменно, первая или вторая половина дня свободна; выход на пенсию по выслуге лет; стимулирование труда сотрудников.

Таким образом, педагоги должны выбрать: стабильность или благосостояние. И большинство выбирают стабильность даже при низкой заработной плате в бюджетной сфере. Исключение составляют молодые специалисты, которые, проработав в лучшем случае год, уходят, мотивируя это тем, что такую работу они всегда найдут, а сейчас попробуют себя в торговле или иной сфере деятельности.

Отсутствие конкуренции на рынке труда в государственных образовательных учреждениях не только приводит к постоянной текучести кадров, но и делает педагогов пассивными и инертными в профессиональной деятельности (аргумент один: зачем? – это не повысит моего благосостояния).

Исключение составляют дошкольные учреждения малых городов или крупных сел, устроиться на работу в детский сад практически невозможно, средний возраст работающих воспитателей 50 лет. Именно в таких детских садах подготовка к аттестации педагогов с использованием коуч-методов была бы результативной.

Аттестация педагогических кадров, присвоение квалификационной категории – оптимальная сфера для использования приемов коучинга. Педагог, получивший консультацию специалиста, может самостоятельно решать большинство профессиональных проблем, вносить посильный вклад в работу ДОУ, стремиться освоить новые профессиональные области для решения материальных проблем. Опыт свидетельствует, что аттестация принадлежит к тем эффективным инструментам,

которые способствуют расширению круга творчески работающих педагогов и коллективов, разработке и реализации педагогических технологий, а также является механизмом реализации кадровой политики.

При подготовке и проведении аттестации мы руководствуемся следующими принципами: Добровольность. Открытость. Доступность. Переход от обучения к самообразованию. Справедливость в оценке труда. Добросердечное отношение к педагогам. Максимальная добросовестность, порядочность и компетентность аттестационных комиссий и экспертных групп. Оценка уровня профессиональных знаний (компетентности) и результатов профессиональной деятельности (профессионализма). Положительный эмоциональный фон при подготовке и проведении аттестации. Соответствие результатов подготовки педагогов к аттестации требованиям, которые предъявляются конкретной сферой их профессиональной деятельности; обеспечение конкурентоспособности.

Используем разнообразные формы: Индивидуальная консультация. Курсы повышения квалификации. Самоанализ деятельности. Творческий отчет педагогов. Открытые просмотры видов детской деятельности. Взаимопосещения аттестуемых. Педагогические исследования по актуальным проблемам дошкольного образования. Собеседование аттестуемого с экспертами по заранее согласованным вопросам, опережающая помощь на этапе аттестации.

Использование методов развивающего консультирования в системе ДОУ способствует развитию профессиональной компетентности педагогов, повышению их мастерства и педагогической культуры.

## **Определение критериев эффективности профессиональной деятельности педагогов системы среднего образования в системе расчёта показателей КРІ: опыт моделирования системы.**

*Макарова Елена Евгеньевна*

*Заместитель директора*

*МАОУ СОШ №19, Томск, Россия*

*E-mail: evaforum2012@gmail.com*

Проблема поиска мотивирующих и стимулирующих факторов повышения качества и эффективности труда педагогов сегодня актуальна для каждого образовательного социального института [6]. В данной статье мы описываем опыт разработки новой модели системы материального стимулирования результативности и качества труда педагогов, а так же достигнутые результаты на этапе моделирования новой системы оплаты труда. Модель разрабатывается в муниципальном автономном образовательном учреждении (МАОУ СОШ № 19 г. Томска).

Традиционное положение определяет порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда (СФОТ), установленного для учреждений общего и среднего образования.

Основанием для распределения СФОТ в образовательном учреждении является: Постановление администрации Томской области от 17.08.2009г № 137а «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, находящихся в ведении Департамента общего образования Томской области и о внесении изменений в постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 г. №80а»; приказ департамента образования от 31.08.2009 г. №782 «О введении с 01.09.2009 г. новой системы оплаты труда в подведомственных департаменту образования учреждениях, реализующих основные общеобразовательные программы начального, основного, среднего (полного) общего образования»; Постановление Мэра города Томска от 03.04.2008 г. № 231 «О выплатах стимулирующего характера работникам муниципальных учреждений города Томска»; Постановление Мэра города Томска от 07.10.2008 г. № 754 «Об утверждении

перечня и порядка установления выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных бюджетных учреждениях города Томска»; постановление администрации Города Томска от 20.06.2013 № 632 «О внесении изменений в Положение о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя выполняет департамент образования администрации Города Томска, утверждённое постановлением администрации города Томска от 30.09.2009 № 933», Положение об оплате труда МАОУСОШ № 19 г. Томска.

В действующей в течение последних трёх лет форме распределения стимулирующего фонда оплаты труда - сотрудники, выполняющие однотипную работу, получали за эти работы примерно равное материальное вознаграждение. Разница при расчёте начислений возникала в случаях большего количества произведённых работ. Таким образом, сложившаяся система учитывала исключительно количественные показатели оценки выполнения того или иного вида работы конкретным сотрудником. Качество и эффективность выполнения работы (сформированные компетентностные образования, реальный уровень знаний учеников и оптимизация образовательных процессов и другие показатели индивидуальной профессиональной результативности) не учитывались. Так же не шли в расчёт интенсивность, сложность и содержание процессов работ педагога. Данные упущения в системе оплаты, которая посредством повышения мотивации профессионального развития педагогов должна, по сути, стимулировать развитие образования в школе, исключили ожидаемые результаты. Полученные результаты осуществления образовательных процессов не выражались в положительной динамике [8].

С сентября 2013 года в школе создаётся новая модель системы оплаты труда. Разработка и апробация модели осуществляется в рамках развития направления модернизации управленческих процессов социального образовательного института [4].

Данное проектное направление реализуется в мегапроекте программы развития школы «Создание модели единого открытого инновационного образовательного пространства школы как пространства творческого, карьерного и профессионального самоопределения и самореализации личности» [9]. Цель реализации данного направления мегапроекта – создать новую модель системы распределения стимулирующего фонда, при которой:

А) личная результативность каждого сотрудника рассчитывается беспристрастно (расчёт производится автоматически по формулам; зависимости между показателями определяет корреляция между показателями, которая установлена принятыми пунктами Положения в установленных долях веса критериев ежемесячно; оценка производится по критериям, принятым пунктами Положения; данные переменных, подконтрольных текущему внешнему и внутреннему мониторингу качества и эффективности, подаются на экспертный совет в форматах ежемесячных отчётов по реализации своего проекта; данные ежемесячно подаются каждым участником таблицы распределения стимулирующего фонда).

Б) при качественном проектном планировании своей трудовой деятельности сотрудник реально оценивает особенности условий труда, взятые на себя обязательства по реализации конкретных задач программы развития школы в рамках своей профессиональной деятельности и масштаб её выполнения в количественных и качественных единицах в процентах. То есть, оценивая возможность собственного влияния на процессы, закладывает реальные показатели в плановые цифры и проценты ожидаемых результатов. Таким образом, качественное проектное планирование собственной профессиональной деятельности напрямую влияет на финансовые результаты автора проекта – педагога или сотрудника.

В) качественные характеристики процессов увеличивают как индивидуальную финансовую результативность (в отличие от традиционной схемы, где производится учёт количественных характеристик и спорных оценок деятельности индивида), так и общую командную эффективность в процессах моделирования единого образовательного пространства [1].

Скорость внедрения этой инновации зависит от целенаправленной командной работы всех участников педагогического коллектива – для запуска новой модели нужны точные

данные. На этапе «Сбора данных» 16 сентября 2013 года проведено открытое массовое событие «Сентябрёвка», по результатам которого произведена идеальная модель нового образовательного пространства [4].

Таблица, описывающая новую модель, представляет собой Дорожную карту образовательного пространства школы, в которой определены:

1. Спектр образовательных услуг, оказываемых социальным образовательным институтом (составляется на основании представленных на событии, программ формирования начальных карьерных, профессиональных и творческих компетенций в измерителе количества профильных урочных и внеурочных часов педагогов школы, социальными партнёрами, включая платные дополнительные образовательные услуги)
2. Спектр услуг, востребованных потребителями (учащимися и прочими участниками образовательного пространства по итогам набора в профильные проектные группы)
3. Дорожные карты индивидуальных траекторий самоопределения и самореализации личности всех участников пространства.

Когда в расчётные файлы моделируемой системы стимулирования будут внесены все необходимые данные, пройдёт апробация и система будет свёрстана.

Полученная модель будет доведена до сведения коллектива для внесения корректных дополнений с целью совершенствования, если таковые потребуются. Принятие и совершенствование модели коллективом увеличит её ценность, и система будет утверждена. Этап утверждения по плану модернизации должен пройти не позднее начала октября 2013 г.

После принятия модели мы коллегиально обсудим и утвердим механизм, структуру, формы и сроки подачи ежемесячной отчётности по проектам, которые сейчас активно разрабатываются мегапроектной группой внутренних и внешних экспертов.

Далее, на расширенном совещании экспертного совета школы, в который войдут все руководители мультипроектов – заместители директора школы, председатель профкома и избранные члены совета, ежемесячно по итогам сдачи отчётов будут рассматриваться и приниматься решения о стимулировании по системе ключевых показателей эффективности [5] – КПЭ.

КПЭ рассчитываются как измерители следующих десяти критериев профессиональной результативности и эффективности педагога, принятых на общем собрании коллектива [2,3]:

Критерий № 1	Результаты ГИА (расчёт по итогам внутреннего и внешнего мониторинга в соотношении с прогнозами проекта)
Критерий № 1.1	Результаты ЕГЭ (расчёт по итогам внутреннего и внешнего мониторинга в соотношении с прогнозами проекта)
Критерий № 1.2	Результаты промежуточной аттестации ЕГЭ и ГИА (расчёт по итогам внутреннего и внешнего мониторинга в соотношении с прогнозами проекта)
Критерий № 1.3	Традиционная форма сдачи экзаменов (расчёт по итогам внутреннего и внешнего мониторинга в соотношении с прогнозами проекта)
Критерий № 2	Промежуточная аттестация (качественная успеваемость по школе. расчёт по итогам внутреннего и внешнего мониторинга в соотношении с прогнозами проекта)
Критерий № 3	Процент часов урочной нагрузки по профильным программам (расчёт по итогам внутреннего и внешнего мониторинга в соотношении с планом проекта)
Критерий № 4	Процент часов внеурочной нагрузки по профильным программам (расчёт по итогам внутреннего и внешнего мониторинга в соотношении с планом проекта)
Критерий № 5	Ведение проектной документации (расчёт по итогам внутреннего и внешнего мониторинга в соотношении с планом проекта)

Критерий № 6	Реальная научная и образовательная значимость инноваций проекта (расчёт по итогам внутреннего и внешнего мониторинга в соотношении с прогнозами проекта)
Критерий № 7	Степень фактической реализации событий проекта (критический путь реализации плана проекта в соотношении с фактами отчёта и мониторинга)
Критерий № 8	Участие/победы проекта, участников проектной группы (расчёт по итогам отчётов, по итогам внутреннего и внешнего мониторинга в соотношении с прогнозами проекта)
Критерий № 9	Мультикомпетентность как эффективное развитие творческой и профессиональной траектории современного педагога (начисления по критерию рассчитываются только при наличии факта положительной динамики показателей по предыдущим критериям)
Критерий № 10	Масштаб внедрения инновации (расчёт по итогам внутреннего и внешнего мониторинга в соотношении с планом проекта)

Решения экспертного совета по распределению стимулирующего ФОТ в обезличенном (без указания ФИО) варианте будут ежемесячно декларироваться для коллектива в специальных СМИ школы. По запросу любого сотрудника совет будет обязан представить для ознакомления его расчётный лист с тем, чтобы сотрудник убедился в беспристрастности решения на его счёт и был мотивирован на дальнейшее профессиональное развитие.

#### Список источников:

1. Армстронг М. Оплата труда: Практическое руководство по построению оптимальной системы оплаты труда и вознаграждения персонала. Днепропетровск: Баланс Бизнес Букс, 2007. – 512 с.
2. Ветлужских Е.Н. Мотивация и оплата труда. Практика. Методики. Инструменты. М., Альпина, 2008. – 133 с.
3. Ветлужских Е.Н. Стратегическая карта, системный подход и КРІ. Инструменты для руководителей. М., Альпина, 2008.- 208 с.
4. Макарова Е.Е., Суркова Н.А. Профессиональное самоопределение и целеполагание личности. Карьера и творческая самореализация. Вып.1: Условия для формирования профессиональных намерений / Е.Е. Макарова. – Томск: В-Спектр, 2013. – 288 с.
5. О направлении Программы развития воспитательной компоненты в общеобразовательных учреждениях // Вестник образования. - № 13. – 2013. – С. 52-54
6. Постановление Правительства РФ от 5 августа 2013г №662 Об осуществлении мониторинга системы образования [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.garant.ru/hotlaw/federal/488569/>
7. Программа развития школы 2013-2017гг /www. school19.tomsk.ru [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://school19.tomsk.ru/development/development1>
8. Публичный информационно-аналитический доклад о состоянии и результатах деятельности МАОУ СОШ №19 г. Томска [Электронный ресурс] - Режим доступа: [http://school19.tomsk.ru/official/public\\_doc](http://school19.tomsk.ru/official/public_doc)
9. Тарасенко Ф.П. Прикладной системный анализ: учебное пособие / Ф.П. Тарасенко.- М.: КНОРУС, 2010. – 224с.

#### Архетипы Матери и Отца в трендах кадровой политики современного образования

*Маленко Сергей Анатольевич*  
*Профессор, доктор философских наук*

Система современного образования скроена по меркам классического средневекового университета, где гендерный диссонанс, относящийся как к педагогам, так и к обучающимся, изначально определял дидактические стратегии.

Именно религиозная картина мира стала платформой для выдвижения мужчины-наставника не только в качестве проводника знаний, но и вообще любых социально значимых умений и навыков. Современное образование сохраняет в снятом виде до сих пор воспроизводит все накопившиеся за многие века пережитки и предрассудки. В то же время, повсеместное ныне господство женщин в сфере образовательных услуг свидетельствует о серьезных нарушениях в процессе формирования сознания и профессиональных компетенций подрастающего поколения. Несмотря на демократическую доступность всех уровней системы образования, тем не менее, повсеместное доминирование женщины-педагога, особенно на начальных этапах образовательного процесса, создает негативный фон формирования, как имиджа самого знания, его профессионального использования, так и социальной инфраструктуры в целом. Поэтому, необходимые инновации в этой сфере так же должны быть связаны с преодолением гендерного дисбаланса в педагогическом сообществе. В этом смысле крайне полезными могут быть выводы, полученные представителями аналитической психологии относительно фундаментальных принципов, определяющих модели развития сознания ребенка.

К. Юнгу удалось установить, что гармоничное формирование представлений человека о себе и окружающем мире обусловлено действием архетипов коллективного бессознательного. А для педагогического процесса наиболее значимыми могут оказаться содержания, представленные архетипами Матери и Отца, которые ребенок должен осознать. Впервые они появляются в результате преодоления человеком социальной оппозиции Тени и Персоны. Именно тогда индивид сталкивается с необходимостью освоения первичной и наиболее интимной экзистенциальной реальности своего тела как естественного пространства происхождения сознания. Показательно, что социальная феноменология этого слоя бессознательного непосредственно связана с образами некоей содержательной реальности, названной К.Г. Юнгом архетипом Матери. Мать – это первейшая родовая сущность, закладывающая практически все необходимые условия для образования в сознании *предмыслий* о Существенности и Существенном, относительно Пространства Бытия и самой Материи его сбывания. Мать – это архетип, выражающий вечную и бессмертную, бессознательного стихию, олицетворяющий примордиальную мистическую причастность вечно первобытного, исконно родового человека к почве [1], на которой он проживает и вокруг которой веками селились духи его предков.

Первичный образ Матери, *вне-порядковый*, *внеиерархичный* и *пред-сущий* по отношению ко всем явлениям, в которых обнаруживается нечто материнское, прародительское в исконном понимании этого слова. Архетип Матери ориентирует сознание на первоисточник его происхождения, материальную природу, формирует *пред-представления* о пассивно порождающем начале и разнообразных вегетативных свойствах, обеспечивающих вечное приумножение Жизни. Он указывает на символичность бессознательного, природного и инстинктивного, физиологического тела, в котором человек живет или пленен, потому что Мать – несущая и живительная – именно таким образом, символизирует место зарождения сознания, а потому является всеобщей покровительницей как самых ранних этапов его развития, так и периодов, в которых сознание готовится к вынашиванию экзистенциальных смыслов.

С этим архетипом ассоциируются реальная материнская забота и трогательное сочувствие, магический авторитет женщины в отношении всего, что в принципе может считаться ее ребенком, а также ее мистическая мудрость и духовная зрелость, выходящая далеко за привычные, социальные пределы разума, любой сберегающий инстинкт или же

порыв; словом, все, что отличается природной и глубинной добротой, внимательностью и поддержкой, способствуя росту и плодородию Жизни. Мать – всегда главенствующая фигура там, где происходят глобальные магические преобразования, воскрешения и вознесения, в том числе, в мифических подземных мирах и среди их жителей. Негативный, теневой слой содержаний архетипа Матери может формироваться в результате явных и скрытых социальных конфликтов человека с его Персоной и потому включать в себя нечто тайное, загадочное и темное: бездну, пучину, мир мертвых, все, что поглощает, утрирует, соблазняет, наполняя ужасом. Мать – неминуема, как сама Судьба, но, в то же время, она необъятна, как сама Природа, нежно любящая, но при этом жестокая, счастливая и неутомимая дарительница Жизни. Мать – это живительная любовь и одновременно индивидуальный опыт ее переживания, извечная личностная тайна.

Как и любой иной, архетип Матери способен к бесконечному проявлению в сознании. При этом, для индивида наиболее жизненно важными из них являются образы матери, бабушки, мачехи, свекрови (тещи) и учительницы. Далее идут образы любых женщин, с которыми человек в жизни поддерживает те или иные родственные отношения: няня, воспитательница, далекая родственница. Затем следуют женские образы, которых можно назвать матерями в переносном, символическом смысле этого слова. К этой категории относятся такие, уже обобщенные социальным и культурным опытом образы, как Матерь Божья, Пресвятая Дева, София.

Архетип Матери может быть представлен и любыми другими материнскими символами, выражающими образ спасения человека от социального гнета: Рай, Ирий, Вальхалла, Элизиум, Иару, Дзанат, Эдем, Сукхавати, Дзедо, Утопия, Царство Господнее. Кроме того, его могут представлять социальные институты и феномены окружающего мира, способные вызвать у человека набожность и почитание, благоговение, такие как Церковь, Родина, Страна, Земля, Ад. Мать также указывает на места, предметы или явления, символизирующие плодородие и обилие: закрома, житница, пашня, сад, нива и тому подобное, либо на их полное отсутствие: болото, пустыня, чащоба, топь и т.д.

В то же время, необходимым дополняющим символическим элементом материнско-материальных предпосылок образования сознания выступает также обнаруженный К.Г. Юнгом слой коллективного бессознательного опыта человечества, именованный им архетипом Отца. Он персонифицирует сакральный первоисточник, Дух и Вселенский Разум, вдохновляющий мир, получивший исходный материнский жизненный порыв, на дальнейшее осуществление. Он своего рода *prima causa, creator* (от лат.), Творец, *причинник* вещей, патронирующий такие периоды развития сознания, когда само его существование человеку еще неизвестно.

Именно от него исходят запреты, мудрые советы и убедительные, направляющие осуждения. Мир Отца знаменует собой время предвечного Единства человечества со всей природой, однако, Его благость и могущество все-таки не могут считаться единственным космогоническим принципом. Это обстоятельство является исходной точкой возникновения и развития ситуации, порождающей следующий образ взаимоотношений архетипов коллективного бессознательного. С одной стороны, Отец является первотолчком к появлению Матери, поскольку присущий ему *логос* предвечно борется за собственное освобождение из первичной теплоты, тьмы материнского чрева, то есть из абсолютно пассивной, аморфной, качественно нейтральной, нецелесообразной, бессмысленной бессознательности.

С другой – то, что примордиально принадлежит Отцу как Единое непременно требует символического дополнения Иным, природным, Материнским, а в последствии и Детским. Таким образом, мир Отца (имеющий специфические индивидуальные проявления в сознании) закономерно претерпевает принципиальные изменения именно в том, что его символически наследует мир Сына, являющийся, одновременно, и снятием противоположности Матери и Духа, и исходным моментом становления новой архетипической ситуации в становящемся сознании. Отец выступает как духовный защитник

от опасностей посягательного мира и становится, таким образом, для Сына образцом Персоны, а Мать – защитой от опасностей, угрожающих его душе из мрака мира Потустороннего. Таким образом, архетип Отца позволяет придать бессознательной жизни индивида необходимую духовную динамику и способствовать началу феноменологизации родового содержания его сознания. Поэтому, ориентация на архетипы Матери и Отца создает гармонические условия для формирования, в том числе, эффективного педагогического процесса.

Следует отметить, что продолжительное господство рационалистической традиции в европейском обществе и окончательная потеря человечеством первобытного единства с природой на закате Нового времени [2] (единства, еще не претерпевшего ни институциональных расчленений, ни сознательных интерпретаций) привели к тому, что сакральный образ Великой Матери в бессознательных социальных представлениях цивилизованных европейцев стойко отождествился с материей, материалом, сырьем, ресурсной базой и, тем самым, окончательно был вытеснен из сферы повседневности. В это же время образ Всемогущего Отца институционально редуцировался к рационализированной рефлексии, холодному интеллекту и безличной иерархизированной Власти, что свидетельствовало о всеобщей стагнации индивидуального сознания и начале фатальной экзистенциальной трагедии современной цивилизации.

Дальнейшая детерминация парного архетипа Мать-Отец просматривается в закономерностях, связанных с действием архетипов Мудрой Старухи и Мудрого Старца. Старец-Мудрец берет на себя роль гуру, духовного учителя, являясь сознанию в образах волшебника, шамана, мастера, доктора, священника, философа, профессора или любого другого значимого для индивида внешнего источника духовного авторитета. Их появление свидетельствует о необходимости бессознательной компенсации естественного, либо совершенно противоестественного и абсолютно провального отсутствия/недостатка опыта в конкретных жизненных ситуациях, требующих незамедлительного осознания человеком своего положения, статуса, самоанализа, планирования, доброго совета и потенциальной возможности заполнения существующей бессознательной пустоты новыми осознанными и пережитыми содержаниями. Парадоксальность полноты и глубины исходящего от них смысла, подталкивает человека к догадкам, предположениям, исповедям, к необходимости личного толкования, выбора, поступка и принятия на веру положений, зачастую никак не подкрепляемых имеющимися у индивида ни профессиональным, ни общим социализационным стажем.

Одной из мировоззренческих миссий Мудрого Старца является провокация индивида к постановке вопросов о смысле жизни и поиску нетривиальных ответов на них, к саморефлексии и мобилизации его духовных сил и воли. От него же исходят предупреждения человеку о возможной экзистенциальной и социальной опасности, а факты символического одаривания человека магическими талисманами, обещающими достижение неожиданного и невероятного успеха в процессе развития сознания, являются (и в позитивном, и в негативном значении) одним из архетипических способов образования целостной личности. Подобное вмешательство, как показатель спонтанной феноменологизации (объективации) архетипа, становится жизненно необходимым, поскольку собственное индивидуальное сознание оказывается не в состоянии подвести человека к черте, за которой ему будет явлена чрезвычайная мощь коллективного опыта. Фактически лишая индивида необходимости абсолютно бесполезного (в данной конкретной ситуации) и потому ненужного социального выбора, *старец является рефлексией и концентрацией нравственных и физических сил [...], когда сознательная мысль еще или уже невозможна* [3].

Таким образом, символы бинарного архетипа Мудрого Старца или Мудрой Старухи в сознании индивида, с одной стороны, являются воплощениями интуиции, проникновенности, проникновенности, сообразительности, знания, мудрости, откровения и пророчества. С другой же, эти нравственные качества, сформированные индивидуальным сознанием, такие

как добрая воля и желание помочь, наглядно свидетельствуют об одухотворенности и осмысленности несущих их символических содержаний коллективного опыта. Такого рода опыт взаимодействия с архетипами коллективного бессознательного, безусловно, выводит само сознание человека на новый уровень представлений о самом себе, мире как пространстве своего естественного осуществления и возможных способах природного и социального взаимодействия человека с осознанной им средой. В этой связи, не следует забывать, что сущностной характеристикой сознания, в отличие от бессознательного, является его стремление к непрерывному сроднению (как естественному итогу первоначального освоения) с содержаниями бессознательного, которые на этом этапе человек уже научился отличать и узнавать.

В силу этого, выявленные К. Юнгом бессознательные закономерности могут и должны стать фундаментом для продуктивной модернизации системы отечественного образования. Женщина-учитель, мужчина-учитель – это не просто носители различных гендерных ролей. Это символические фигуры, олицетворяющие неисчерпаемость коллективного опыта предшествующих поколений, который является для учащегося не только залогом продуктивной социализации, но и платформой для индивидуального творчества во благо всего общества. Именно поэтому возвращение мужчины в школу должно стать приоритетом государственной политики в сфере образования, а возникающее при этом продуктивное гендерное взаимодействие становится условием формирования нового качества и образовательного процесса, и социальной жизни как таковой.

#### Список источников:

1. Леви-Брюль Л. Сверхъестественное в первобытном мышлении. М.: Педагогика-Пресс, 1994. - 608 с.
2. Ролст С.Дж. Ублюдки Вольтера. Диктатура разума на Западе. М.: АСТ, 2007. - 895 с.
3. Юнг К.Г. Душа и миф: шесть архетипов. К.: Государственная библиотека Украины для юношества, 1996. -384 с.

#### Трансформации коммуникативного пространства образовательных систем

*Матвеева Ольга Юрьевна*

*Доцент, кандидат философских наук*

*Национальный исследовательский Томский политехнический университет, Институт социально-гуманитарных технологий, Томск, Россия*

*E-mail: omatveeva@list.ru*

Изменения в системе образования, наметившиеся в последние двадцать лет, аналитики описывают с помощью метафоры *коммуникативного поворота*. Эти изменения затрагивают не только традиционную фигуру педагогического мышления «учитель – ученик», но и побуждают нас к переосмыслению практически всех образовательных отношений, включая и само понятие «образование».

За всеми этими, достаточно радикальными действиями можно увидеть множество разнообразных осознанных и мало осознанных усилий, направленных на поиск новой продуктивности образования. Этот поиск обусловлен, в свою очередь, ощущением истощенности существующих форм образовательных практик в ситуации быстрых социальных и культурных перемен.

Проблемным полем современного образования становится понятие *образовательной коммуникации*, проработка которого позволяет рассмотреть современное университетское образование как динамично развивающуюся коммуникативную среду, обладающую специфическими, присущими только ей регулятивами, и, вместе с тем, составляющую

сложное единое целое с обществом, в котором знания становятся одной из производительных сил.

Центральная исследовательская задача определяется как выделение и полидисциплинарный анализ различных проектов и технологий образовательной коммуникации в реальном образовательном процессе современного университета. Современные подходы к проблемам развития организаций обязательно включают в себя развитие коммуникативных технологий.

В качестве закона коммуникативных технологий признается тенденция опоры на уже имеющиеся в обществе коммуникативные потоки. Путем внесения изменений в коммуникацию, достигается изменение в действующей ситуации, и затем рождение новой формы взаимоотношения в свою очередь коммуникативные технологии объединяют разнообразные методы, приспособленные под те или иные потребности общества. Когда речь идет об образовательном процессе и об образовании в целом, используют, как правило, такие термины, как образовательная среда и образовательное пространство. В тоже время образование представляет собой коммуникативный процесс как процесс обучения, поэтому более верным, на наш взгляд, было бы говорить о таком понятии, как коммуникативное пространство.

Коммуникативное пространство в образовании может рассматриваться на различных уровнях. Информационный обмен на микроуровне - это собственно образовательный процесс. В условиях традиционной очной формы обучения коммуникация происходит при тесном взаимодействии в пространстве, ограниченном школьным классом или вузовской аудиторией. Процесс классического заочного обучения предполагает обязательные сессии и, следовательно, также включает элементы взаимодействия на короткой коммуникативной дистанции. Информационный обмен, происходящий в масштабе образовательного учреждения в целом, формирует коммуникативное пространство более высокого уровня и образует некое подмножество коммуникационных пространств системы образования в целом. Коммуникации на макроуровне предполагают общую совокупность информационных взаимосвязей между всеми элементами системы образования. Но они же и служат катализатором появления новых прав. В это время в России зарождаются основы рынка образовательных услуг. Образование становится точкой приложения предпринимательской активности. Возникают частные школы, негосударственные вузы, образовательные центры, курсы переподготовки т.д. В тоже время государство - монополист, самостоятельно регулирующее и управляющее собственной деятельностью, на сегодняшний день превратилось с одной стороны, в субъект рыночных отношений, а с другой стороны, в орган, регулирующий и контролирующий деятельность всех образовательных учреждений. При этом государство вступило в фазу обретения «вторичной жесткости» и на смену свободе образовательных инициатив приходит их нередкое ограничение, вплоть до блокирования. Это говорит о том, что государство должно являться важнейшим объектом информационных усилий со стороны образовательных учреждений и составлять неотъемлемую часть коммуникативного пространства системы образования. Метод контроля информационного пространства состоит не в его закрытии, к чему в первую очередь стремятся властные структуры. Такой подход является прерогативой слабого игрока, создающего для себя особые льготы. Иной вариант лежит в использовании определенных резонансных коммуникативных технологий. В этом случае происходит не управление всей системой как целым, а попытка многоходового введения тех или иных тем и сообщений, к которым привлекается общественное мнение. Это стратегия более сильного игрока, говорящего реже, но всегда в точку.

Таким образом, современная ситуация в коммуникативном пространстве образовательных систем характеризуется нестабильностью, отсутствием явной цели для участников процесса, недостаточной определенностью правил данного пространства.

## **Региональная модель аттестации педагогических и руководящих работников как ресурс повышения качества образования**

*Назарова Наталья Николаевна*

*Заведующий*

*Центр аттестации педагогических и руководящих работников Томской области,*

*Томск, Россия*

*E-mail: nazarova@edu.tomsk.ru*

Актуальность проблемы совершенствования системы аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений Томской области обусловлена необходимостью повышения качества подготовки выпускников в условиях модернизации образования в Российской Федерации с одной стороны, и потребностью обеспечения инновационных процессов в образовательных учреждениях разных типов и видов в условиях создания единого образовательного пространства – с другой стороны.

Требования, предъявляемые к педагогу в процессе аттестации, являются важнейшим мотивационным фактором роста его профессиональной компетентности. В процессе аттестации выявляется степень состоявшегося профессионального развития, а присвоенная квалификационная категория свидетельствует о реально достигнутом уровне педагогического мастерства.

Квалификационные категории предполагают, прежде всего, дифференциацию уровня сложности и качества решения профессиональных задач. В них прослеживается определенная иерархия: соответствие занимаемой должности означает, что педагог способен решать основные профессиональные задачи в рамках своих должностных обязанностей на достаточном уровне. Первая и высшая квалификационные категории предъявляют более высокие требования к качеству решения профессиональных задач и предполагают более высокий уровень квалификации педагогического работника.

В 2011-2012 учебном году в Томской области апробирована новая модель аттестации. Разработана соответствующая нормативно - правовая база. Основное отличие новой модели аттестации от действовавшей ранее заключается в том, что она базируется на компетентностном подходе, более технологична, в ней максимально снижен риск субъективного подхода к оценке профессиональной компетентности педагога. При аттестации педагога учитываются как все полученные результаты деятельности обучающихся, так и деятельность самого педагога по организации учебного процесса, в том числе владение современными педагогическими технологиями, и особенно в области использования ИКТ.

Разработка новой модели аттестации базируется на комплексе теоретических и практических методов: теоретический анализ философской, психологической, психолого-педагогической, научно-методической, социологической, педагогической, научно-технической и методической литературы; нормативных и инструктивно-методических документов и материалов; систематизация и сравнительный анализ нормативных и информационных документов по аттестации педагогических кадров; моделирование системы аттестации педагогических кадров; сравнение и обобщение практики отечественного и зарубежного опыта; анкетирование, тестирование, самооценка, наблюдение, педагогический эксперимент; ретроспективный анализ собственного опыта работы; анализ и экспертиза аттестационных материалов; изучение и анализ педагогической деятельности учителей и экспертов, школьной документации; педагогическое моделирование, анкетирование, метод экспертной оценки, диагностические методики.

Помимо теоретических разработок в основе модели аттестации лежат, без сомнения, «профессиональные стандарты» выполняемых педагогами видов деятельности.

«Стандарт педагогической деятельности» служит основой для формирования требований к учителю, которые предъявляются как в ходе аттестации, так и при проведении

профессиональных конкурсов. Учитель сможет использовать его в качестве ориентира для определения уровня своей квалификации.

Первый опыт создания профессиональных стандартов в области образования (Я.И. Кузьминов, В.Л. Матросов, В.Д. Шадриков) представляет собой систему минимальных требований к знаниям, умениям, способностям и личностным качествам педагога (его компетентности), позволяющим в своей целостности занятия педагогической деятельностью и определяющим успех в этой деятельности.

Сегодня в нашем регионе активно обсуждается проект Профессионального стандарта педагога (рабочая группа под руководством Ямбурга Е.А.), который «должен прийти на смену морально устаревшим документам, до сих пор регламентирующим его деятельность, призван, прежде всего, раскрепостить педагога, дать новый импульс его развитию».

При создании новой модели аттестации в Томской области мы стремились к тому, чтобы сделать **процедуру** прохождения аттестации **как можно более прозрачной, объективной и комфортной, открытой к инновационным процессам**, происходящим в образовательных учреждениях области, а также обеспечить доступность её нормативного и научно-методического сопровождения. С этой целью на сайте ТОИПКРО в разделе «Аттестация» размещены материалы нормативно-правового и организационно-методического сопровождения для аттестуемых педагогических работников, экспертов, муниципальных координаторов по аттестации. Разработанные экспертные заключения для каждой категории педагогических работников позволяют самостоятельно провести самоанализ педагогической деятельности. Методические рекомендации по формированию аттестационного портфолио дают возможность аттестуемому структурировать собственную профессиональную деятельность: обозначить «точки роста» и «проблемные зоны».

Новая модель аттестации педагогических работников позволяет провести самоанализ педагогических проблем и достижений, как самого педагога, так и обучающихся и воспитанников в межаттестационный период, способствует самостоятельному построению планов профессионального и личностного развития. В процессе проведения экспертизы профессиональной деятельности аттестуемого главная задача экспертов состоит не только в том, чтобы дать извне экспертную оценку, а в том, чтобы стимулировать педагога к осмыслению своего педагогического опыта и дальнейшему профессиональному росту. Аттестуемый должен знать, как его будут оценивать, по каким критериям, должен ориентироваться в системе оценок и должен быть знаком с организационно-технологической схемой аттестации.

С этой целью во все курсовые мероприятия ТОИПКРО включен инвариантный модуль «Аттестация как ресурс повышения качества образования», который содержит вопросы нормативно-правового, организационно-технического и психолого-педагогического сопровождения аттестации. Сотрудники Центра аттестации проводят обучение педагогов технологиям обобщения и представления результатов своей профессиональной деятельности.

В работе с руководителями образовательных организаций на курсах повышения квалификации особое внимание акцентируется на вопросах оказания психологической и консультативной помощи аттестуемым педагогическим работникам.

Ежеквартальный мониторинг результатов проведения аттестации позволяет отследить динамику и прогнозировать прохождение аттестации педагогами.

Эффективно организованная взаимосвязь с муниципальными координаторами по аттестации и экспертами позволяет постоянно совершенствовать региональную модель аттестации. В частности, ежегодно на основе их предложений совершенствуется экспертное заключение педагогических работников. В начале и в конце учебного года проводятся региональные совещания по актуальным вопросам проведения аттестации: перспективы, планы, проблемы, итоги, задачи.

Введение, в рамках новой модели, новых критериев аттестации педагогических работников образовательных учреждений способно задать новый вектор их

профессионального развития, задать новое содержание системе повышения квалификации, подготовке и переподготовки педагогических кадров в регионе.

## **Форменная одежда: парадоксы становления властных брендов в системе управления кадрами**

*Некита Андрей Григорьевич*

*Профессор, доктор философских наук*

*Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого, кафедра теории, истории и философии культуры, Великий Новгород, Россия*

*E-mail: beresten@mail.ru*

Функция трансляции социальных нормативов и контроля за их исполнением со стороны «гражданского общества» исторически всегда обуславливала и модели презентации самой власти. Преимущественно, это связывается с необходимостью обладать явно выраженными и публично атрибутированными знаками отличия, позволяющими «гражданским» без труда распознавать «силовиков» в различных социальных контекстах их взаимодействия. При этом, наиболее простым способом презентации социального статуса, который был заимствован у живой природы еще на заре цивилизации, выступила практика оформления именно *внешнего* вида людей, находящихся при власти, в одежду, сам стиль которой принципиально отличался от хаоса вкусов и пристрастий, убеждений и заблуждений, возможностей и привязанностей, предпочтений и идеалов обывателей.

А поскольку логика власти склонна гипертрофировать все, что так или иначе связано с реализацией ее воли, то и в этом случае она поступает в рамках тех бессознательных стереотипов, которые ей удалось институализировать. Причем, так уж повелось, что среди них наиболее социально значимыми будут всегда признаны те, которые способствуют созданию и поддержанию культа властного произвола. К ним, в первую очередь, следует отнести сценарии бессознательного разрушения диалектики формы и содержания, наиболее ярко иллюстрируемые уже на примере внешнего вида власти в массовом обществе.

В то время как именно форма в диалектической паре с содержанием позволяет установить способы взаимной детерминации *внутреннего* и *внешнего*, история массовой цивилизации показывает, что власть преимущественно позиционирует себя посредством выпячивания формы одежды, на которую делает явную ставку как в пропаганде обществу однозначности своих намерений, так и в демонстрации уровня их непререкаемых авторитетности и авторитарности. Бессознательная апология формы, начиная еще с ранних этапов становления массового общества, как раз и оказывается для власти тем механизмом, действие которого (проявляясь как на онтологическом, так и на гносеологическом уровнях), и определяет ее наиболее востребованный корпоративно-антропологический имидж.

Исторически сформировались два способа властно-управленческого представления социального пространства: с одной стороны – вычурный, сверкающий, изысканный и помпезный лицевой фасад, выступающий в живой природе, как правило, прерогативой особей мужского пола и представляемых ими демонстрационных ритуалов ухаживания, а с другой – неприметный, повседневный, скучный и обыденный «задний двор», «отхожее место» соответствующий покровительственной окраске самок, и отчасти обеспечивающий им природное «прикрытие» в важнейшем деле сохранения и приумножения вида.

Подобное бессознательное тяготение властных кадров к «шику» и «блеску», как способам принудительного и, по мнению основателя школы институционализма Т.Веблена, расточительно-демонстративного [1] «оттенения» рутинной обыденности, позволяет ей позиционировать себя как воплощение светоносности, порядка и блага, в то время как повседневным «символом» этих сакральных атрибутов как раз и выступает ее «обыденная» одежда. Она намеренно организуется по законам природно-властных презентаций силы и

мощи, а потому, должна быть составлена из таких элементов, которые позволили бы сразу отличить кадрового представителя власти от любого другого члена массового общества.

Основным требованием по отношению к одежде, в которую сегодня «оборачивают» себя представители правящих кругов и управленческих кадров, является ее нарастающая функциональность как наглядное отражение процессов формализации и постепенной «демократизации» власти в механизмах производственного превращения многообразия человеческой деятельности.

Если традиционная одежда имперско-монарших кругов издавна и публично демонстрировала наличную роскошь власти и уровень ее социальной бездеятельности, то современная, практически полностью «опрошенная» и милитаризированная повседневная одежда представителей власти и управления фактически не оставляет места для любых неутилитарных компонентов некогда несших главную символическую нагрузку, бессознательно вытесненную теперь в плоскость вселенской «значимости» принимаемых властью предрешающих решений.

Точно так же одежда чиновника или старшего офицера является воплощением идеи абсолютной функциональности как отражения вызывающе-открытой и демонстративной «прозрачности» отношений власти и однозначно подчиненного ей массовизированного «гражданского общества». А обнаруживаемые тенденции по внедрению стилистики форменной одежды во все большее количество различных социальных институтов (в том числе и в образовательной сфере) и в повседневную реальность задействованных в них социальных индивидов, свидетельствуют о ширящейся моде на декорирование повседневности под властный монументализм и демократически-экономичный «классицизм».

В конце концов, форма одежды для кадровых представителей власти является таким же неотъемлемым элементом их внешности как чешуя для рыб, перья для птиц, мех для животных, хитин, чешуйки для насекомых, что не может не наводить на мысль о некоей степени «генетического родства» чиновника-бюрократа (как номенклатурного чеховского «человека в футляре»), с его внешней «форменной» оболочкой. С другой стороны, форменная одежда, да еще и снабженная знаками отличия, не только предельно четко указывает на формальный характер профессиональных обязанностей, которые выполняет носящий ее индивид, но и вынуждает его самим своим видом воспроизводить систему социальной иерархии.

Следует признать, что форменная одежда накладывает существенный отпечаток на способы бытия телесности и экзистенции человека. Каким же предстает кадровый бюрократ: чиновник, руководитель, военный, блюститель порядка, продавец-консультант, посыльный, водитель общественного транспорта, медработник или учитель в контексте детерминации его бытия рабочей формой? Любой социальный индивид, не задумываясь, скажет, что люди в таком виде отличаются собранностью, дисциплинированностью, умением планировать свою работу, время и быт, обладают хорошими навыками «командной» работы в соподчиненных иерархических системах. Таким образом, в этом мнении он с бессознательной, рефлексивной готовностью воспроизведет все сложившиеся социальные стереотипы по поводу антропологических параметров моделей управления, которые, будучи сублимированными в форменной одежде, способствуют укреплению бессознательного имиджа «сильной» и прагматичной власти в массовом обществе.

Кроме того, культ формы, взятый в контексте бессознательных способов презентации кадровой власти, выражается и в тотальном наступлении на любое содержание, связанное даже с возможностью привнесения в модели управления нежелательных элементов, потенциально способных спровоцировать дестабилизацию и хаос. В отношении одежды это, в том числе, связывается с бессознательным «вытеснением» (характерного для природных и ранних человеческих сообществ) цветового полиморфизма и заменой его либо «покровительственной окраской», либо офисным диморфизмом, которым насквозь – от

мебели до канцелярских принадлежностей – пронизан официальный бессознательный дресс-код.

Примечательно, что процедура принудительного «вытеснения» цвета из официальной одежды выражается в бессознательных стремлениях власти ограничить ее социальный спектр либо преимущественно темной гаммой цветов (означающей в природе крайнее понижение степени интенсивности энергоинформационного обмена со средой), либо вообще свести его к двум экстремистским акцентам – черному и белому – наглядно воплощающим столь вожделенную для власти предельно-однозначную поляризацию институционального пространства массового общества по принципу «свой-чужой».

Вообще, так наглядно явленная оппозиция «черного» и «белого» в символике одежды номенклатурного кадрового работника отражает логику властно взаимодействия бессознательного и сознательного, материи и духа, природы и культуры, бытия или небытия. Конфигурация этих атрибутов одежды указывает на безраздельную доминанту социально-уравнивающей, прагматической «черноты» над явно отвлекающим от деловой суеты образом гармонического взаимодействия цветов и оттенков, представленных белым светом. Физические процессы, указывающие на отсутствие света, как универсальной цветовой палитры бытия, являются воплощенным онтологическим противоречием, фиксируемым во всех древних мифологиях как «не-цвет» и «не-свет». Если подобные интерпретации увязать с древнейшими мифологическими представлениями о соотношении *темного* и *светлого*, то нельзя не вспомнить о китайской модели гармонии мира, воплощенной в диалектике «инь» и «ян». При этом «инь» олицетворяет темное женское начало, символизируя север, тьму, смерть, землю, луну, чётные числа. А «ян» – светлое мужское начало, юг, свет, жизнь, небо, солнце, нечётные числа [2]. К тому же, начиная с эпохи Чжоу представления китайцев о «ян» и «инь» символически трансформируются. Отныне они рассматриваются как образы, характеризующие небо («ян») и землю («инь»), а непосредственным «результатом» их энантиодромического, по терминологии К.Г. Юнга, взаимодействия [3] предстает само мироздание. Если продолжить эти рассуждения в контексте европейской христианской традиции, то «небесный град», как и положено, будет представлен в границах иерархии «земного» набором определенных институтов и их адептов. К ним, безусловно, можно отнести Церковь и Государство, служители которых, опять же, облачаются в специфическую форменную одежду.

Кроме того, божественные заповеди, воплощенные в земных условиях, конституируют власть в качестве основания для реализации небесных предначертаний. Божественный Дух «нисходит» в земную материю уже далеко не в том свободном порыве, который был характерен для первых семи дней творения, а исключительно через номенклатуру тех институтов, легитимность которых не оставляет сомнений в правомочности осуществления ими отдельных этапов Божественного Замысла. Поэтому Власть является верховной институциональной проекцией Духа, определяя земные условия, стратегию и возможные конфигурации бессознательного «преломления» и «разложения» его символической светоносности.

В связи с этим становится понятнее цели использования символического компонента в форменной одежде, которая самой своей структурой наглядно и ежедневно представляет процесс бессознательного оборачивания тела как важнейшего антропологического *объекта* власти в протокольно-церемониальный саван. Он составлен из крайне незначительного количества элементов и подобный минимализм, очевидно, обусловлен тем крайне ограниченным набором вариантов властного использования надевающего его человека. В этом облачении можно выделить два основных значимых пласта социального оформления тела. Во-первых, это детали одежды, которые непосредственно прилегают к телу (и называемые, кстати «бельем») и, преимущественно, имеют белую либо светлую окраску.

Таким образом, как бы подчеркивается бессознательное стремление власти представить тело социального индивида в качестве носителя примордиальной духовности, которой, в свою очередь, именно властью должен быть придан определенный социальный статус. Его

приобретение реализуется посредством внедрения, порой даже противоречащего реальным природным условиям, второго слоя одежды, окрашенного в большинстве случаев темным либо вообще черным цветом, завершающего формирование кадрового силуэта Власти, ежедневно персонифицируемого телом каждого из подданных. К тому же, подобная «сорочья» цветовая гамма (еще со времен господства христианских идеологических догматов) призвана ежедневно и ежечасно утверждать примат «духовного» над «телесным» в лице оппозиции *праведного* «светлого верха» попирающего *греховный* «темный низ».

Поэтому конфигурация «белого» и «черного» в форменной одежде кадрового чиновника становится типичным способом легитимации и повсеместной бессознательной презентации непорочности власти, на фоне усугубляющейся греховности обывательской массы социальных индивидов. Можно сказать, что подобный внешний вид превращается в один из основных методов наглядного убеждения масс социальных индивидов в действенности такой модели взаимодействия материи и духа, которая с неоспоримой убедительностью демонстрирует надежный контроль и «сдерживание» со стороны «темной» материи власти всего спектра несанкционированных нею проявлений сущности человека и природы. Такого рода одежда опять же позволяет внедрить в бессознательные представления обывательских масс идею о том, что как сама власть, так и ее кадровые, институциональные наместники имеют сакральное происхождение и в каждом управленческом акте утверждают свою повсеместность в массовом обществе, ее административную цельность и пространственно-временную бесконечность.

Неудивительно, что стандартизированное, протокольное оформление силуэта кадровой власти посредством одежды напрямую связано также и с явным или вытесненным милитаристским характером любого властного действия в массовом обществе. Именно поэтому, остальное население, избавленное от необходимости презентовать свой социальный статус и значимость с помощью одной лишь форменной одежды не случайно (часто весьма пренебрежительно) именуется «гражданским». В отпавлении своей повседневности, (отличной от «казарменного положения» при котором офицерам вообще запрещается покидать расположение своих воинских частей и снимать форму) оно оказывается просто не способным постоянно придерживаться того уровня бессознательного отчуждения и основанной на нем формализации социальной реальности, который характерен для власти и ее институциональной периферии в виде кадровых чиновников, армии, полиции и прочих «бюджетников».

Потому любой кадровый чиновник или рядовой «службист» наглядно являет собой бессознательную диалектику «формы», представленной его внешним видом, и «содержания», позиционированного набором предписанных ему должностной инструкцией «функционалов» – сублиматов властно не востребуемых и рыночно неконкурентоспособных содержаний индивидуального сознания и деятельности. Потому сегодня, наблюдая как масса клерков ежебуднично выдвигается из спальных районов «в расположение» своих рабочих мест, вспоминается картина, описанная Е. Замятиным в его выдающейся антиутопии «Мы».

Действительно, как показала цивилизационная история массового общества, постоянно носить форму могут лишь далеко немногие люди, которым удалось вышколить в себе способность «трансфера» принципа производственного функционирования практически на все формально «свободные» от него сферы жизнедеятельности и, таким образом, подчинять этой модели функционирования не только себя, но и людей, включенных в орбиту повседневных взаимоотношений. Поэтому чиновник как «человек власти» является воплощенным идеалом цельного и самодостаточного социального индивида, в отличие от которого остальные массовизированные обыватели не обладают достаточным навыком и опытом производственной формализации ближнего круга «общения» и социального взаимодействия. А раз так, то пространство их повседневности представляет собой хаос *неофициального* с редкими вкраплениями официальных моментов, существующих на уровне внедряемых властью отчужденных социальных протоколов и церемониалов.

### Список источников:

1. Веблен Т. Теория праздного класса. М.: Прогресс, 1984. - 368 с.
2. Мифы народов мира. Энциклопедия: в 2-х т. М.: Советская энциклопедия, 1991–1992. Т.1–2.
3. Юнг К.Г. Собрание сочинений. Психология бессознательного. М.: Канон, 1994. 320 с.

### Формирование положительной мотивации к обучению

*Никуленко Наталья Михайловна,*

*учитель начальных классов*

*МАОУ СОШ №2, Томск, Россия*

Шагая в ногу с научно-техническим прогрессом, мы все больше понимаем, что современному обществу нужны образованные, нравственные, творческие люди, которые могут самостоятельно принимать решения. Другими словами, от школы сегодня ждут не «нашпигованных» знаниями выпускников, а людей способных на протяжении всей жизни добывать и применять новые знания, следовательно, быть профессионально и социально мобильными.

Одной из приоритетных задач современной школы является создание необходимых и полноценных условий для личностного развития каждого ребенка, формирования активной позиции, субъектности учащегося в учебном процессе. Её решение особенно актуально для начального звена школьного обучения, поскольку с позиции отечественных психологов (Л.С. Выготского, П.Я. Гальперина, В.В. Давыдова, А.Н. Леонтьева, В.В. Рубцова, Д.Б. Эльконина и др.) учебная деятельность в данный период является ведущей в психическом развитии детей 7-10 лет. Однако, в последнее время можно заметить тенденцию к потере интереса со стороны обучающихся к школьному образованию. Педагоги испытывают большие сложности к активизации внимания школьников к обучению. Поэтому в настоящее время в общеобразовательной школе особое внимание надо направлять на формирование положительной мотивации учащихся.

Младший школьный возраст - наиболее благоприятный период для развития мотивации учебной и творческой деятельности, а уровень сформированности учебной мотивации является одним из показателей уровня развития личности. Очень важно, чтобы желание учиться было связано с дальнейшими жизненными перспективами, самореализацией в будущем (быть уважаемым в обществе, поступить в ВУЗ, получить профессию, устроиться на престижную работу).

Обучение детей, их психологическое развитие (развитие способностей к мыслительной деятельности, функций памяти, внимания и т. д.) воспитание (формирование эмоциональной направленности на коллективное взаимодействие, развитие коммуникативных способностей), то есть основные цели обозначенные новым ФГОСом.

Под мотивацией понимают совокупность внутренних и внешних движущих сил, побуждающих человека к деятельности и придающих ей свой определенный смысл. совокупность потребностей и мотивов личности определяет её направленность.

У учащихся может и должна быть сформирована устойчивая мотивация в саморазвитии, приобретении новых знаний и умений. Мотивация саморазвития учащихся обусловлена образовательными потребностями – желанием освоить основы образовательной деятельности или устранить возникшие проблемы, то есть стать более успешным.

Мотивация предполагает :

- морально-психологическую стимуляцию учебной деятельности, так называемый «внутренний двигатель»;

- стремление человека добиваться успеха в различных видах деятельности;
- поиск ответов на вопросы типа «почему?», «зачем?» «для какой цели?» «ради чего?»

Можно выделить четыре группы методов мотивации и стимулирования деятельности учащихся:

1. *Эмоциональные*: поощрение, учебно-познавательные игры, создание ситуации успеха, стимулирующее оценивание, свободный выбор заданий, удовлетворения желания быть значимой личностью.

2. *Познавательные*: опора на жизненный опыт, учет познавательных интересов, создание проблемных ситуаций, побуждение к поиску альтернативных решений, выполнение творческих заданий.

3. *Волевые*: информирование об обязательных результатах, формирование ответственного отношения, выявление познавательных затруднений, самооценка и коррекция своей деятельности, формирование рефлексивности, прогнозирование будущей деятельности.

4. *Социальные*: развитие желания быть полезным, создание ситуации взаимопомощи, развитие эмпатии, сопереживание, поиск контактов сотрудничества, заинтересованность результатами коллективной работы, организация само и взаимопроверки.

У детей успешных в учебной деятельности развиты познавательные, волевые и социальные мотивы. Они ясно представляют, для чего они учатся, предполагают в будущем поступить в ВУЗ и получить хорошую профессию.

У детей имеющих трудности в обучении преобладают эмоциональные и социальные мотивы. Они не могут блеснуть хорошими результатами в учении, но стараются проявить себя в творческих делах, быть впереди, получить похвалу за какую-то сделанную работу.

Различные мотивы учебной деятельности ведут к разному уровню усвоения учебного материала при достаточном уровне интеллектуальных способностей. Исследования отечественных педагогов и психологов Л.С. Выготского, А.Н. Леонтьева, П.Я. Гальперина, Л.В.Занкова, В.В. Давылова свидетельствуют, что глубина и прочность знаний зависит от способа усвоения учебного материала. Пришло осознание того, что надо учить по-новому, что и заложено в целях и задачах нового ФГОС. Поэтому очевидно, что если ученик не научится учиться, изменять себя, если у него не будет сформирована ценность и способность к самоизменению и саморазвитию он окажется беспомощным перед лавиной проблем будущей жизни. Поэтому необходимы такие технологии, методы и способы, которые научили бы ребенка самостоятельному решению проблем, их исследованию, которые повышали мотивацию к учению и развивали творческие способности. Поэтому необходимо проводить обучение, применяя проблемные, исследовательские, эвристические методы, современные педагогические технологии обучения, что будет способствовать умению самостоятельно добывать новые знания, применять их в жизни, находить различные способы решений возникающих проблем, следовательно, и мотивацию к обучению.

## **Актуальные проблемы в сфере аттестации педагогических работников образовательных учреждений**

***Платонова Татьяна Павловна***

*Заведующий*

*ГООУ ДПО Амурский областной институт развития образования, отдел аттестации педагогических работников, Благовещенск, Россия*

*E-mail: attestaciya.iro@yandex.ru*

Актуальность проблемы совершенствования системы аттестации педагогических и руководящих работников обусловлена, с одной стороны, необходимостью повышения качества подготовки выпускников общеобразовательных школ, с другой стороны –

потребностью обеспечения инновационных процессов в образовательных учреждениях в условиях создания единого образовательного пространства.

Усовершенствованная модель аттестации с помощью экспертов, которые оценивают работу педагога, имеет определённые положительные стороны: позволяет не только выявить профессиональную компетентность педагогического работника, сделать уровень профессионализма каждого учителя проявленным для самого себя и окружающих, но и наметить перспективы профессионального роста педагога. Процедура аттестации должна измерять, а также прогнозировать, проектировать, формировать и мотивировать педагогическую деятельность.

Порядок аттестации педагогических работников государственных и муниципальных учреждений вступил в силу с 1 января 2011 года в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 24.03.2010 № 209. Однако после вступления в силу с 1 сентября 2013 года закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» многие нормы порядка аттестации не соответствуют данному закону. Новый порядок аттестации педагогических работников не принят. Первая проблема, которая явно обозначилась – это процедура аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности. Согласно статье 49 закона «Об образовании в Российской Федерации» обязательная аттестация должна проводиться аттестационной комиссией учреждения. Основанием для такой аттестации является представление работодателя. В основе оценки профессиональных компетенций были квалификационные испытания, которые включали тестовые задания, решение педагогической ситуации и написание конспекта урока. Чтобы сдать квалификационный экзамен, педагоги должны были изучить нормативно-правовые акты, педагогическую, психологическую литературу. Сегодня есть сомнение в объективности обязательной аттестации, поскольку она будет обеспечиваться только представлением руководителя. Возникает большая вероятность того, что обязательная аттестация станет формальностью.

Основной задачей аттестации педагогических работников с целью установления квалификационной категории является стимулирование качества образования через обеспечение карьерного роста педагогов, работающих более результативно. Основными условиями является реальная результативность педагога, понимаемая в соответствии с современными представлениями о качестве образования. Степень соответствия требованиям может быть выявлена путем проведения экспертизы отдельных элементов профессиональной деятельности аттестуемого, а также анализа представленных в аттестационную комиссию документов, подтверждающих уровень квалификации специалиста. Эксперты и члены аттестационной комиссии не вправе требовать проведения открытых уроков, выступлений на методических семинарах, рефератов или иных форм демонстрации опыта. Сегодня требования к квалификационным категориям очень размыты, сформулированы нечётко, не предъявляются требования к стажу работы.

Отраслевые соглашения позволяют несколько «упростить» процедуру аттестации. Так, например, в Отраслевом соглашении между Амурской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и министерством образования и науки Амурской области по образовательным учреждениям на 2012 – 2014 годы (зарегистрировано в министерстве внешнеэкономических связей, туризма и предпринимательства Амурской области 20.01.2012, регистрационный № 103) есть пункт 5.3.7., который гласит: «Педагогическим работникам, которые неоднократно (два и более раз) подготовили победителей (призеров) международных, всероссийских, зональных олимпиад и спартакиад, конкурсов и других соревнований в области науки, искусства, спорта может присваиваться без проведения анализа результатов профессиональной деятельности высшая квалификационная категория по представлению оргкомитета олимпиады (спартакиады) или ходатайству педагогического совета учреждения. Педагогическим работникам, подготовившим неоднократно (два и более раз) победителей (призеров) региональных олимпиад и спартакиад, конкурсов и других соревнований в

области науки, искусства, спорта, может присваиваться первая квалификационная категория по представлению оргкомитета олимпиады (спартакиады) или ходатайству педагогического совета учреждения».

Естественно, данная норма предполагалась для аттестации тренеров-преподавателей, педагогов дополнительного образования и других педагогических работников, у которых обучающиеся/воспитанники успешно выступают в очных конкурсах, соревнованиях, олимпиадах. Однако такой формулировкой воспользовались учителя, у которых обучающиеся побеждают в международных и всероссийских дистанционных олимпиадах. Квалификационная категория для многих стала легкодоступной. Школы очень быстро «перестроились» на это «Отраслевое соглашение». Учителю, который подготовил победителя или призёра дистанционной олимпиады, стимулирующие надбавки устанавливаются больше, чем учителю, который подготовил победителя или призёра областного этапа Всероссийской олимпиады школьников.

Результаты аттестации должны существенным образом сказываться на определении базовой части оплаты труда учителя, то есть «разрыв» в заработной плате между категориями должен быть значительным. Однако на практике этот разрыв порядка одной тысячи, поэтому материально учитель не заинтересован в аттестации на квалификационную категорию.

В сельских образовательных учреждениях Амурской области трудится больше педагогических работников, чем в городских. Более половины школ составляют малокомплектные сельские, более 30 % жителей области находятся за чертой бедности. Отсутствует единое сетевое пространство, не во всех школах есть локальная сеть, в отдалённых территориях крайне низкая скорость интернета, которая не позволяет организовать сетевое взаимодействие. В связи с этим аттестация педагогических работников имеет свои региональные особенности.

Возникают ситуации, когда обучающиеся не выбирают предмет в качестве дополнительного на ЕГЭ, поэтому сложно учесть результат освоения образовательных программ обучающимися, воспитанниками и положительную динамику их достижений на уровне не ниже средних в муниципальном образовании или в субъекте Российской Федерации. Хотя и результаты ЕГЭ единичных выпускников не всегда свидетельствуют о плодотворной работе педагога, а часто являются заслугой родителей и других педагогов. Или другой пример: сложно требовать от учителя малокомплектной, удалённой от областного центра сельской школы, аттестуемого на высшую квалификационную категорию, выполнения требования принимать активное участие в подготовке и повышении квалификации педагогических кадров.

К экспертам предъявляется требование проанализировать материалы портфолио, отзыв руководителя о работе педагога, лист самооценки и лист экспертной оценки. Более эффективным определением профессиональных компетенций было бы посещение урока аттестуемого учителя, особенно при установлении высшей квалификационной категории.

В дошкольных образовательных учреждениях Амурской области всего 1,5 % работников имеют высшую квалификационную категорию, 10,5 % - первую квалификационную категорию. Одной из главных причин является низкий образовательный уровень: не имеют педагогического образования 13,7 % педагогических работников, среднее профессиональное образование имеют 55,1 % и высшее образование – 31,2 % педагогов дошкольных образовательных учреждений. 10,3 % учителей школ имеют высшую квалификационную категорию, 39,4 % - первую квалификационную категорию. Наиболее благополучная ситуация в учреждениях среднего профессионального образования: квалификационную категорию имеют 63 % преподавателей.

В 2011-2012 учебном году было аттестовано 1872 педагога, в 2012-2013 учебном году – 1921 педагог. Позитивная динамика наметилась в аттестации на квалификационную категорию. Количество аттестованных педагогов на соответствие занимаемой должности за два года уменьшилось на 39 %, но увеличилось число педагогических работников, которым

была установлена квалификационная категория. Высшая квалификационная категория в 2012-2013 учебном году установлена 415 педагогическим работникам, что на 16 % больше, чем в предыдущем году, первая квалификационная категория – 1128 педагогическим работникам, что больше на 20 %.

Таким образом, для обеспечения процедуры аттестации педагогических работников главной проблемой является определение чётких критериев первой и высшей квалификационных категорий. Недопустима девальвация квалификационной категории и упрощение процедуры аттестации. Необходимо проводить серьёзную подготовку экспертов и восстановить посещение уроков педагогов, аттестуемых на высшую квалификационную категорию.

### **Аттестация педагогических работников – механизм оценки качества образовательных услуг**

***Попова Елена Николаевна***

*Директор, кандидат педагогических наук, доцент  
ВГАПК и ПРО, Центр аттестации педагогических и руководящих работников,  
Волгоград, Россия*

*E-mail: Popoff106@mail.ru*

Федеральный закон № 273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации» (далее – ФЗ) закрепляется обязанность осуществлять образовательную деятельность и возникает необходимость единого подхода к профессиональным компетенциям педагога [3]. Изменения современного общества выдвигают новые требования к квалификации педагога. Современная ситуация характеризуется осознанием высокой значимости не просто человеческого ресурса, а эффективно действующего человека для планирования и осуществления социально-экономических изменений. Развитие системы образования, вынужденной реагировать на вызовы времени, возможно, только при условии высокой компетентности педагогических работников. Самые замечательные идеи и начинания в системе образования могут быть проиграны из-за отсутствия профессионализма педагога.

Образовательную услугу можно рассматривать одновременно как комбинацию навыков, способностей и особых личностных качеств педагога и задач – измеримых показателей, на достижение которых направлены его усилия. В этом контексте эффективность работы педагогического работника включает в себя одновременно: 1) действие (демонстрируемые профессиональные качества); 2) результат (компетентность). Профессиональные качества – это демонстрируемые характеристики личности педагогического работника (квалификация, знания, особые личностные качества, важные для профессиональной деятельности), которые определяют эффективное выполнение работы. Результаты деятельности - измеримые показатели эффективности деятельности педагога в межаттестационный период.

Ключевая идея стандартизации педагогической деятельности в том, что для образовательной организации важен не только результат деятельности педагогического работника, но и понимание того, как педагог пришел к полученному результату. Только на основе такого понимания можно, например, организовать эффективное обучение и развитие специалистов. С учетом различного уровня квалификации педагогов необходима процедура постепенного, поэтапного введения профессионального стандарта. Введение нового профессионального стандарта педагога должно неизбежно повлечь за собой изменение стандартов его переподготовки и повышения квалификации. Расширяя границы свободы педагога, профессиональный стандарт одновременно повышает его ответственность за результаты своего труда, предъявляя требования к его квалификации, предлагая критерии ее оценки. Профессиональная квалификация является интегральным образованием,

включающим в себя профессиональный опыт, мотивацию, личностные качества и другие профессиональные характеристики. Она непосредственно влияет на качество и результативность деятельности работника, обеспечивает готовность и способность выполнения различных профессиональных задач.

Стратегической целью государственной политики в области образования является формирование механизмов оценки качества образовательных услуг, соответствующих требованиям инновационного развития экономики, современным потребностям общества и каждого гражданина. Одним из механизмов оценки качества образовательных услуг является аттестация педагогических и руководящих работников государственных, муниципальных и частных образовательных организаций. Аттестация стимулирует рост профессионального мастерства педагогов и развитие творческой инициативы. Процесс аттестации мотивирует педагога к непрерывной самооценке профессиональной деятельности, а руководителя образовательной организации – системному мониторингу достижений педагогов и образовательной организации в целом. Квалификационные категории предполагают, прежде всего, дифференциацию уровня сложности и качества решения профессиональных (функциональных) задач, стоящих перед работником. Они носят иерархический характер. Соответствие занимаемой должности означает, что педагог способен решать основные профессиональные задачи по своей должности на достаточном уровне. Первая и высшая квалификационные категории предъявляют более высокие требования к качеству решения профессиональных задач. Они предполагают более высокий уровень квалификации педагога. Оценка уровня квалификации педагогических работников, являющаяся главной составляющей аттестационной процедуры, рассматривается сегодня как весьма значимая всеми участниками образовательного процесса. Это важный этап профессиональной жизни, который обеспечивает повышение качества деятельности за счет получения внешней оценки и самооценки деятельности, осмысления достигнутого и проектирования дальнейших шагов повышения квалификации и профессионального развития педагога. Перед системой образования стоит проблема подготовки подрастающего поколения к жизни и профессиональной деятельности в высокоорганизованной социокультурной среде, эффективного использования возможностей этой среды, обеспечения равноправного доступа к образовательным ресурсам и информационным услугам. Учитель должен обеспечить формирование у обучающихся ключевых компетентностей, которые им необходимы для успешной самореализации и адаптации в современных условиях.

Аттестация педагога является важнейшим рубежом в профессиональной деятельности педагога.

Аттестация педагогического работника сегодня – это не формальная процедура, требующая составления большого числа отчетных документов, это – самооценка профессиональных достижений, самоанализ педагогических проблем и задач, решение которых осуществлялось в межаттестационный период.

Аттестация – это процесс двусторонний, который предполагает, с одной стороны, внутренний самоанализ педагогической работы учителя, поставленных целей, результатов их реализации за определенный период, с другой стороны, внешний анализ эксперта этой деятельности. В итоге в ходе аттестации повышается профессиональный уровень учителя и в определенной степени меняется его социальное положение.

Результаты аттестации сегодня лежат в основе дифференцированной оплаты труда педагога. Предлагаемая в регионе процедура аттестации педагогических работников поможет выявить уровень их профессиональной компетентности, позволит наметить перспективы профессионального роста педагогов. Аттестация даст возможность не только измерять и оценивать, но и прогнозировать, проектировать, формировать и мотивировать педагогическую деятельность.

#### **Список источников:**

1. Алферов Ю.С., Курдюмова И.М., Писарева Л.И. Оценка и аттестация кадров образования за рубежом. М.: «Российское педагогическое агентство», 1997. – 146с.
2. Оценка качества образовательной деятельности школ и создание программ их развития. \ Под ред. проф. В.В. Серикова. М.: Сентябрь, 2004. – 160с.
3. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ред. от 23.07.2013) [Электронный ресурс]. - Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_149753/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_149753/)

**Аттестация педагогических работников ДОУ:  
современные тенденции и технологии в дошкольном образовании**

***Ротанова Надежда Александровна***

*Музыкальный руководитель, член экспертной комиссии музыкальных руководителей,  
МБДОУ д/с №95 «Росточек», Волжский, Волгоградская область, Россия*

*E-mail: rotanova@bk.ru*

Возникшие в современном обществе социальные потребности в переосмыслении квалификации работников образования обуславливают необходимость пересмотра роли и места педагогической квалификации в педагогической практике.

В настоящее время педагогические коллективы ДОУ интенсивно внедряют инновационные технологии работы. При этом одной из основных задач является формирование активного, деятельного отношения педагогов к познанию мира и педагогической действительности.

Понятие «современный воспитатель» включает в себя инновационный взгляд на профессию, инновации в подготовке специалистов дошкольного образования, инновации в оптимизации работы воспитателя.

Сущность современных педагогических технологий выражается в организации индивидуально-ориентированного образовательного процесса, предложении новых форм и методов формирования и развития профессиональных знаний и умений, комплексной оценки достижений педагогов в логике компетентного подхода, а так же способов развития качеств личности педагога, необходимых ему для самообразования и самопрезентации своих компетентностей на рынке труда и в осуществлении карьерного роста.

Почему никакие новации последних лет не дали ожидаемого эффекта? Причин такого явления немало. Одна из них сугубо педагогическая – низкая инновационная квалификация педагога, а именно неумение выбрать нужную книгу, интернет - ресурс и технологию, вести внедренческий эксперимент, диагностировать изменения. Одни воспитатели к инновациям не готовы методически, другие – психологически, третьи – технологически. Увеличивается число дошколят не желающих идти в школу. Снизилась положительная мотивация учения, у детей уже нет и признаков любопытства, интереса, удивления, хотения – они совсем не задают вопросов. Одна и та же технология может осуществляться различными исполнителями более или менее добросовестно, точно по инструкции или творчески. Результаты будут различными, однако, близкими к некоторому среднему статистическому значению, характерному для данной технологии.

Иногда педагог- мастер использует в своей работе элементы нескольких технологий, применяет креативные методические приемы, в этом случае следует говорить об «авторской» технологии данного педагога. Каждый педагог – творец технологии, даже если имеет дело с заимствованиями. Создание технологии невозможно без творчества. Для педагога, научившегося работать на технологическом уровне, всегда будет главным ориентиром познавательный процесс в его развивающемся состоянии.

К числу современных образовательных технологий можно отнести:

развивающее обучение; проблемное обучение; разноуровневое обучение; коллективную систему обучения; технологию изучения изобретательских задач (ТРИЗ); исследовательские методы в обучении; проектные методы обучения; технологию использования в обучении игровых методов: ролевых, деловых и других видов обучающих игр; обучение в сотрудничестве (командная, групповая работа); информационно-коммуникационные технологии; здоровьесберегающие технологии.

Технологический подход, то есть новые педагогические технологии гарантируют достижения дошкольника и в дальнейшем гарантируют их успешное обучение в школе.

Инновационные подходы к воспитанию и развитию ребенка дошкольного возраста включают в себя современные формы и методы организации педагогического процесса ДООУ, игровые технологии дошкольного образования, проектную деятельность в образовании дошкольников, проблемно-поисковую деятельность в образовании дошкольников, информационные технологии дошкольного образования, инновационные подходы к организации детского творчества.

Инновации в управлении современным ДООУ отражают инновационный поиск в образовательном пространстве современного ДООУ, активные методы в работе методической службы ДООУ, дистанционное обучение в повышении квалификации дошкольных педагогов, использование мультимедийных средств в методическом обеспечении педагогического процесса, новые подходы к планированию образовательного процесса.

Технологии педагогического процесса ДООУ раскрываются в современных формах и методах организации педагогического процесса ДООУ, а также включают игровые и информационные технологии дошкольного образования, проблемно-поисковую и проектную деятельность в образовании дошкольников.

Аттестация педагогических кадров — очень важная процедура в оценке профессионализма и качества работы. С помощью аттестации в конечном итоге обеспечивается формирование высокопрофессионального кадрового состава учреждения, что влечет за собой повышение качества образования.

Важнейшим условием аттестации является обеспечение объективности оценки качества и результатов труда работников. Это возможно:

- лишь при комплексном анализе и учете всех сторон, направлений и видов профессиональной деятельности;
- соблюдении равенства условий, требований, порядка, процедур и методик проведения экспертизы и оценки уровня профессионализма каждого работника;
- обеспечении независимости экспертизы и экспертных оценок от административных органов, личностных субъективных отношений и стереотипов, сложившихся в коллективе, а также субъективизма отдельных экспертов;
- компетентности экспертов и экспертных групп, научности применяемых ими методик и процедур по диагностике, экспертизе и оценке профессионального уровня соискателя и результативности его работы;
- информированности и открытости для всех участников аттестационного процесса всех требований по критериям, показателям и уровням к различным квалификационным категориям.

Аттестация педагогических работников должна стать эффективным инструментом повышения квалификации педагогических работников. Для этого в содержание аттестационных процедур вносятся компетентностно-ориентированные критерии аттестации педагогических работников образовательных учреждений.

Процесс повышения квалификации характеризуется целостностью и непрерывностью,

В дошкольном образовательном учреждении повышение квалификации происходит в основном через систему методической работы.

Цели аттестации: актуализация инновационного потенциала педагогов; обеспечение качества образовательной деятельности.

Основными задачами аттестации являются: стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогических работников, их методологической культуры, личностного профессионального роста, использования ими современных педагогических технологий; повышение эффективности и качества педагогического труда; выявление перспектив использования потенциальных возможностей педагогических работников; учет требований федеральных государственных образовательных стандартов к кадровым условиям реализации образовательных программ при формировании кадрового состава образовательных учреждений; определение необходимости повышения квалификации педагогических работников;

Основными принципами аттестации являются: коллегиальность, гласность, открытость, обеспечивающие объективное отношение к педагогическим работникам, недопустимость дискриминации при проведении аттестации.

**Критерии оценки управления качеством аттестации педагогических работников:  
процессный контекст**

***Смышляева Лариса Германовна***

*Зав. кафедрой социальной педагогики, доктор педагогических наук, доцент*

***Титова Галина Юрьевна***

*Декан, кандидат педагогических наук, доцент*

*ФГБОУ ВПО «Томский государственный педагогический университет»,*

*педагогический факультет, Томск, Россия*

*E-mail: [laris.s@mail.ru](mailto:laris.s@mail.ru)*

Успешное решение задач модернизации системы образования в России может быть обеспечено лишь при условии обеспечения различных образовательных практик высококвалифицированными кадрами. В связи с этим в настоящее время актуализируются задачи развития кадрового потенциала отечественной образовательной системы. Аттестация педагогических работников при этом выступает одним из ключевых механизмов профессионализации этих специалистов.

На наш взгляд концептуально-методологическую основу совершенствования практики аттестации педагогических работников составляют акмеологический (А.А. Бодалёв, А.А. Деркач, Э.Ф. Зеер и др.), компетентностный (В.И. Байденко, А.А. Вербицкий, И.А. Зимняя и др.), андрагогический (С.И. Змеёв, М.Т. Громкова и др.) и системно-деятельностный подходы (Г.Н. Прокументова, И.К. Шалаев и др.).

Очевидно, что для продуктивного решения задач оценки управления качеством аттестации педагогических работников необходимы выбор и описание эталона (идеального образца) данной деятельности. Это связано с задачей разработки регламентов (стандартов) управления качеством аттестации педагогических работников (УКАПР) на региональном уровне.

Мы разделяем суждение, что управление качеством аттестации – это система действий субъектов управляющего воздействия, обеспечивающих реализации функций (через реализацию процессов целеполагания, планирования, организацию и координацию, контроль и стимулирование) по достижению требований регионального стандарта УКАПР.

Управление как деятельность осуществляется через пять базовых процессов: целеполагание, планирование, организация, контроль, стимулирование. Именно эти процессы и должны быть регламентированы стандартом УКАПР с обозначением характеристик инвариантной (федеральной) и вариативной (регионально-локальной) компонент.

Система критериев оценки УКАПР, предлагаемая специалистами Национального исследовательского Томского политехнического университета, обеспечивает реализацию основных, названных выше, управленческих процессов. Критерии оценки УКАПР в регионах целесообразно соотносятся с названными процессами.

Так, целеполагание и планирование в системе оценки УКАПР задано критерием «Нормативно-правовая обеспеченность аттестации педагогических работников, руководителей образовательных учреждений в регионе».

Процесс организации аттестации педагогических работников оценивается на основе следующих критериев:

«Региональная информационная поддержка аттестации педагогических работников, руководителей образовательных организаций»;

«Оптимальность использования регионального экспертно-аналитического ресурса профессионально-педагогического сообщества при осуществлении аттестации педагогических работников, руководителей образовательных организаций»;

«Качество инструментария проведения аттестации педагогических работников, руководителей образовательных организаций в регионе»;

«Удовлетворенность порядком и комфортностью условий проведения аттестации педагогических работников в регионе»;

«Профессионализм экспертных групп и аттестационных комиссий для осуществления аттестации педагогических работников в регионе».

Оценка контроля как процесса управления аттестацией педагогических работников сопряжена с критерием «Исполнение решений по итогам аттестации педагогических работников в регионе».

Процесс стимулирования как элемент УКАПР в предлагаемой авторской разработке справедливо обозначен критериями:

- «Отражение специфики образовательной организации в содержании аттестационных процедур педагогических работников в регионе»;

- «Использование результатов аттестации для решения задач профессионального развития педагогических работников в регионе»;

- «Ориентированность аттестационных процедур на оценку сформированности уровня профессиональной компетентности (компетенций) педагогических работников в регионе».

На наш взгляд, действительно, целесообразным, согласно ст. 49 п. 2 273-ФЗ «Закона об образовании в РФ», является уточнение каждого из названных критериев – через вариативность показателей – при привлечении в качестве экспертов для оценки УКАПР следующих групп педагогических работников:

- прошедших или проходящих аттестацию с целью подтверждения соответствия занимаемой должности;

- прошедших или проходящих аттестацию с целью установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей) в соответствии с новым порядком аттестации.

Практическую реализацию оценки управления качеством аттестации, по нашему мнению, действительно, целесообразно осуществлять в соответствии со следующими принципами (организационно-инструментальная компонента предлагаемой модели): полисубъектности (привлечение достаточно широкого круга респондентов к осуществлению оценки); доминанты метода экспертных оценок (во-первых, привлечение для оценки респондентов, способных к реализации экспертных функций, а, во-вторых, разработанность оценочного инструментария, обеспечивающего реализацию экспертного потенциала); адаптивности (предлагаемая модель должна обеспечивать возможность решать задачи аттестации педагогических работников различных типов образовательных организаций, реализующих образовательные программы в соответствии со спецификой своей деятельности).

В рамках предлагаемой модели формируемая инфраструктура оценки управления качеством аттестации педагогических работников (ОУКАПР) должна строиться на основе единства целей и задач, принципов оценки, стандартов оценочных процедур, содержания оценочных процедур, технологий оценки.

В завершении отметим, что наиболее значимыми элементами системы организационно-методического обеспечения оценки УКАПР выступают:

- принципы УКАПР на региональном уровне;
- стандарт системы управления качеством аттестации педагогических работников (с обозначением характеристик инвариантной (федеральной) и вариативной (регионально-локальной) компонент);
- обозначенность субъектов деятельности по оценке УКАПР на региональном уровне;
- заданность и отлаженность организационно-методических механизмов осуществления взаимодействия субъектов деятельности по оценке УКАПР на региональном уровне.

Осмысление опыта Томского государственного педагогического университета по включению в работу по оказанию консультационно-методической и экспертной поддержки педагогическим работникам при их подготовке к аттестации показывает, что содержание, формы и методы такой работы необходимо активно развивать. Это будет способствовать расширению и углублению профессионального взаимодействия высшей школы и образовательных практик в контексте повышения качества подготовки педагогических кадров для различных образовательных организаций.

## **Организация аттестации педагогических кадров Псковской области**

***Сонца Татьяна Викторовна***

*Методист по аттестации педагогических кадров*

*Псковский областной институт повышения квалификации работников образования,  
секретарь аттестационной комиссии*

*Государственное управление образования Псковской области,  
Псков, Россия*

*E-mail: [tat-sonca@yandex.ru](mailto:tat-sonca@yandex.ru)*

Целью установленных форм и процедур аттестации является определение соответствия уровня работника требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей) или подтверждение соответствия педагогических работников занимаемым должностям на основе оценки их профессиональной деятельности.

Аттестация на категорию проводится аттестационной комиссией, которая сформирована Государственным управлением образования Псковской области по утвержденному графику (в двадцатых числах каждого месяца) на основании заявлений педагогических работников. При их аттестации используется компьютерная программа «Методика диагностики уровня квалификации педагогических кадров» под редакцией Шадрикова В.Д., Карпова А.В., Кузнецовой И.В. или рассматриваются представленные в традиционной форме документы, если не разработаны материалы по специальности. Процедура аттестации на категорию состоит из аттестационной экспертизы, включающей самооценку, экспертную оценку с учетом результатов мониторинга, ГИА (9 кл.), ЕГЭ.

Аттестационная экспертиза проводится на местах группами экспертов на основе анализа 1-2 уроков (или других мероприятий), проводимых педагогом; изучения представленных материалов: рабочих программ по предмету, классного журнала, результатов внутришкольного контроля (или других форм контроля), уровня учебных достижений обучающихся, методических и дидактических материалов, используемых и самостоятельно подготовленных педагогом, дневников и тетрадей обучающихся, материалов

родительских собраний и др., бесед с руководителем (заместителями) образовательного учреждения и аттестующимся педагогом, а также их портфолио.

Для аттестации педагогов-психологов на первую и высшую квалификационные категории экспертная группа, созданная при каждом учреждении, рассматривает:

- презентацию практической деятельности аттестуемого (формы презентации по выбору педагога: представление портфолио, проекта, образовательной программы, коррекционно-развивающей программы);

- самооценку практической деятельности педагога. Самооценка проводится по методике диагностики уровня квалификации педагогических кадров под редакцией В.Д. Шадрикова, А.В. Карпова, И.В. Кузнецовой, помещенной в сборнике приказов и инструкций Министерства образования и науки РФ «Вестник образования» № 23 за декабрь 2010 года;

- по общим результатам видов деятельности аттестуемого и экспертным оценкам с использованием методики оценки уровня квалификации педагогических работников, рекомендованных Минобрнауки России, экспертная группа готовит заключение.

Экспертами готовится заключение, в котором анализируются результаты экспертной оценки и самооценки педагогической компетентности.

Существуют нормативы показателей уровня квалификации, по которым определяется принадлежность к первой или высшей категории. Оценка уровня подготовленности обучающихся производится отдельно по каждому предмету и классу. Решение о результатах аттестации педагогических работников принимается аттестационной комиссией и утверждается приказом Государственного управления образования Псковской области.

В аттестации принимает непосредственное участие Государственное бюджетное учреждение Псковской области «Центр оценки качества образования», в котором отслеживается мониторинг качества общего образования, государственной аттестации обучающихся, мониторинг профессионального образования, результатов единого государственного экзамена.

Процедура аттестации педагогических работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности осуществляется на основании представления работодателя, содержащего мотивированную всестороннюю и объективную оценку профессиональных, деловых качеств педагогического работника, результатов его профессиональной деятельности.

До выхода в свет новой редакции «Закона об образовании» аттестация на соответствие занимаемой должности в Псковской области проходила следующим образом: педагогический работник, в отношении которого давалось представление работодателя, проходил в назначенный день только квалификационное испытание в письменной форме по вопросам, связанным с осуществлением им педагогической деятельности. Определялись две формы испытания (по выбору педагогического работника): подготовка конспекта урока или решение предложенных педагогических ситуаций.

Осуществление всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности педагогического работника и подготовка экспертного заключения для аттестационной комиссии осуществлялась экспертной группой на базе государственного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов «Псковский областной институт повышения квалификации работников образования».

После изменений в Федеральном законе от 29.12. 2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статья 49 предлагает аттестацию на соответствие занимаемой должности проводить комиссиям, самостоятельно формируемым в организациях. Такие комиссии, называемые экспертными группами, в Псковской области уже есть. Они готовят заключения на соответствие уровня работника требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей). Информация об аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности вносится в его личную карточку.

По анализу проведенной за 2011-2012 гг. работы можно судить, что система аттестации кадров становится прозрачной и более объективной, оценка работы учителя - более справедливой, стимулируется труд талантливых педагогов, т.е. идет следование одному из главных принципов международных стандартов качества – «постоянное улучшение».

Внедрение новой системы аттестации повело за собой отказ от ЕТС и введение новой системы оплаты труда.

Целью аттестации является установление соответствующей квалификационной категории, а вследствие и определения уровня оплаты труда, т.е. происходит стимулирование и мотивирование роста профессионального развития педагога. Кроме того, проводя самооценку педагогической компетентности, педагог проводит внутреннюю оценку себя и своей работы.

Процедура аттестации предполагает проведение экспертизы профессиональной деятельности педагога. Экспертиза – это исследование экспертами каких-либо вопросов, решение которых требует специальных познаний (БСЭ), а эксперт – это специалист, компетентный в экспертируемых вопросах, это исследователь, владеющий экспертной методологией и обладающий соответствующими способностями, а значит качество работы как педагога, так и эксперта повышается.

Экспертиза профессиональной компетентности носит комплексный характер и включает в себя систему методов и приемов. К ним относятся: анализ рабочих программ и материалов к урокам, результаты учебной деятельности обучающихся в динамике, участие и результаты учеников в олимпиадах, конкурсах и т.д., используемые (созданные) методы педагогической деятельности, анализ имеющихся поощрений и наказаний, результаты опроса удовлетворенности обучающихся и их родителей, результаты опросов и диагностики учащихся, анализ базовой подготовки, переподготовки и повышения квалификации, анализ результатов мониторинга качества образования и т.п. Это, не считая «старых» форм, таких как анализ урока, собеседование с руководителем, результатов проверки школьных тетрадей. Естественно, качество работы и учителя и эксперта увеличивается.

Данная деятельность обязательно осуществляется с позиций компетентного подхода. Критерии и показатели профессиональной компетентности представлены в комплексной методике В.Д. Шадрикова. В отличие от прежней характеристики, требуемой от руководителя для аттестации его работника, этот подход современен и более действенен. Внедрение новых моделей аттестации педагогических работников, обеспечило персонализированный подход.

Видны преимущества новой методики определения уровня квалификации. Эта методика стимулирует аттестуемого на повышение квалификации, позволяет использовать критериальную систему оценивания, соблюдать преемственность с существовавшей ранее методикой аттестации, дает возможность структурировать педагогическую деятельность аттестуемого и в то же время, позволяет унифицировать деятельность экспертов.

Нужно отметить, что очень сильно возросла роль участия профсоюзов в аттестации. Привлечение представителей профсоюзных организаций, общественных экспертов к проведению процедуры аттестации учителей стало нормой. Повысилась недопустимость дискриминации при проведении аттестации. Объективное отношение к педагогическим работникам стало тоже залогом качества работы.

Приносит свои плоды и проведение письменного квалификационного испытания на соответствие занимаемой должности. Педагоги, работавшие годами без категории, теперь вынуждены проходить аттестацию, т.к. процедура на соответствие занимаемой должности обязательна. Цель этой аттестации: оценка уровня сформированности профессиональных педагогических компетенций, на основе которой выносится суждение о соответствии педагога занимаемой должности. Решение, например, педагогических ситуаций потребует от педагога проявления педагогической компетентности, знаний, умений, личностных качеств.

Кадровое обеспечение введения ФГОС вынудило повысить заинтересованность педагогов в разработке и корректировке учебных программ и стимулировать их

самообразование.

Введение новых форм аттестации повлекло за собой модернизацию отраслевой системы оплаты труда, ориентированной на результат, позволило повысить ответственность учреждения и каждого педагога за качество образовательного процесса и успешно способствует таким основным задач, как:

- повышение эффективности и качества педагогического труда;
- выявление перспектив использования потенциальных возможностей педагогических работников;
- определение необходимости повышения квалификации педагогических работников;
- обеспечение дифференциации уровня оплаты труда педагогических работников.

Однако, несмотря на позитивные изменения в качестве образовательного процесса, следует уделить внимание на недостаточность научно-методической поддержки новой системы аттестации на всех уровнях, а также информационной поддержки в СМИ новых моделей оценки качества образования.

По итогам аттестации за 2012 год по Псковской области было аттестовано 3405 человека: 1016 – на высшую, 2184 – на первую категорию и 205 – на соответствие должности.

#### **Список источников:**

1. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.03 2010 № 209 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений»

2. Письмо Департамента общего образования Министерства образования и науки Российской Федерации от 29 ноября 2010 года № 03-339 «О методике оценки уровня квалификации педагогических работников».

3. Письмо Департамента общего образования Министерства образования и науки Российской Федерации и Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации от 18 августа 2010 г. N 03-52/46 «Разъяснения по применению Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений»

4. Приказ Государственного управления образования Псковской области от 27.12.2010 № 1759 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений Псковской области»

5. Приказ Государственного управления образования Псковской области от 28.12.2010 № 1773 «Положение о формах и процедурах проведения аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений»

6. Письмо Министерства образования и науки РФ от 15 августа 2011 г. N 03-515/59 «Разъяснения по применению порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений» (Дополнения к Разъяснениям по применению Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений)

7. Сборник приказов и инструкций Министерства образования и науки РФ «Вестник образования» № 23, декабрь 2010 .

8. Сборник приказов и инструкций Министерства образования и науки РФ «Вестник образования» № 5-6, март 2013 .

## **Роль методической службы в профессиональном развитии педагогических работников в межаттестационный и аттестационный период**

**Семенова Ирина Ивановна**

*Старший научный сотрудник, кандидат педагогических наук,*

*Региональный научно-методический центр экспертной оценки педагогической деятельности государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования Московской области «Академия социального управления»,  
Москва, Россия*

*E-mail: [semenova\\_i@mail.ru](mailto:semenova_i@mail.ru)*

Одной из важнейших задач существующего порядка аттестации является стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогических работников, их методологической культуры, личностного и профессионального роста [2]. В этой ситуации конечной целью аттестации является не сама оценка уровня квалификации педагога, она в данном случае выступает скорее как инструмент, а личностный и профессиональный рост педагога. Межаттестационный период в контексте профессионального развития педагога можно представить в виде трех основных этапов: планирование профессионального развития, реализация плана на практике, обобщение и грамотное представление достигнутых результатов. Показателем эффективности осуществляемой работы являются результаты аттестации педагогических работников, содержащие оценку профессионального роста педагогов за конкретный период.

Следует отметить, что деятельность, направленная на достижение профессионального роста, по признанию психологов - это серьезный труд, который требует напряжения всех жизненных сил, способностей и возможностей человека [1,4]. Практика экспертизы педагогической деятельности убедительно показывает, что компетенции планирования профессионального развития и представления достигнутых результатов сформированы далеко не у каждого педагога. Исходя из этого, становится очевидным, что основным субъектом, определяющим и направляющим весь процесс профессионального развития педагога и, одновременно, его подготовки к предстоящей аттестации, становится методист, который должен обладать качествами диагноста, аналитика, прогнозиста и проектировщика[3, 5].

Определяя данное направление работы методиста в понятийном аспекте, мы представляем его как сопровождение, т.е. комплекс взаимосвязанных целенаправленных действий, мероприятий, направленных на оказание всесторонней помощи аттестуемому педагогу в решении возникающих затруднений при подготовке к аттестации.

Для придания процессу подготовки педагогов к предстоящей аттестации четкого структурно-смыслового оформления сотрудниками центра была разработана система деятельности методической службы по сопровождению аттестации педагогических работников. Цель данной системы заключается в обеспечении всестороннего содействия педагогу в построении и реализации индивидуального маршрута по подготовке к предстоящей аттестации. Под понятием индивидуального маршрута мы понимаем персональный путь педагога по выполнению индивидуального плана подготовки к предстоящей аттестации, представляющего собой комплекс мероприятий, разработанных с учетом потребностей и возможностей педагога, обеспечивающий реализацию его личностного и профессионального потенциала.

Основой системы являются функциональные компоненты: диагностико-аналитический, информационный, организационно-методический, учебно-методический, психолого-

педагогический и консультативный. Указанные компоненты определяют направления деятельности методической службы по сопровождению аттестации педагогических работников (рис 1.).

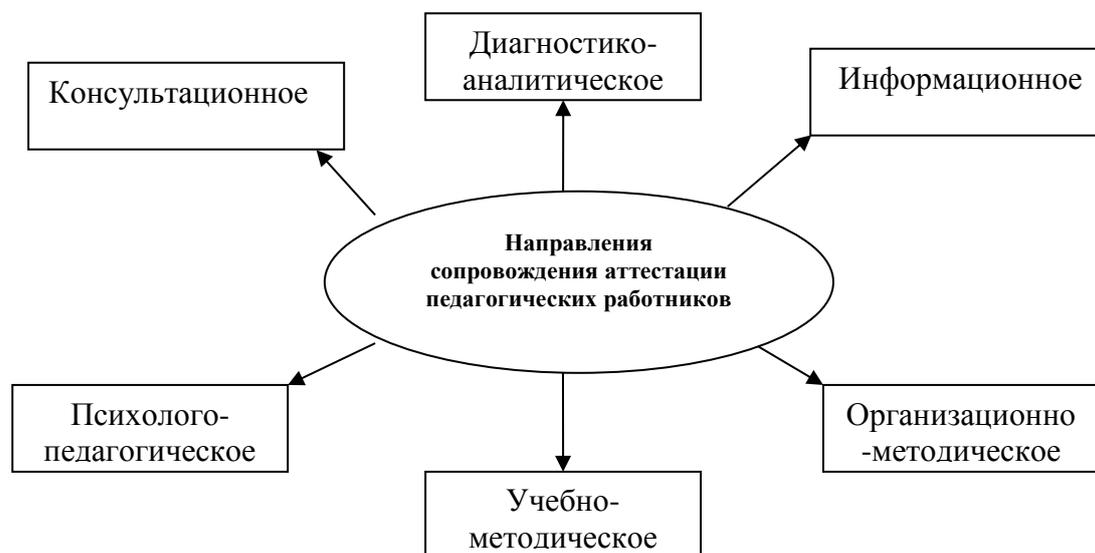


Рис. 1. Направления сопровождения аттестации педагогических работников

1. Диагностико-аналитическое направление представляет собой изучение результатов деятельности педагогов, с их последующим анализом и определением образовательных потребностей, и заключается:

а) в проведении мониторинга дидактических, методических затруднений педагогических работников и основанных на них образовательных потребностей с целью повышения профессиональной компетентности педагогов посредством курсовой подготовки, обучающих семинаров, мастер-классов и пр.;

б) в ведении постоянно обновляемого банка данных о педагогических работниках, идущих на аттестацию, а также о педагогах, достигших высоких результатов в профессиональной деятельности, в частности, во владении современными образовательными технологиями/методиками. Данный банк данных предназначен для учета сроков аттестации педагогических работников, а также для ведения реестра педагогов, принимающих участие в проведении обучающих семинаров, мастер-классов и других мероприятий с целью распространения их передового опыта;

в) в изучении и анализе результатов посещения открытых методических мероприятий (в том числе, открытых уроков/занятий) руководителями школьных/городских/районных методических объединений педагогических работников, классификации ошибок и типичных затруднений, систематизации основных проблем педагога и планировании на их основе содержания перспективной деятельности методических объединений;

г) в анализе и обсуждении результатов ГИА/ЕГЭ, выявлении проблем и недочетов методического характера в работе педагога при подготовке учащихся к итоговой аттестации и планировании на их основе содержания перспективной деятельности методических объединений. Особое внимание также следует уделять определению качества знаний учащихся, а также их динамике с учетом статуса образовательного учреждения;

д) в анализе результатов участия обучающихся в предметных олимпиадах, выявлении проблем и типичных затруднений и планирование на их основе содержания перспективной деятельности методических объединений в аспекте организации работы с одаренными детьми;

е) в анализе результатов участия педагогов в проектно-исследовательской, опытно-экспериментальной и другой научной деятельности, а также результатов участия в профессиональных конкурсах;

ж) в анализе результатов предварительной самооценки уровня профессиональной компетентности педагога в аспекте его подготовки к аттестации (при личном обращении педагога). Предварительная самодиагностика с последующим анализом полученных результатов и разработкой конкретных рекомендаций может проводиться как в рамках запланированной работы методического объединения ОУ/ГМО/РМО, так и в порядке личного обращения педагога;

з) в ведении банка данных по программно-методическим материалам педагогов, прошедших экспертизу (внутреннюю в ОУ, внешнюю в муниципальном экспертном совете при методическом центре либо других организациях/учреждениях, имеющих право на ведение данного вида деятельности);

и) в анализе результатов методической работы по вопросам подготовки педагогов к аттестации, определение направлений ее совершенствования.

2. Информационное направление предполагает деятельность по формированию информационного потока по вопросам нормативно-правового характера и процессуальной составляющей порядка аттестации и включает:

а) формирование банка педагогической информации (нормативно-правовой, научно-методической, методической и др.) по данному вопросу;

б) ознакомление педагогических работников с новинками педагогической, психологической, методической и научно-популярной литературы по подготовке к аттестации на бумажных и электронных носителях;

в) информирование педагогических работников о новых направлениях в содержании образовательных программ, новых учебниках, учебно-методических комплектах, видеоматериалах, рекомендациях, нормативных, локальных актах в аспекте их подготовки к аттестации;

г) ведение на сайте образовательного учреждения/методического центра постоянно обновляемого раздела «Подготовка к аттестации»;

д) ведение форума по подготовке к аттестации педагогических работников на сайте образовательного учреждения/методического центра;

е) публикации материалов передового опыта работы педагогов по вопросам подготовки педагогов к аттестации.

3. Организационно-методическое направление представляет собой обеспечение условий для повышения квалификации педагогических работников, подготовки необходимого пакета учебно-методических материалов, представляемого педагогом при проведении экспертизы педагогической деятельности, и включает:

а) прогнозирование, планирование и организацию повышения квалификации педагогических образовательных учреждений с учетом требований порядка аттестации;

б) оказание методического содействия педагогическим работникам в разработке программно-методических материалов, в частности, рабочих программ по предмету, факультативу, элективному курсу и др.;

в) разработку методических рекомендаций по различным аспектам подготовки педагогов к аттестации;

г) организацию работы научно-методического совета, экспертного совета по экспертизе программно-методических материалов педагога и соответствующее их оформление для предоставления в качестве подтверждающих документов при аттестации.

4. Учебно-методическое направление предполагает обеспечение непрерывности профессионального образования, осуществляемого в разных формах, и включает:

а) повышение квалификации педагогических работников по различным аспектам подготовки к предстоящей аттестации (методические и содержательные аспекты) посредством курсовой подготовки, обучающих семинаров, семинаров-практикумов, мастер-классов, тренингов и пр.;

б) привлечение муниципальных координаторов, школьных координаторов, экспертов, методистов, педагогов, достигших высоких результатов в подготовке педагогических работников либо собственной подготовке к аттестации к проведению обучающих семинаров, семинаров-практикумов, мастер-классов, тренингов по данной проблеме.

5. Психолого-педагогическое направление предполагает деятельность, способствующую сохранению психологического комфорта педагога при подготовке к предстоящей аттестации, и включает:

а) диагностику, изучение и анализ психологического благополучия педагогов перед аттестацией посредством наблюдения, анкетирования, тестирования, бесед и т.д.;

б) проведение различных форм деятельности по оказанию помощи аттестуемому педагогу в преодолении профессиональных и личностных проблем.

Для снятия тревожности и напряжения перед предстоящей аттестацией возникает потребность в услугах педагога-психолога. В связи с этим, целесообразным, на наш взгляд, будет создание отдельного блока по психолого-педагогическому сопровождению аттестации в плане работы педагога-психолога.

6. Консультативное направление заключается в оказании консультативной помощи педагогическим работникам по вопросам подготовки к аттестации ответственными сотрудниками (методистами, координаторами аттестации и др.).

В целях отслеживания реализации педагогом плана индивидуального маршрута подготовки к предстоящей аттестации методическое объединение образовательного учреждения, в рамках ежегодного подведения итогов деятельности, может заслушивать творческий отчет педагога о результатах выполнения запланированной на год работы. На основании сделанного отчета руководитель методического объединения может написать заключение или аналитическую справку, содержащую анализ работы педагога по выполнению плана, перспективы аттестации на намеченную (в плане) квалификационную категорию, а также в случае необходимости дать соответствующие рекомендации.

Подводя итог сказанному, считаем необходимым подчеркнуть, что разработанная система имеет универсальный характер, заключающийся в возможности ее адекватного использования на всех организационных уровнях методической службы: от уровня образовательного учреждения до муниципального и районного. При этом координацию деятельности по методическому сопровождению аттестации педагогов на всех уровнях

должны осуществлять именно методические центры/кабинеты, реализуя, тем самым, единые требования к организации данного процесса. Такой подход позволяет обеспечивать единое пространство по сопровождению профессионального развития педагогов в межаттестационный и аттестационный периоды, что делает данный процесс более управляемым, прозрачным, гибким, а значит, и более эффективным.

#### **Список источников:**

1. Беляева В.А., Петренко А.А. Деятельность педагога-методиста в системе муниципального образования: Методические рекомендации, 2005 – 2-е изд., испр. и доп. – М.: АРКТИ. – 160с.
2. Поташник М.М. Управление профессиональным ростом учителя в современной школе. – М.: Педагогическое общество России, 2011. – 448с.
3. Роджерс К. Свобода учиться. – Издательство «Смысл», 2002. – 527с.
4. Сапожникова И.В. Компетентностный подход к управлению профессиональным развитием методиста-предметника. Среднее профессиональное образование. – № 4. – С.3-9.
5. Приказ Министерства образования и науки РФ от 26.03.2010 г. №209 «Порядок аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений» [Электронный ресурс]. - Режим доступа: [http://www.edu.ru/db-mon/mo/data/d\\_10/prm209-1.htm](http://www.edu.ru/db-mon/mo/data/d_10/prm209-1.htm)

#### **Региональная модель аттестации педагогических работников в Республике Мордовия**

***Теленкова О.Н.,***

*Начальник отдела профессиональной компетентности педагогических работников,*

***Родоская Н.Б.,***

*Методист*

*Государственное бюджетное учреждение Республики Мордовия «Центр мониторинга и оценки качества образования», Саранск, Россия*

*E-mail: [cmoko@list.ru](mailto:cmoko@list.ru)*

Аттестация, одно из главных средств профессионального развития педагогических кадров, является важным фактором повышения качества образования. Вопросы по сущности организации аттестации, критериям оценки профессиональной компетентности педагогов всегда актуальны и вызывают интерес у всей педагогической общественности.

Аттестация становится необходимой, когда страна особенно нуждается в квалифицированных кадрах. Впервые в истории России аттестация в форме квалификационного экзамена для принятия гражданина на службу была введена в первой четверти XVIII века во времена Петра I. Квалификационный экзамен вводился в качестве стимулирующего и контрольного метода, направленного на повышение образовательного уровня государственных служащих и их постоянное профессиональное развитие.

Внедрение новой модели аттестации в Республике Мордовия способствовало совершенствованию региональной нормативно-правовой базы аттестации, разработке и апробации методики и инструментария комплексной оценки профессиональной компетентности педагогов. В целях реализации Приказа Министерства образования и науки РФ от 24 марта 2010 г. №209 Министерством образования Республики Мордовия был разработан и утвержден административный регламент по предоставлению

государственной услуги по аттестации педагогических работников муниципальных и государственных учреждений РМ (Приказ от 20.07.11 № 787). Согласно регламенту комплексная оценка профессиональной компетентности педагогов, претендующих на первую и высшую квалификационные категории, состоит из тестирования на знание преподаваемого предмета, основных документов системы образования, основ педагогики и психологии, ИК-технологий. Контрольные измерительные материалы разработаны ГБУ РМ «Центр мониторинга и оценки качества образования» (далее - Центр мониторинга).

Центр мониторинга обеспечивает методическое и технологическое сопровождение аттестационного тестирования. Нормативно-правовая база приведена в соответствие с федеральной, подготовлена техническая база для экзаменационного процесса, компьютерные аудитории для проведения видеоконференций, вебинаров, разработаны многовариантные тесты. Программное обеспечение тестирования – программа Veral Soft - позволяет делать свободную выборку заданий, показывать количество правильных ответов, ставить оценки и регламентировать время выполнения заданий. Демоверсии тестов размещены на сайте [stoko.ru](http://stoko.ru).

Тестирование проводится на базе Центра мониторинга. В отдаленных районах проводится выездное аттестационное тестирование на базе муниципальных образовательных учреждений. Предполагается как вариант он-лайн тестирование. Апробирована практика тренировочного и повторного тестирования на договорной основе. Для снятия эмоционального напряжения и более качественной подготовки к тестам Центр мониторинга проводит обучающие семинары по подготовке к аттестационному тестированию. Таким образом, процедура аттестации становится способом повышения профессиональной компетентности педагогов.

Вторая составляющая комплексной оценки профессиональной компетентности педагогов в рамках аттестации является оценка результатов профессиональной деятельности педагогических работников, представленных в электронном портфолио (программа Power Point). Каждый слайд соответствует конкретному показателю. Критерии и показатели оценки портфолио разработаны для каждой педагогической должности, учитывая специфику того или иного образовательного учреждения. Модель портфолио расположена на сайте, что позволяет каждому аттестуемому структурировать свои профессиональные достижения согласно критериям, такая системная модель портфолио влияет на повышение качества и эффективность работы экспертов.

Центром мониторинга разработана шкала оценивания профессиональной компетентности педагогических работников для каждой педагогической должности с учетом специфики деятельности педагога. Большая роль в экспертизе профессиональной компетентности педагога отводится самому аттестуемому. Перед сдачей портфолио аттестуемый проводит самооценку собственной педагогической деятельности, что позволяет педагогу предварительно проанализировать результаты своей деятельности и стимулирует его повышать результативность и качество работы в дальнейшем.

Одной из главных задач реализации нового порядка аттестации является подготовка экспертов. На базе Мордовского института образования были организованы курсы по обучению тьюторов-экспертов. Для повышения качества работы экспертов был проведен республиканский конкурс «Лучший эксперт».

По результатам проведенного анкетирования экспертов, новая комплексная оценка профессиональной компетентности педагогов стала более адекватной, прозрачной, позволяет планировать, прогнозировать, систематизировать профессиональные результаты, с одной стороны, и дает объективную и справедливую оценку работы учителя, с другой, стимулирует труд молодых и талантливых педагогов.

Однако мы считаем, что необходимо совершенствовать и качество контрольных измерительных материалов, и критериев комплексной оценки с учетом специфики каждой должности, и систему тьюторства. Мы следуем одному из главных принципов

международных стандартов качества – «постоянное улучшение». Только объективная оценка стимулирует и мотивирует рост профессионального развития педагога, что является главным условием достижения и поддержания высокого качества образования.

### **Автоматизация оценки уровня развития компетентностей при проведении аттестационных мероприятий**

**Углев Виктор Александрович**

*Доцент, кандидат технических наук*

*ФГАОУ ВПО «Сибирский федеральный университет», Железногорск, Россия*

*E-mail: uglev-v@yandex.ru*

Аттестационные мероприятия играют важную роль в процессе принятия решений при управлении коллективом. Они могут иметь различную целевую функцию: контроль уровня знаний, измерение уровня развития компетентностей, отбор наилучших кандидатов (конкурс) и пр. Но, как и в любой деятельности, требующей объективности, при аттестации должны применяться научно обоснованные методики измерений оцениваемых параметров испытуемого. С ратификацией Российской Федерацией болонской конвенции [1, с.3], компетентность, как активная характеристики умений, стала фигурировать в нормативных документах образовательных учреждений. Следовательно, методические и инструментальные решения в вопросе измерения *уровня развития компетентностей* (УРК) должны распространяться не только на учеников образовательных учреждений (школьников, бакалавров, магистров), но и на работников организаций и предприятий, сотрудники которых должны повышать свою квалификацию, подтверждать её или претендовать на замещение вакантных должностей.

*Сложности* с оценкой УРК отдельного человека связаны с рядом причин. Во-первых, это неоднозначность понимания и трактовки дефиниции компетентность и его измерения (например, [2, с. 124] или [3, с. 20]). Во-вторых, проработанность данного направления только в психологии, где задачи профориентации имеют очень специфическую формулировку и вызывают недоверие со стороны значительной части экспертного сообщества в сфере образования [1, с. 14]. В-третьих, изолированность процессов диагностики УРК и знаний [4, с. 3]. В-четвёртых, это массовое увлечение компьютерными тестами, повышающими объективность результатов и скорость проведения аттестации, но существенно снижающих возможности измерения УРК. И, наконец, в-пятых – фиксируется высокое стремление испытуемого к фальсификации результатов явной аттестации на УРК, т.к. целевая ориентация вопросов «психологических» заданий на диагностику уровня развития компетентностей достаточно очевидна. Как уже отмечалось, методики и инструментарий определения УРК либо не привязаны к конкретному образовательному процессу, либо имеют формально-технический характер (например, [5, с. 60]). Рассмотрим один из подходов к решению данной проблемы, учитывая приведённые выше обстоятельства.

Пусть требуется осуществить полный или частичный процесс аттестации работников по результатам прохождения курсов повышения квалификации в форме компьютерного тестирования. Тогда каждому испытуемому будет предъявлен набор из  $n$  тестовых заданий  $T_u$ ,  $u = 1..n = 1..n$ . Каждое тестовое задание (ТЗ) содержит  $j$  дистракторов  $d$  (альтернативных вариантов ответов), выбор одного или их сочетания в процессе аттестации говорит о степени корректности выполнения задания относительно образца ответа. Абстрагируясь от технологии подсчёта баллов, оценкой уровня знаний по результатам прохождения теста будет преобразованная по определённому алгоритму сумма баллов.

Введём вектор компетентностей  $A$  длинны  $k$ . При этом каждый дистрактор может быть связан с любой из компетенций, подтверждая или опровергая проявление её овладения

учащимся, с весом  $q_{ijk}$  из области определения  $[0;1]$ , где  $i$  - порядковый номер вопроса;  $j$  - порядковый номер дистрактора, имеющего связь с компетенцией  $a_k$ . Тогда задачу оценки уровня развития компетентностей можно свести к задаче проверки гипотезы о мере её развития у данного учащегося, опираясь на совокупность свидетельств (статистику ответов испытуемого на ТЗ), имеющих экспертные оценки  $q_{ijk}$  [6, с. 144]. Воспользуемся *подходом Шортлиффа и Бьюкенена* [7, с. 263] к проверке гипотезы (предположении о развитости каждой компетентности) в случае выбора конкретных элементов  $d_i$ , подтверждающих одни состояния гипотезы ( $MB$ ) и опровергающей другие ( $MD$ ). Мера доверия и недоверия используются при расчёте *коэффициента уверенности* по формуле (1).

$$Cf_k(a_k, q_a \wedge q_{\bar{a}}) = MB(a_k, q_a) - MD(a_k, q_{\bar{a}}), \quad (1)$$

где  $q_a$  и  $q_{\bar{a}}$  есть свидетельства в пользу ( $q_{ijk} > 0,5$ ) и не в пользу ( $q_{ijk} < 0,5$ ) гипотезы об уровне развития компетенции в результате прохождения теста. Для комбинации свидетельств в сложных гипотезах (когда компетенций более двух), используются приближенные методы оценки по формулам (2):

$$MB[H, x] = \frac{p(H/x) - p(H)}{1 - p(H)} \quad \text{и} \quad MD[H, x] = \frac{p(H) - p(H/x)}{p(H)}, \quad (2)$$

где  $x$  - количественная мера одного из факторов (тестовых заданий) для каждой компетенции, а  $H$  - усреднённая оценка меры подтверждения или опровержения гипотезы о степени развитости компетенции у испытуемого. Так в результате решения теста определяется уровень овладения профессиональными или предметными знаниями, а так же вектор оценок  $AR_k = Cf_k$ , показывающий развитость каждой компетентности по (1).

С целью проведения аттестационных мероприятий не достаточно просто получить количественную оценку УРК, требуется получить сравнимые значения оценок. Для этого потребуются иметь оценку всего банка тестовых заданий, оценку тестовой выборки, профили «идеальных» аттестуемых в разрезе компетенций, а так же произвести нормировку результатов. Рассмотрим кратко все эти четыре задачи.

*Оценка банка тестовых заданий* на предмет контролируемых компетентностей может быть произведён как относительно самих компетентностей (доля ТЗ, потенциально применимых при оценке  $a_k$ ), так и по соотношению соответствующих заданий к различным аспектам оцениваемого предмета (структурно-предметная составляющая). Аналогичная оценка может быть произведена только для *тестовой выборки*: зная связи между  $T_u$  и  $A$  можно автоматически синтезировать такую тестовую выборку, которая будет обладать заданными характеристиками как относительно контролируемых знаний, так и контролируемых компетентностей. Очевидно, что при проведении отдельного аттестационного мероприятия необходимо получить сравнимые результаты, поэтому состав множества  $T_u$  должен быть зафиксирован, а вариативность (в случае объективной необходимости) можно достичь за счёт изменения порядка ТЗ в тестовой выборке и порядка дистракторов в каждом ТЗ.

При сравнении двух и более результатов оценки УРК необходимо ответить на вопрос: полученный балл – это высокий или низкий показатель? Для этого требуется иметь *профиль «идеального» аттестуемого*. Для его расчёта потребуются получить четыре оценки для каждой компетенции из  $A$ : самый худший вариант ответов для компетенции  $a_k$ , самый худший вариант ответов по всему тесту, самый лучший вариант ответов по тесту и самый лучший вариант ответов по каждой компетенции. На рис. 1. приведен набор из всех четырёх профилей и граница неопределённости: график  $a$  – до нормировки,  $b$  - после. Подчеркнём, что крайние оценки по отдельным компетенциям не совпадут с лучшими/худшими по тесту, т.к. удачный ответ в пользу одной гипотезы может приводить к опровержению другой. Тогда

нормирование всех  $k$  измерительных шкал к интервалу  $[-s; s]$  будет производиться из оценки наилучшего по компетенции профиля  $m_k$  по формуле (3).

$$m_k : T \xrightarrow{\max_k(C)} AR_k * s \quad (3)$$

где  $C$  - протокол решенного теста.

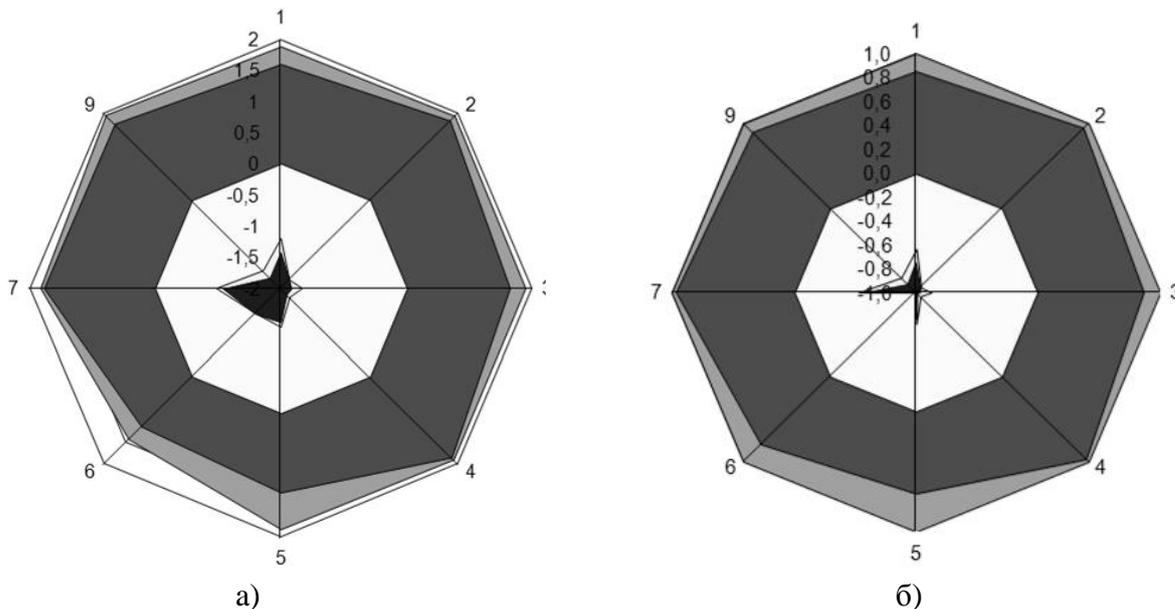


Рис. 1. «Идеальный» профиль тестовой выборки до и после нормировки ( $n = 60, k = 8$ )

Немаловажным фактором при проведении аттестационных мероприятий является удобство и *наглядность* сравнения полученных различными испытуемыми результатов. В экспериментах по визуализации результатов изменения УРК мы остановились на пиктограмме типа «звезда». Для примера, на рис. 2. приведены результаты аттестации четырёх испытуемых в разрезе УРК (фрагмент когнитивной карты диагностики знаний по [8, с. 17 и 9, с. 399]) по тестовой выборке, значения «идеального» профиля которой были приведены на рис. 1 ( $s=1$ , контингент – дипломированные специалисты в области педагогики). Важно помнить, что в рамках одного графика каждая из  $k$  осей отражает УРК отдельной компетенции и их сравнение между собой будет методологически не корректно. Поэтому анализировать соотношение значений УРК для разных индивидов следует независимо по каждой оси.

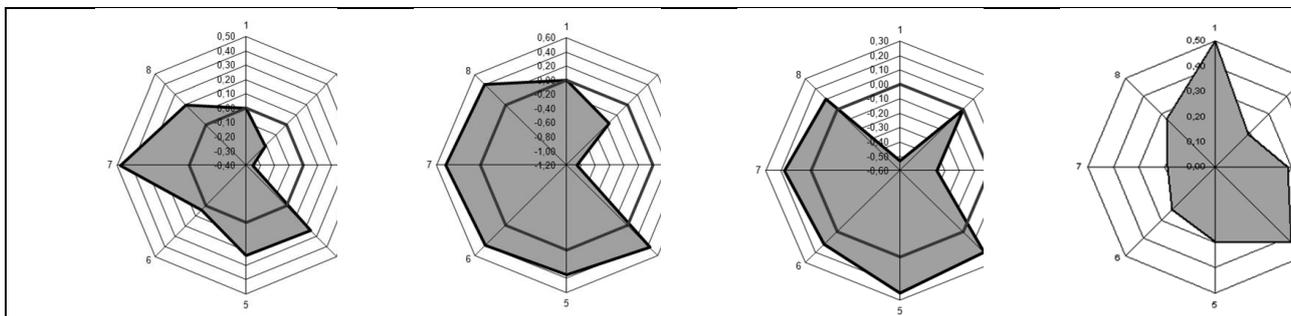


Рис. 2. Визуальное представление значений УРК четырёх испытуемых

Преимущества такого подхода к аттестации с целью изменения УРК заключается в том, что нет прямого контроля компетентностей: контролируются какие-либо предметные знания или практические умения. Соответственно, испытуемый не думает о том, как показать наиболее выгодную линию ответов с позиции компетентностей, а занят решением конкретных ТЗ общей или специальной формы. При этом отметим, что роль ТЗ может

исполнять как ответ на конкретный вопрос, так и вариант решения проблемной ситуации, действия в виртуальной лаборатории или настройка программно-математической модели. Всё зависит от специфики аттестационных мероприятий и контролируемых компетентностей.

В заключении хочется подчеркнуть, что комплексные аттестационные мероприятия, являющиеся стрессовой ситуацией для испытуемых, должны стремиться сочетать измерение уровня знаний и уровня развития компетентностей в рамках одного подхода. Автоматизация этого процесса позволяет организовать массовые измерения квалификационных показателей работников и учащихся как на базе центров повышения квалификации и обучения, так и непосредственно на рабочем месте без отрыва от производства. Предложенная методика измерения уровня развития компетентностей поддаётся автоматизации и может применяться при осуществлении аудиторной, дистанционной и самостоятельной (самообучение) форм повышения квалификации.

#### **Список источников:**

1. Дудина И.А., Сентюрин М.А. (2004) Болонский процесс: информация к размышлению [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://dudina.volsu.ru/content/inform.pdf>.
2. Звонников В.И., Челышкова М.Б. Контроль качества обучения при аттестации: компетентностный подход: учеб. пособие. М.: Логос, 2009. – 271с.
3. Коряковцева О.А. и др. Актуальные вопросы перехода российской высшей школы на Федеральные государственные образовательные стандарты третьего поколения: учебно-методическое пособие / под ред. М.В. Новикова. – Ярославль: ЯГПУ, 2011. – 36с.
4. Углев В.А. Автоматизированные обучающие системы и компьютерное тестирование: системный кризис и перспективы развития // Модернизация российского образования: тренды и перспективы. Ч. 2. – Краснодар: Премьер, 2011. – С.17-23
5. Ярыгин О.Н. Компетентностный подход к управлению качеством обучения в процессе изучения дискретной математики // Известия СНЦ РАН. Специальный выпуск «Технологии управления организацией. Качество продукции и услуг. Вып. 2, 2006. - С. 60-64
6. Углев В.А. Методика извлечения знаний о компетентностях из протоколов автоматизированной обучающей системы подготовки операторов // Нейроинформатика, её приложения и анализ данных: Материалы XXI Всероссийского семинара. – Красноярск: ИВМ СО РАН, 2013.
7. Buchanan B.G., Shortliffe E.H. (1984) Rule-based Expert Systems. USA. – 748p.
8. Углев В.А. Когнитивные карты диагностики знаний / В.А. Углев // Открытое и дистанционное образование, 2012. - № 4(48)
9. Uglev V.A., Samrina F.I. (2011) Assessment competence in Automated Education Systems with the means of Cognitive Map of Diagnostic Knowledge // Interactive Systems and Technologies: the Problem of Human-Computer Interaction. Volume IX - Collection of scientific papers. - Ulyanovsk: UISTU.

#### **Управление кадровым потенциалом системы общего образования города Екатеринбурга в современных условиях развития отрасли**

*Умникова Евгения Леонидовна*

*Начальник Управления образования*

*Администрация города Екатеринбурга, Екатеринбург, Россия*

*E-mail: [eduekb@ekadm.ru](mailto:eduekb@ekadm.ru)*

Управление современной школой – один из сложных процессов. Современная школа предъявляет особые требования к квалификации руководителя образовательного учреждения. Руководителю необходимы не только знания специфики профессиональной педагогической деятельности, но и владение теоретическими и практическими основами в области менеджмента. Модернизация школы требует новых знаний и компетенций современного менеджера, управленца-инноватора, готового и способного к изменениям.

Введение нового порядка аттестации педагогических работников в 2011 году потребовало осмысления новых требований, предъявляемых к аттестации руководителей образовательных учреждений.

В целях обеспечения единых подходов к аттестации руководителей муниципальных образовательных учреждений Управлением образования Администрации города Екатеринбурга, в соответствии с Законом Российской Федерации «Об образовании» от 10 июля 1992 года № 3661-1 с изменениями и дополнениями (статья 35), «Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих», утвержденным приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н, в 2011 году было разработано Положение об Аттестационной комиссии по аттестации руководителей муниципальных бюджетных, казенных и автономных образовательных учреждений города Екатеринбурга (утверждено Распоряжением Управления образования от 31.10.2011г. № 899/36-ро).

В соответствии с Положением целью аттестации является установление соответствия уровня квалификации требованиям, предъявляемым к должности «руководитель образовательного учреждения».

В городе проводится большая работа по подготовке руководителей к прохождению аттестации. Каждый руководитель формирует портфолио управленческой деятельности. Результаты деятельности фиксируются в картах мониторинга. Кроме того, руководители регулярно представляют результаты работы учреждений на заседаниях районных Комиссий по образованию.

Процедура аттестации проходит в форме квалификационного собеседования и предусматривает согласование представления на аттестующегося руководителя работодателем - Главой Администрации района.

В процессе подготовки представлений на руководителей осуществляется анализ опыта и результатов работы руководителей, проходят консультации и собеседования с начальниками отделов образования, в ходе которых определяются профессиональные проблемы, даются целевые установки на следующий межаттестационный период.

В городе успешно продолжает работу Лига молодых руководителей с целью развития профессиональной компетентности руководящих работников, а также подготовки резерва. За время ее работы рассмотрен достаточно большой круг вопросов, касающийся деятельности начинающего руководителя, таких как: подготовка образовательного учреждения к процедуре лицензирования, делопроизводство в образовательном учреждении, организация платных образовательных услуг, деятельность органов государственно-общественного управления, организация аттестации педагогических работников и другие.

Руководящие работники образовательных учреждений имеют возможность посетить открытые мероприятия, проводимые коллегами с целью обобщения и трансляции передового управленческого опыта, инновационной деятельности.

Опыт работы «Лиги молодых руководителей» позволил четко определять главные проблемы профессиональной подготовки управленческих кадров, в том числе резерва; акцентировать внимание на конкретных профессиональных затруднениях в практической деятельности руководителей образовательных учреждений, способствовать их преодолению.

В ходе аттестации руководителям предлагается осветить вопросы нормативно-правового регулирования в системе образования; раскрыть особенности функционирования образовательного учреждения и перевода его в режим развития; прокомментировать видение проблем образовательной деятельности, путей их решения и приоритетных направлений

развития образовательного учреждения. В ходе собеседования также проверяются знания организационных основ управления, финансово-хозяйственной деятельности руководителя образовательного учреждения.

Эффективность работы руководителей образовательных учреждений оценивается по конкретным показателям: функционирование образовательного учреждения и перевод его в режим развития, повышение качества образования, сохранение контингента обучающихся (воспитанников), финансово-хозяйственная деятельность, материально-техническое обеспечение и др.

С 2014 года Управлением образования планируется введение в процедуру аттестации руководителей процедуры тестирования с целью проверки знания законодательства в сфере образования.

По результатам аттестации устанавливается соответствие требованиям, предъявляемым квалификационными характеристиками к должности руководителя, прежде всего возможность исполнения им должностных обязанностей, связанных с осуществлением руководства учреждением в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, уставом образовательного учреждения.

После проведения процедуры Управление образования информирует Главу Администрации района о результатах аттестации, о рекомендациях аттестационной комиссии.

Так, аттестационная комиссия рекомендовала вновь назначаемым руководителям образовательных учреждений пройти курсы повышения квалификации по направлению «Менеджмент», а также закрепить за вновь назначенными руководителями дошкольных образовательных учреждений кураторов из числа руководителей-стажистов с целью организации методической поддержки.

По результатам аттестации части руководителей образовательных учреждений были даны рекомендации представить программы управленческой деятельности на районных советах директоров с последующим отчетом об их реализации.

В 2013 году с целью реализации государственно-общественного характера управления и учета общественного мнения начал работать городской Совет по развитию образования города Екатеринбурга, в состав которого входят руководители образовательных учреждений – лидеры образования, представители родительской общественности. Совет содействует выдвижению и поддержке общественных инициатив и проектов, направленных на развитие системы образования города. В полномочия Совета входит рассмотрение планов работы и программ управленческой деятельности по улучшению качества образования, развитию кадрового потенциала по результатам аттестации руководителей.

На основании рекомендаций аттестационной комиссии Главами Администраций районов города с руководителями образовательных учреждений заключаются трудовые договоры на различные сроки.

Непосредственное участие работодателя в процедурах аттестации позволяет осуществлять ее правовую регламентацию и принимать обоснованные решения о сроках заключения трудовых договоров, осуществлять ротацию руководящих работников, основываясь на эффективных формах управленческой деятельности руководителей, их деловых и личностных качествах.

В целом, анализируя итоги трехлетнего периода проведения аттестации руководителей в соответствии с новым Положением, можно отметить, следующие достигнутые результаты:

- директорский корпус города, в основном, отвечает всем требованиям, предъявляемым к должности руководителя образовательного учреждения;
- кадровый потенциал руководителей характеризуется высоким образовательным уровнем;
- преобладающее большинство руководителей имеет дополнительное профессиональное образование по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление», «Менеджер образования»;

- отдельные руководители имеют ученую степень;
- отмечается рост количества руководителей, имеющих отраслевые награды Российской Федерации и Свердловской области;
- директор гимназии № 9, вошедшей в рейтинг 500 лучших школ России, Е.А. Сибирцева, стала лауреатом Всероссийского конкурса «Директор школы – 2012»;
- происходит омоложение директорского корпуса города.

Руководители образовательных учреждений активно изучают современные образовательные технологии, передовой педагогический и управленческий опыт, посещают курсы и семинары в Москве, Санкт-Петербурге, разрабатывают инновационные управленческие проекты, принимают участие в международных общественно-политических мероприятиях.

Наиболее приоритетными направлениями повышения квалификации руководителей являются: управление введением ФГОС, управление качеством дошкольного образования, ИКТ в управлении образовательным учреждением, вопросы итоговой аттестации выпускников, повышения качества образования, а также функционирование и развитие автономного учреждения.

Директорами двух гимназий создан и с начала текущего учебного года реализуется в штатном режиме проект сетевой модели школы двух уровней на базе общеобразовательной школы, которая готовится стать ресурсным центром для статусных учебных заведений.

Управлением образования с 2013 года в систему конкурсного движения введен новый конкурс - «Директор школы». Новый формат конкурса позволит выявить лучших руководителей, эффективных менеджеров образования, а предъявление широкой общественности, в том числе и представителям бизнес-структур, опыта работы наших руководителей позволит привлечь к системе образования новые источники финансирования, расширит сферу общественного участия в управлении образованием.

Новый порядок аттестации педагогических работников, введение стимулирующего фонда оплаты труда, план мероприятий «Изменения в отраслях социальной сферы, направленных на повышение эффективности образования и науки» (утвержден распоряжением Правительства РФ от 30 декабря 2012 г. № 2620-р) нацеливают органы управления образованием на разработку и заключение эффективных контрактов с руководящими работниками образовательных учреждений.

Таким образом, Управлением образования созданы условия для устойчивой мотивации руководящих кадров образовательного комплекса города на позитивное саморазвитие и достижение нового качества профессиональных результатов через аттестацию, различные формы профессионального общения и повышения квалификации.

## **Педагогические задачи как средство аттестации будущего преподавателя технического вуза в системе магистратуры**

**Федорчук Любовь Семеновна**

*Старший преподаватель*

*Национальный исследовательский Томский политехнический университет, Институт социально-гуманитарных технологий, Томск, Россия*

*E-mail: fedorchukls@sibmail.com*

В соответствии с проектом Концепции модернизации системы аттестации научных кадров высшей квалификации в России, важной задачей высшей школы является обеспечение эффективного воспроизводства научно-педагогических кадров [7]. . Определенный вклад в решение этой проблемы вносит магистратура, образовательная программа которой предусматривает педагогическую составляющую, направленную на освоение профессионально-педагогической деятельности. Эта составляющая магистерских программ весьма важна, так как обеспечивает право преподавания в учебных заведениях.

Кроме того, диплом магистра дает возможность занимать управленческие должности в системе производства, что влечет за собой вероятность обучения персонала [5].

Следовательно, выпускник магистратуры должен иметь в своем образовательном арсенале набор педагогических компетенций в области планирования и отбора содержания образования, организации учебного процесса, применения эффективных дидактических форм, методов, средств, способов педагогического воздействия и др. В этой связи актуализируется проблема аттестации магистрантов технического вуза в процессе подготовки к профессионально-педагогической деятельности.

Успешное осуществление профессионально-педагогической деятельности связывается с различными условиями, в том числе, со степенью сформированности ее составляющих: профессиональной готовностью (Р.Бернс, Г.М. Коджаспирова, М.М.Левина); функциональными компонентами или деятельностями (Н.В.Кузьмина, М.К.Тутушкина, С.И.Самыгин); интегральными качествами - профессионализмом, компетентностью, педагогической культурой, педагогической направленностью, индивидуальным стилем и др. (Е.И. Рогов, В.В. Слостенин, Н.В.Кузьмина, С.Б.Елканов, Л.Ф.Спирин, И.А.Зимняя, С.Н.Чистякова, Н.Ю. Клименко, Д.В.Чернилевский и др.). Указанные показатели служат эталонами при подготовке педагогических работников.

Требования к профессионально-педагогической деятельности преподавателя технического вуза обуславливаются общепедагогическими положениями и спецификой инженерного образования (В Жураковский, И.Федоров, Г.Б.Скок, Г.У.Матушанский, Ю.В.Цвейгер, В.Г.Иванов, М. Зиновкина, В.В. Кондратьев, Л.И. Гурье, Ф. Шарипов, О. Хацринова и др.).

Эффективность подготовки к профессионально-педагогической деятельности ученые связывают со стратегиями развития личности (С.И.Гессен, В.П.Зинченко, Бахтин М.М., Бердяев Н.А., Б.Г.Ананьев, В.В.Краевский, В.Д.Шадриков, В.А.Дмитриенко, Г.П.Федотов, К.А.Абульханова-Славская, Л.Ф.Алексеева и др.); с дидактическим инструментарием и педагогическими технологиями (П.Я. Гальперин, М.М. Махмутов, А.М. Матюшкин, Г.В. Кудрявцев, Ю.К. Бабанский, Н.Ф.Талызина, Г.К. Селевко, В.В. Вербицкий, М.В. Кларин, В.П. Беспалько, В.А. Якунин, Д.В. Чернилевский, И.Ю Соколова и др.).

Несмотря на широту исследований в области профессионально-педагогической деятельности, прикладные, системные исследования по проблеме педагогической подготовки к ней магистрантов технического вуза находятся в состоянии научных поисков. Не достаточно разработан и аттестационный инструментарий, необходимый для диагностирования готовности магистрантов технического вуза к профессионально-педагогической деятельности.

Таким образом, в реальной практике магистратуры технических вузов отмечается противоречие между актуальной потребностью в полноценной подготовке магистрантов к профессионально-педагогической деятельности и недостаточной проработанностью теоретических и прикладных аспектов их педагогической подготовки в рамках основных образовательных программ. Наряду с этим, уровень интегрированного теоретико-методологического и прикладного знания дает возможность решения обозначенной проблемы.

В нашей педагогической практике в Томском политехническом университете мы определяли пространство профессионально-педагогической деятельности преподавателя технического вуза и эталоны подготовки к ней в контексте деятельностного подхода к изучению поведения, сознания и личности, организации дидактического процесса. В ходе педагогической деятельности ее субъекты вовлечены в постоянное «движение» по реализации определенных «программ» - задач, требующих решения [6].

Следовательно, обучение педагогической деятельности и диагностика сформированности ее отдельных составляющих выдвигает необходимость создания и использования педагогических задач, понимаемых как деятельностное включение личности обучаемого в учебный процесс через заданную в условиях конкретной педагогической

системы цель, сформулированную как профессиональная проблема на материале определенной предметной области [3]. При этом задания должны быть направлены на формирование структуры профессиональной деятельности и позитивных личностных качеств обучаемых. Л.Ф. Спирин считает, что в образовательной практике все задачи являются результатом осознания педагогических целей, условий и проблем, а их функции связаны с социально-педагогическим управлением и помощью в организации развивающей деятельности обучающихся [4].

Приняв во внимание функциональный характер профессионально-педагогической деятельности, были установлены ее функциональные компоненты (гностические, проектировочные, конструктивные, организаторские, коммуникативные), в соответствии с которыми составлялись педагогические задачи, используемые при подготовке и аттестации будущего преподавателя, как критериальные. Их решение рассматривалось как необходимое условие для формирования профессионально-педагогических компетенций [1].

В соответствии с общей теорией, в педагогической задаче обозначалось известное (объективное состояние педагогической системы) и неизвестное, представляющее теоретический или практический интерес (проблема, связанная с недостаточностью информации). Многоцелевой, познавательный характер педагогической задачи выдвигал необходимость системного анализа при ее решении, что способствовало развитию заданных качеств и профессионально-педагогического мышления [4].

Безусловно, выбор задачной технологии требует от преподавателя, организующего педагогическую подготовку магистрантов технического вуза, владения теорией и методикой конструирования учебных задач, связанных, как показывает психолого-педагогическая литература, с технологией и методами проблемного обучения, основными элементами которого являются проблемная ситуация, учебная проблема, проблемная задача (М.М. Махмутов, И.Я. Лернер, А.М. Матюшкин, Г.В. Кудрявцев). Отмечается, что задачный способ в практике обучения педагогической деятельности считается процессуально сложным и затратным, в связи со слабой разработанностью задачных способов управления деятельностью учения и необходимостью самостоятельной разработки задач для конкретной педагогической системы [2].

Между тем в техническом вузе задачные технологии приобретают значение важного дидактического инструментария, поскольку алгоритм решения творческих учебных задач близок к алгоритму решения инженерных задач, связанных с генерированием нестандартных технических идей, что соответствует целям высшего технического образования и личностным стратегиям профессионально-педагогического роста.

#### **Список источников:**

1. Кузьмина Н.В. Профессионализм личности преподавателя и мастера производственного обучения. – М.: Высшая школа, 1990. – 119 с.
2. Левина, М.М. Технология профессионального педагогического образования: уч. пос. для студ. выс. учеб. завед. - М.: Издательский центр «Академия», 2001. — 272 с.
3. Педагогические задачи, как дидактический механизм развития познавательной самостоятельности в процессе педагогической подготовки магистрантов технического вуза.// «Проблемы инженерного образования»: материалы региональной научной конференции. - Томск, ТГАСУ, 16-17 апреля 2008.- С. 45-49
4. Спирин Л.Ф. Теория и технология решения педагогических задач (развивающееся профессионально-педагогическое обучение и самообразование) / Под ред. П.И.Пидкасистого. М.: РПА, 1997. - 174 с.
5. Научная библиотека диссертаций и авторефератов disserCat <http://www.dissercat.com/content/obuchenie-budushchego-uchitelya-resheniyu->

- professionalnykh-zadach-v-protssesse-izucheniya-ped#ixzz2jMyI9uBnСтандарты и руководства о обеспечению качества основных образовательных программ подготовки бакалавров, магистров и специалистов по приоритетным направлениям развития Национального исследовательского Томского политехнического университета (Стандарт ООП ТПУ): сборник инструктивно-методических материалов / под ред. А.И. Чучалина, Е.Г. Язикова. – 2-е изд., расширен. и перераб. – Томск: Изд-во Томского политехнического университета, 2010. – 153 с.
- б. Чернилевский, Д.В. Дидактические технологии в высшей школе: уч. пос. для вузов. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2002. — 437 с.

### **Аттестация как средство модернизации личного профессионального опыта**

**Фоменко Елена Викторовна**

*Руководитель отдела экспертизы деятельности работников образования*

*Краевое государственное бюджетное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Хабаровский краевой институт развития образования»*

*Хабаровск, Россия*

*E-mail: [Fomenko@ippk.ru](mailto:Fomenko@ippk.ru)*

Идея прорыва общества к прогрессу, новому качеству жизни повлекла за собой идею интенсивного развития образования как ресурса инновационной экономики. Однако, как пишет В.И. Редюхин, «изменения в системе будут устойчивыми, если они всей системой, каждой ее частью и элементом будут восприниматься как ресурс собственного развития». Речь идет о требовании общества модернизации личного профессионального опыта педагога в соответствии с требованиями времени, о рождении нового образа профессионала в педагогической деятельности. Современные требования к организации и проведению аттестации, зафиксированные в ныне действующем федеральном Порядке аттестации педагогических работников, отражают именно этот подход. Создавая региональную модель в крае, мы постарались этот подход развить.

Модернизация региональной модели аттестации педагогических работников на квалификационные категории в связи с введением нового федерального порядка аттестации в Хабаровском крае включала несколько важных взаимосвязанных шагов: опрос педагогической общественности относительно наиболее приемлемых форм и процедур аттестации; разработку региональной нормативной базы; создание структур для осуществления организационно-технологического обеспечения процесса аттестации; осуществление научно-методического сопровождения с целью разработки нового критериального аппарата оценки деятельности педагогов, претендующих на установление квалификационной категории; формирование института сертифицированных экспертов регионального уровня для поведения профессиональной экспертизы деятельности педагогических работников.

Вместе с тем, модернизация региональной модели аттестации проходила не только с учётом накопленного в Хабаровском крае положительного опыта оценки педагогической деятельности, но и с учётом опыта других регионов Российской Федерации (например, Московской области, Красноярского края, г. Санкт-Петербурга, Самарской области и др.). Кроме того учитывались региональные специфические экономические и географические условия, например, территориальной доступности. В крае 165 населённых пунктов расположено в отдаленных и труднодоступных местностях.

Поэтому основной формой при аттестации на квалификационную категорию в крае было выбрано предоставление портфолио профессиональных достижений. Создан отдел сопровождения аттестации педагогических кадров при Хабаровском Региональном центре оценки качества образования. Министерством образования и науки Хабаровского края

совместно с Хабаровским краевым институтом развития образования разработана необходимая региональная нормативная база. Научно-методическим коллективом ХК ИРО при осуществлении межведомственного взаимодействия с министерством культуры, министерством здравоохранения и комитетом по физической культуре и спорту края разработан пакет критериев оценки профессиональных достижений педагогических работников.

Организационно-технологическое и ресурсное обеспечение процесса аттестации в крае включает наличие специальных региональных структур, обеспечивающих сопровождение аттестации, методические и информационные материалы, организацию консалтинга. К ним относятся:

- министерство образования и науки Хабаровского края;
- Хабаровский краевой институт развития образования;
- Хабаровский региональный центр оценки качества образования;
- муниципальные координаторы.

В настоящее время региональную нормативно-правовую базу по вопросам аттестации педагогических работников Хабаровского края составляют не только административные регламенты (приказы министерства образования и науки Хабаровского края от « 21 » июня 2012 № 19 и №21), приказы и распоряжения, утверждающие положение и состав аттестационной комиссии, графики заседаний комиссии, состав муниципальных координаторов, но и такие оригинальные, ежегодно утверждаемые документы, как:

- Правила организации и проведения аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений Хабаровского края (распоряжение министерства образования и науки Хабаровского края от 20.08.2012 № 1894);

- Положение об экспертных группах при аттестационной комиссии министерства образования и науки Хабаровского края (Распоряжение министерства образования и науки Хабаровского края от 15.08.2012 № 1862);

- Положение об оплате труда экспертов, привлекаемых к реализации мероприятий по организации и проведению экспертизы результатов профессиональной деятельности аттестуемых (Приказ министерства образования и науки Хабаровского края от 09 июля 2012 г. № 24);

- Средние показатели освоения обучающимися общеобразовательных программ в образовательных учреждениях, реализующих программы общего образования (Распоряжение министерства образования и науки Хабаровского края от 15.05.2012 № 1086);

- Порядок формирования портфолио профессиональных достижений педагогического работника Хабаровского края (Распоряжение министерства образования и науки Хабаровского края от 28 июня 2012 г. № 1513).

Специфическая особенность региональной модели аттестации - не в усложнении процесса аттестации на первую и высшую категории, а в активном включении самого педагога во все этапы этого своеобразного профессионального экзамена на «аттестат зрелости». Концептуальной основой новой региональной модели аттестации стало понимание и признание того, что аттестация является средством профессионального развития педагога и, если говорить на языке менеджмента, одной из кадровых технологий, обеспечивающих управление развитием профессионального опыта персонала. Другими словами, является средством экспертизы и модернизации личного профессионального опыта педагога. Поскольку глубинный смысл аттестации – в развитии, мы понимали, что это будет возможным только при включении в процесс аттестации механизмов самосовершенствования и конкурентности.

К таким механизмам относится стимулирование в мотивационной, исполнительной и контрольно-оценочной сферах. И здесь главное значение приобретают не организационно-технологические, а содержательные аспекты, которые представляют собой матрицу профессиональной культуры специалиста края. Эта матрица, при анализе результатов

аттестации, преобразовывается затем в профессиограмму и становится основанием для совершенствования содержания образования по повышению квалификации педагогических работников края.

Основной документ, предоставляемый аттестуемым на квалификационную категорию, – портфолио - формируется педагогическим работником самостоятельно в период между предыдущей и последующей аттестациями предоставляется в двух вариантах: печатном и электронном. Цель портфолио – анализ и презентация значимых профессиональных достижений педагогического работника, демонстрирующих его вклад в развитие системы образования края, уровень методологической культуры, умение решать задачи профессиональной деятельности и выбирать стратегию и тактику профессионального поведения. Портфолио педагогического работника Хабаровского края состоит из 4-х основных разделов:

- раздел 1 «Общие сведения о педагогическом работнике» (приложение № 2 к Порядку);
- раздел 2 «Информационно-аналитический отчет педагогического работника о профессиональной деятельности в межаттестационный период»;
- раздел 3 «Видеозапись уроков, учебных занятий, воспитательных, методических и других мероприятий» (не менее 2-х целостных видеозаписей уроков или 6-и фрагментов по 15 минут каждый);
- раздел 4 «Приложения» (выстраивается в соответствии со структурой информационно-аналитического отчёта).

Современные требования к деятельности педагога и его достижениям отражены как в новом Порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утверждённом приказом Минобрнауки России от 24 марта 2010 г. №209, так и в Квалификационных характеристиках должностей работников образования, утверждённых приказами Минздравсоцразвития России образования от 26 августа 2010 г. № 761н, от 31 мая 2011 года №448н, в национальной образовательной инициативе «Наша новая школа» и, что особенно важно, на наш взгляд, в требованиях к кадровому обеспечению реализации ФГОС, утверждённых приказами Минобрнауки России от 06 октября 2009 г. № 373 и от 17 декабря 2010 г. № 1897.

Однако задача состояла ещё и в том, чтобы разработать такой критериальный аппарат, который бы помогал педагогу трансформировать цели и задачи аттестации в стимулы и мотивы - преимущественно внутренние, поскольку именно внутренняя мотивация способствует творчеству, вызывает положительные эмоции, удовлетворяет потребность в самодетерминации, становясь тем самым, наряду с обеспечением организационно-педагогических условий, ещё одним механизмом создания благоприятного морально-психологического аттестационного климата. Исходя из этих требований были определены основные критерии и показатели оценки педагогического труда аттестуемого на категорию работника.

Критериальный аппарат экспертизы и оценки деятельности, отражённой в портфолио, разрабатывался также с учетом специфики должностей и условий труда работников. С целью совершенствования качества проведения экспертизы профессиональной деятельности в ХК ИРО была организована работа 18 ВНИКов (рабочих групп) по разработке и совершенствованию критериев, показателей оценки деятельности педагогов.

В настоящее время в крае наработан пакет критериев и показателей по 11 группам должностей и 34 комплекта контрольно-измерительных материалов для квалификационного экзамена, проводимого в крае по аналогии с ЕГЭ; разработаны экспертные листы и шаблоны экспертных заключений. Составлен комплект диагностик для проведения внутреннего мониторинга деятельности педагога, оценки его личностных и деловых качеств; составлен аннотированный список современных образовательных технологий, рекомендуемых к освоению педагогами края. Кроме того, выделен отдельный комплект критериев и показателей для педагогических работников учреждений начального и среднего

профессионального образования. Определена процедура экспертизы, которая включает 2 вида экспертизы: техническую и содержательную. Техническую экспертизу осуществляет специалист РЦОКО; содержательная экспертиза осуществляется двумя экспертами, а при расхождении свыше 10 процентов относительно максимальной суммы баллов, руководитель экспертной группы проводит третью экспертизу (он же представляет в дальнейшем материалы аттестуемых на заседании аттестационной комиссии).

Основными критериями экспертизы педагогической деятельности в процессе аттестации стали такие критерии, как:

- информационная основа деятельности (проводится посредством сдачи квалификационного экзамена по содержанию преподаваемого предмета, направлению деятельности (для работников, должность которых не связана с преподаванием конкретного предмета) или специальности (для узких специалистов);

- обеспечение повышения качества образования на основе эффективного использования современных образовательных технологий, совершенствования методов обучения и воспитания

- высокие результаты освоения обучающимися, воспитанниками образовательных программ (или «эффективность и результативность методической работы, организуемой аттестуемым педагогическим работником» - для аттестуемых по должности «старший воспитатель», «методист (включая старшего)», «инструктор-методист (включая старшего»);

- результаты деятельности педагогического работника в профессиональном сообществе;

- личностные качества педагогического работника.

Портфолио как совокупность индивидуальных профессиональных достижений, представляет собой накопительную систему сбора и оценки значимых данных для проведения экспертизы деятельности данных и позволяет педагогу провести самооценку своей деятельности. А критерии и показатели экспертизы и оценки портфолио становятся инструментом рефлексии и самооценки. Чем выше уровень рефлексии педагога, тем выше его конкурентность, готовность и способность к изменению субъективной системы установок, самовыражаться в профессии, так как именно умение самовыражаться в профессии становится сегодня одним из критериев нового образа педагога-профессионала. Два вида экспертизы и оценки - самооценка и внешняя оценка – в процессе аттестации интегрируются, соединяются в систему, сопоставляются, в результате чего возникает новое качество экспертизы и оценки профессиональной деятельности в процессе аттестации.

Однако качество экспертизы напрямую зависит от компетентности экспертов, привлекаемых к аттестационному процессу. Именно поэтому в крае и была поставлена задача формирования института сертифицированных экспертов. С этой целью была разработана программа краткосрочных курсов «Экспертиза профессиональной педагогической деятельности в процессе аттестации» (72 часа), проведено обучение экспертов, по результатам которого лучшие получили сертификаты, предоставляющие возможность участия экспертной деятельности при аттестационной комиссии краевого министерства. За период с 2011 по 2013 год в крае прошли обучение и получили сертификат экспертов 415 человек из числа педагогов, имеющих высшую квалификационную категорию, специалистов учреждений профессионального педагогического образования (средне-специального, высшего, дополнительного), специалистов регионального центра оценки качества образования, методических служб. А для педагогов, аттестующихся на категорию, организовано обучение в Школе аттестуемого педагога, которая работает при ХК ИРО с 2006 года. Кроме того, с учетом всех изменений в законодательной базе, министерством образования и науки Хабаровского края ведется разработка справочной системы «Повышение квалификации и Аттестация». Сама программа находится в процессе доработки, т.к. отдельные нормативные акты находятся в процедуре утверждения.

Компьютерное сопровождение процедуры аттестации, как мы полагаем, предоставит новые возможности как образовательному учреждению, так и самим педагогам.

Изменение региональной модели аттестации позволило решить следующие задачи:

- стимулировать повышение качества образования через обеспечение карьерного роста педагогов, достигающих существенных результатов;
- стимулировать повышение квалификации работников Хабаровского края;
- обеспечить объективность и адекватность в оценке профессиональной компетентности и результативности профессиональной педагогической деятельности;
- обеспечить открытость и информационную доступность процесса (вся информация по вопросам аттестации выставляется на сайтах министерства, ХК ИРО, РЦОКО; на форумах сайта ХК ИРО проводится открытое обсуждение документов и материалов);
- повысить профессиональный статус и регулировать заработную плату работников в зависимости от оценки качества их труда. В Хабаровском крае установлена региональная надбавка к базовому окладу в размере 50 процентов для педагогических работников, аттестованных на высшую квалификационную категорию (таким образом, совокупная надбавка в крае к базовому окладу педагогов, имеющих высшую квалификационную категорию, составляет 75%).

Аттестация – не панацея, а средство. Это лекарство, необходимое для «лечения» профессиональной безграмотности, застойных явлений; в тоже время – это еще и своеобразное косметическое средство – предмет облагораживания и омолаживания; это оборотное средство, имея которое (квалификационную категорию) изменяется способ существования работника в профессиональном сообществе, его социальный статус; но это еще и капитал, состояние, по которому судят, насколько профессионально богат или беден работник; и это - средство самосовершенствования, способ выхода за пределы своего «Я», это восхождение от «Я» сегодняшнего – к «Я» завтрашнему, ответственному за собственное профессиональное развитие и результат этого развития - умеющему осмыслить собственный опыт в соответствии с вызовами времени, капитализировать инновационные идеи, выделить из идей их практическую значимость, произвести собственную сонастройку и «апгрейд», а затем явить миру конкурентноспособные и востребованные результаты и продукты собственной профессиональной деятельности.

## **О проблемах аттестации педагогических работников**

***Чернописская Светлана Вячеславовна***

*Учитель начальных классов*

*ГБОУ СОШ № 507, Санкт-Петербург, Россия*

*E-mail: super-sk8er@yandex.ru*

В 2011 году вступил в силу новый закон об аттестации педагогических работников.

К сожалению, в разных регионах разные модели аттестации. Хотелось бы, чтобы пришли все-таки к единой. И, наконец, поинтересовались бы мнением учителей-практиков по этому поводу.

Я живу и работаю в Санкт-Петербурге и хочу остановиться на некоторых проблемах аттестации педагогических работников нашего региона. На городской конференции в мае этого года мои коллеги озвучивали многие вопросы, но ответа пока не получили.

Вместо того, чтобы качественно готовиться к урокам, искать дидактический материал, чтобы ученикам было интереснее и проще усваивать темы, мы занимаемся поиском способов заработать баллы.

Мы – учителя-практики, а из нас пытаются сделать научных работников. Мы теперь должны регулярно публиковать свои статьи, заниматься разработкой уроков по новым технологиям, участвовать в семинарах. Разработка своего урока дает учителю, к примеру, 10 баллов, а компьютерные курсы – до 50 баллов. И за большинство курсов сейчас нужно

платить самим. Участие в международных семинарах в качестве докладчиков тоже дает баллы. Но эти семинары проводятся, в основном, в учебное время. От этого страдает учебный процесс. И далеко не у всех учителей есть финансовая возможность.

У большинства учителей семьи, которые тоже, мягко говоря, не испытывают радости от того, что жена, мама постоянно сидит за компьютером, часто куда-то уезжает. А членам семьи достается очень мало внимания.

У учителей начальной школы не бывает результатов ЕГЭ, ГИА, победителей олимпиад тоже мало среди детей в этом возрасте. А воспитателям ГПД, учителям коррекционных школ, где набирать баллы: у них даже нет олимпиад, где могли бы быть победители или призеры.

В некоторых школах еще работают пожилые учителя, которые до сих пор дают знания на очень высоком уровне. У них есть и победители олимпиад. Но вместе с тем им подчас трудно осваивать компьютер, новые технологии. Как им готовиться к аттестации? Уволиться, конечно, проще. Но кто придет на их место? Всем известно, что сейчас после педвузов в школу приходят единицы.

Не продуман вопрос о декретном отпуске учителя. Если учитель, находясь в декретном отпуске, пропускает срок аттестации, то лишается категории. Я интересовалась у председателя аттестационной комиссии нашего города, и он сказал, что таковы правила. Получается, что учитель теперь должен корректировать рождение ребенка и свою аттестацию.

Нам говорят, что мы перешли на европейскую модель аттестации, но конкретную страну не указывают. Например, в Финляндии в школах учителей аттестует сам директор, беседуя тет-а-тет.

Обычный хороший урок у нас уже считается прошлым веком и не дает баллов к аттестации. Но ведь не во всех школах и не у всех учителей дома есть современная техника и интернет. Электронный дневник учителя заполняют наравне с бумажными журналом и дневниками. Многим родителям удобнее пользоваться именно ими, так как не у всех дома есть интернет. А в начальной школе учитель ежедневно выставляет оценки в дневник.

Современные компьютерные технологии – это интересно, здорово! Но по нормам СанПин использование электронной доски и компьютера на уроке не должно превышать 20 минут. А в некоторых школах обычных меловых досок уже нет, вместо них - электронные. Классы полностью оборудованы ноутбуками, электронными учебниками. Дети дома не отходят от компьютеров, на переменах с телефонами не расстаются, и на уроке сплошная электроника. Да, им это очень нравится, они с удовольствием работают с доской. О каких тогда здоровьесберегающих технологиях, о каком здоровье нации в целом может идти речь?!

В большинстве школ пока еще обычные учебники из библиотеки и тетради на печатной основе. Но уже идет речь о том, чтобы и эти тетради поступали в библиотеку. Значит, в них писать уже нельзя будет. Тогда зачем они нужны? Или предполагается, что дети должны и эти задания переносить на ноутбуки и выполнять их там?

Большой приоритет теперь имеет умение учителя пользоваться компьютером и другой современной техникой. Но все это не должно подменять живое общение. Да, учитель может создать супер - презентацию (этому научиться легко), может написать замечательную статью. А на практике, может быть, у этого учителя с детьми абсолютно нет контакта, дети его не воспринимают, дисциплины нет.

Уходит из школы человеческий фактор. Вместо схемы «учитель – ребенок» - бумаги и машина. Как тогда формировать личность ребенка? И если теперь на первом месте современные технологии, детей обучает компьютер, то скоро и учитель совсем не будет нужен. И аттестовать тогда будет некого!

## **Кадровый потенциал педагогических работников Амурской области**

**Юрченко Наталья Леонидовна**

*Сотрудник*

*ГООУ ДПО Амурский областной институт развития образования, Благовещенск,  
Россия*

*E-mail: attestaciya.iro@yandex.ru*

В условиях неустойчивого социально-экономического развития, смены парадигмы воспитания и вступления России в «Болонский процесс» модернизация образования рассматривается как приоритетный национальный проект и является одним из главных компонентов инновационного пути развития страны. Но какие бы реформы не проходили в системе образования, в итоге они, так или иначе, замыкаются на конкретном исполнителе – педагоге. Именно он является основной фигурой при реализации на практике основных нововведений.

В Амурской области работает 8728 педагогических работников, в том числе 7036 учителей. Подготовку педагогов осуществляют ФГБОУ ВПО «Благовещенский государственный педагогический университет», ГОУ СПО «Амурский педагогический колледж» и ФООУ СПО «Благовещенский техникум физической культуры», Амурская область является сельскохозяйственной житницей Дальнего Востока, поэтому в сельской местности педагогов на 3 % больше, чем в городах. Известно, что показатели эффективности - это 90 % педагогов должны иметь высшее образование, 80 % педагогов - квалификационные категории. Уровень образования является определяющим фактором профессиональной компетентности педагогического работника. Высшее профессиональное образование имеют все преподаватели учреждений среднего специального образования. В школах высшее образование имеют 77 % учителей, среднее профессиональное образование – 22,3 % учителей. В школах-интернатах работает 54 % педагогов с высшим образованием, 42 % - со средним специальным образованием, 4 % педагогов не имеют педагогического образования. В учреждениях дополнительного образования детей работает 67,8 % педагогов с высшим образованием, 28,2 % - со средним специальным образованием, 4 % педагогов не имеют педагогического образования. В учреждениях начального профессионального образования не имеют педагогического образования 26,6 % педагогов, среднее профессиональное образование имеют 27,7 % педагогов и высшее образование – 45,7 % педагогов. В учреждениях дошкольного образования не имеют педагогического образования 13,7 % педагогов, среднее профессиональное образование имеют 55,1 % педагогов и высшее образование – 31,2 % педагогов.

В отдалённых территориях в Шимановском, Селемджинском, Сковородинском, Мазановском районах доля учителей с высшим образованием составляет от 63 до 66 %, тогда как в городе Благовещенске, ЗАТО Углегорск 91-92 % учителей имеют высшее профессиональное образование.

Анализ возрастного состава показал, что в учреждениях среднего профессионального образования работает наибольшее количество преподавателей пенсионного возраста – 27,6 %. Высокий уровень образования и опыт работы определяют высокий уровень квалификации педагогов данных учреждений. Однако в этих же учреждениях наибольшее количество молодых преподавателей до 35 лет, доля которых составляет более 35 %. Наиболее молодой состав педагогов в школах-интернатах: 32,4% педагогов в возрасте до 35 лет и 12,4 % педагогов достигли пенсионного возраста. В школах 23 % учителей до 35 лет и столько же учителей достигли пенсионного возраста. Наиболее остро стоит проблема омоложения кадров в отдалённых северных территориях области. В городах Тынды, Зея и Тындинском районе доля педагогов, достигших пенсионного возраста, составляет более 35 %. Наиболее привлекательна профессия учителя в городе Благовещенске: в школах работает 39 % учителей в возрасте до 35 лет, а доля учителей пенсионного возраста составляет 19,8 %.

В большинстве муниципальных образований доля учителей пенсионного возраста в 1,5 - 2 раза выше, чем доля учителей в возрасте до 35 лет. Проблема «старения кадров» стоит очень остро. Например, доля пенсионеров среди учителей математики составляет 41 %, средний возраст учителя математики - 53,5 года.

Закономерно, что в дошкольных образовательных организациях всего 1,5 % работников имеют высшую квалификационную категорию, 10,5 % - первую квалификационную категорию, поскольку у педагогов данных учреждений наиболее низкий образовательный уровень. 10,3 % учителей школ имеют высшую квалификационную категорию, 39,4 % - первую квалификационную категорию. Наиболее благополучная ситуация в учреждениях среднего профессионального образования: высшую квалификационную категорию имеют 35,2 % преподавателей, первую квалификационную категорию – 27,6 %. Квалификационную категорию имеют 51 % педагогов учреждений дополнительного образования детей и 31 % преподавателей учреждений начального профессионального образования.

В 2011-2012 учебном году было аттестовано 1872 педагога, в 2012-2013 учебном году – 1921 педагог. Позитивная динамика наметилась в аттестации на квалификационную категорию. Количество аттестованных педагогов на соответствие занимаемой должности за два года уменьшилось на 39 %, но увеличилось число педагогических работников, которым была установлена квалификационная категория. Высшая квалификационная категория в 2012-2013 учебном году установлена 415 педагогическим работникам, что на 16 % больше, чем в предыдущем году, первая квалификационная категория – 1128 педагогическим работникам, что больше на 20 %.

В области наметилась позитивная социальная политика в отношении работников бюджетной сферы в плане увеличения заработной платы и обеспечения жильём. Например, законом Амурской области от 17.03.2005 № 461-ОЗ «О единовременном социальном пособии педагогическим работникам государственных образовательных учреждений» предусмотрены выплаты единовременных социальных пособий работникам учреждений интернатного типа, то есть молодым специалистам и педагогам, вышедшим на пенсию, при их высвобождении. Выплата аналогичного пособия работникам муниципальных образовательных организаций находится в компетенции органов местного самоуправления.

В области действуют федеральные, областные, муниципальные программы, направленные на обеспечение граждан жильём, в том числе по одной из программ молодым, в возрасте до 35 лет, учителям общеобразовательных государственных и муниципальных учреждений предоставляется социальная выплата на оплату первоначального взноса при получении ипотечного кредита (займа) на строительство или приобретение жилья на территории Амурской области. Тем не менее, существует проблема обеспечения образовательных учреждений педагогическими кадрами. Особенно остродефицитной в сельской местности является профессия учителя английского языка: вакантными являются 10 % должностей данного профиля. В городских школах также не хватает учителей английского языка – вакантными является 9 % должностей и учителей изобразительного искусства и рисования – вакантными остаются 7 % должностей.

Таким образом, в Амурской области есть системные проблемы в обеспечении кадрами образовательных учреждений, в первую очередь дошкольных. В области ведётся большая работа по профессиональной переподготовке и повышению квалификации педагогических работников. За последние два года наметилась позитивная динамика в аттестации педагогов на квалификационную категорию. Учебным заведениям, которые ведут профессиональную подготовку и переподготовку педагогов необходимо перестраиваться, остро реагировать на изменяющиеся условия и осуществлять подготовку педагогических работников с учётом тех новых требований, которые предъявляются к квалификации педагога.

Научное издание

**СБОРНИК ТРУДОВ  
I ВСЕРОССИЙСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ**

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ  
АТТЕСТАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ И  
РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ В  
СУБЪЕКТАХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**21-22 октября 2013 г., Москва**

Подписано к печати 28.11.2013. Формат 60x84/8. Бумага «Снегурочка».

Печать XEROX. Усл. печ. л. 11,86. Уч.-изд. л. 10,73.

Заказ 1343-13. Тираж 150 экз.

---

**ИЗДАТЕЛЬСТВО**  **ТПУ**. 634050, г. Томск, пр. Ленина, 30  
Тел./факс: 8(3822)56-35-35, [www.tpu.ru](http://www.tpu.ru)