

# Инновационные проекты и программы в образовании

Журнал для педагогов и руководителей инновационных образовательных учреждений

*Председатель редакционной коллегии*

**Александр Андреевич Кузнецов** – доктор педагогических наук,  
академик Российской академии образования, профессор, заслуженный деятель науки РФ, Москва

*Редакционная коллегия*

**Константин Игоревич Белоусов** – доктор филологических наук, профессор кафедры теоретического и прикладного языкознания, ФГБОУ ВПО «Пермский государственный национальный исследовательский университет», Пермь

**Сергей Георгиевич Воровщиков** – доктор педагогических наук, профессор кафедры управления образовательными системами, заведующий кафедрой, декан факультета повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования ФГБОУ ВПО «Московский педагогический государственный университет», Москва

**Светлана Даниловна Ермакова** – начальник отдела поддержки этнокультурных специальных и особых форм образования Департамента государственной политики в сфере общего образования Министерства образования и науки России

**Гордана Зиндович** – кандидат педагогических наук, консультант Комитета по образованию Национальной комиссии ЮНЕСКО, редактор журнала «Journal of education», Белград

**Лаура Турлибековна Искакова** – доктор педагогических наук, профессор, директор филиала акционерного общества «Национальный центр повышения квалификации «Орлеу» Института повышения квалификации педагогических работников по Южно-Казахстанской области, Шымкент, Республика Казахстан

**Норслу Казангаповна Кибатаева** – кандидат педагогических наук, заместитель директора филиала

акционерного общества «Национальный центр повышения квалификации «Орлеу» Института повышения квалификации педагогических работников по Актобинской области, Актобе, Республика Казахстан

**Алла Геннадьевна Кузнецова** – доктор педагогических наук, министр образования

**Станислав Петрович Ломов** – доктор педагогических наук, профессор, академик-секретарь Российской академии образования, Москва

**Анатолий Викторович Мудрик** – доктор педагогических наук, профессор кафедры социальной педагогики и психологии ФГБОУ ВПО «Московский педагогический государственный университет», Москва

**Марина Геннадьевна Синякова** – кандидат педагогических наук, доктор психологических наук, доцент, директор Института кадрового развития и менеджмента, профессор кафедры акмеологии и психологии управления, Екатеринбург

**Наталья Григорьевна Тагильцева** – доктор педагогических наук, профессор, заведующий кафедрой музыкального образования института музыкального и художественного образования ФГБОУ ВПО «Уральский государственный педагогический университет», Екатеринбург

**Светлана Леонидовна Фоменко** – доктор педагогических наук, заведующий кафедрой высшего педагогического образования, ФГБОУ ВПО «Уральский государственный педагогический университет», Екатеринбург

№ 1 (49) • 2017

www.in-exp.ru

ISSN 2306-8310

Двухлетний импакт-фактор  
РИНЦ – 0,938 (2015 год)

Журнал индексируется в ERIH PLUS», 2016  
«The journal is indexed by ERIH PLUS», 2016

журнал включен в Ulrich's Periodicals  
Directory: <http://www.ulrichsweb.com>

Зарегистрирован Комитетом  
Российской Федерации по печати.  
Свидетельство о регистрации  
средств массовой информации  
ПИ №ФС77 – 28489 от 01.07.2007

*Главный редактор*

Алла Сиденко

*Зам. главного редактора*

Елена Сиденко

*Ответственный секретарь*

Андрей Бахтин

\* \* \* \* \*

Компьютерная вёрстка

Е. Конобеева

Издание включено ВАК в перечень рецензируемых научных журналов и изданий, выпускаемых в Российской Федерации, в которых должны быть опубликованы основные результаты диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук

Точка зрения редакции может не совпадать с точкой зрения авторов.  
Ответственность за достоверность информации, содержащейся в публикуемых материалах, несут авторы.  
За авторство публикуемых материалов редакция ответственности не несет.



«Журнал издается при информационной поддержке ФГАУ ДПО «Академия повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования»

**Учредители журнала:**

ООО «Инновации и эксперимент в образовании»

**Адрес редакции:**

140135, Московская обл., п. Никоновское,  
до востребования Сиденко А.С.

**Электронный адрес редакции:** [sidenko@in-exp.ru](mailto:sidenko@in-exp.ru)

Подписано в печать 28.02.2017. Формат бумаги 60x84/8.

Печать офсетная. Бумага офсетная. Тираж 500 экз.

Отпечатано в АО Первая Образцовая типография

Филиал Чеховский Печатный Двор

142300, Московская область, г. Чехов, ул. Полиграфистов, д. 1

© Сиденко А.С., Сиденко Е.А.

# Инновационные проекты и программы в образовании 2017. № 1

## АВТОРЫ НОМЕРА

---

**Акимова Ольга Борисовна** — Российский государственный профессионально-педагогический университет, Екатеринбург, Россия. E-mail: akimova\_olga@isnet.ru

**Антонова Светлана Николаевна** — кандидат филологических наук, доцент кафедры английского языка Тюменского государственного университета, Тюмень (РФ). E-mail: svetarussia@mail.ru

**Белозерова Наталья Николаевна** — доктор филологических наук, профессор, заведующий кафедрой английского языка Тюменского государственного университета, Тюмень (РФ). E-mail: natnicbel@gmail.com

**Болотина Татьяна Владимировна** — к.п.н., зав.кафедрой методики преподавания истории, социально-политических дисциплин и права ФГАОУ ДПО АПК и ППРО г. Москва. E-mail: bolotina@apkpro.ru

**Васильева Татьяна Виталиевна** — кандидат педагогических наук, руководитель отдела лицензирования и аккредитации Московского государственного университета технологий и управления имени К. Г. Разумовского г. Москва, Россия. E-mail: bercan\_t@mail.ru

**Данилов Сергей Вячеславович** — кандидат психологических наук, доцент, директор центра образовательных перспектив и инноваций ФГБОУ ВО «УлГПУ им. И. Н. Ульянова», г. Ульяновск, Россия. danilovnic@rambler.ru

**Жаркова Елена Николаевна** — к.п.н., доцент, директор Центра развития образования Консалтинговой группы «Инновационные решения», г. Барнаул. E-mail: zhen14@mail.ru

**Калашникова Наталья Григорьевна** — д.п.н., профессор, ведущий научный консультант Консалтинговой группы «Инновационные решения», г. Барнаул. E-mail: natgrig038@yandex.ru

**Малеванов Евгений Юрьевич** — к.п.н., ректор ФГАОУ ДПО АПК и ППРО г. Москва. E-mail: malevanov@apkpro.ru

**Мардахаев Лев Владимирович** — доктор педагогических наук, профессор, Почетный работник высшей школы РФ,

заведующий кафедрой социальной педагогики, Российский государственный социальный университет, г. Москва, Россия. E-mail: mantissa-m@mail.ru

**Москвина Юлия Александровна** — Уральский государственный университет путей сообщения, Екатеринбург, Россия. E-mail: moskvina\_yuliya@bk.ru

**Никитина Наталья Ивановна** — доктор педагогических наук, профессор, Отличник народного просвещения РФ, профессор кафедры социальной педагогики, Российский государственный социальный университет, г. Москва, Россия. E-mail: nn0803@mail.ru

**Прилипко Елена Викторовна** — Национальный Исследовательский университет — Высшая школа экономики, Академия повышения квалификации и переподготовки работников образования, г. Москва. E-mail: prilipko.elena@gmail.com

**Сибирев Валерий Вадимович** — кандидат педагогических наук, доцент, заведующий кафедрой методики естественнонаучного образования и информационных технологий, Ульяновский государственный педагогический университет им. И. Н. Ульянова, г. Ульяновск, Российская Федерация. E-mail: bbccbb@rambler.ru

**Таканова Ольга Владимировна** — кандидат педагогических наук, доцент кафедры иностранных языков, ФГБОУ ВО РГАУ-МСХА имени К. А. Тимирязева, г. Москва, Россия. E-mail: olgatakanova@yandex.ru

**Филатова Марина Николаевна** — кандидат педагогических наук, доцент кафедры воспитания и дополнительного образования, ГАОУ ВО «Московский институт открытого образования», г. Москва, Россия. E-mail: filatova\_mn@mail.ru

**Шустова Любовь Порфирьевна** — кандидат педагогических наук, доцент, начальник отдела перспективных исследований и проектов ФГБОУ ВО «УлГПУ им. И. Н. Ульянова», г. Ульяновск, Россия. E-mail: lp\_shustova@mail.ru

# Innovative projects and programs in education

## 2017. № 1

### AUTHORS

---

**Akimova O. B.** — Russian State Vocational Professional University, Yekaterinburg, Russia. akimova\_olga@isnet.ru

**Antonova Svetlana N.** — candidate of philological Sciences, associate Professor, English language Department, Tyumen state University, Tyumen (RF). E-mail: svetarussia@mail.ru

**Belozerova Natalia N.** — doctor of Philology, Professor, head of English language Department, Tyumen state University, Tyumen (RF). E-mail: natnicbel@gmail.com

**Bolotina T. V.** — Ph.D., Head of Department of methodology of teaching history, social-political disciplines and law, Academy of Professional Development and Re-Training of Educators Moscow. bolotina@apkpro.ru

**Danilov Sergey** — Ph.D., Associate Professor, Director of the Center for Educational Innovation and prospects FGBOU IN «UIG-PU them. IN Ulyanov», Ulyanovsk, Russia. danilovnic@rambler.ru

**Filatova Marina N.** — PhD in pedagogy Research fellow of the chair of education and supplementary school State autonomous educational institution of higher education, Moscow Institute of Open Education, Moscow, Russia. E-mail: filatova\_mn@mail.ru

**Kalashnikova N. G.** — Ph.D., professor, leading scientific consultant of consulting group «Innovative solutions», Barnaul, Russia. nat-grig038@yandex.ru

**Malevanov E.** — Ph.D., Rector Academy of Professional Development and Re-Training of Educators Moscow. malevanov@apkpro.ru

**Mardahaev Lev V.** — doctor of pedagogical Sciences, Professor, Honorary worker of higher school of Russia, head of the Department of social pedagogy, Russian State Social University, Moscow, Russia. mantissa-m@mail.ru

**Moskvina Y. A.** — Ural State University of Railway Transport, Yekaterinburg, Russia. moskvina\_yuliya@bk.ru

**Nikitina Natalya I.** — doctor of pedagogical Sciences, Professor, Excellent student of national education of the Russian Federation, Professor, Department of social pedagogy, Russian State Social University, Moscow, Russia. nn0803@mail.ru

**Prilipko Elena** — National Research University — Higher School of Economics; Academy of professional development of educators Moscow. prilipko.elena@gmail.com

**Shustova Love** — Ph.D., Associate Professor, Head of Advanced Research and Projects FGBOU IN «UIGPU them. IN Ulyanov», Ulyanovsk, Russia. lp\_shustova@mail.ru

**Sibirev Valery V.** — candidate of pedagogics, head of department «Teaching method of natural-science education and information technologies», Ulyanovsk state pedagogical university, Russian Federation, Ulyanovsk. bbccbb@rambler.ru

**Takanova O. V.** — Candidate of pedagogical sciences Associate Professor, Department of Foreign Languages Russian State Agrarian University-MAA named after K. A. Timiriazev, Moscow, Russia. olgatakanova@yandex.ru

**Vasilyeva Tatyana V.** — the candidate of pedagogical Sciences, associate Professor of the Department of pedagogy and psychology of professional education K.G. Razumovsky Moscow State University of technologies and management (FCU), Moscow, Russia. bercan\_t@mail.ru

**Zharkova E. N.** — Ph.D., Associate Professor, Director of the Center for Educational Development of consulting group «Innovative solutions», Barnaul, Russia. zhen14@mail.ru

# Инновационные проекты и программы в образовании 2017. № 1

## СОДЕРЖАНИЕ

### Теория инновационной деятельности

- Е. Ю. Малеванов, Н. Г. Калашникова, Т. В. Болотина, Е. Н. Жаркова*  
Новые оценочные процедуры в национальной системе учительского роста на основе учета оценок выпускников прошлых лет ..... 6
- Л. В. Мардахаев, Н. И. Никитина, Т. В. Васильева*  
Культура проектной деятельности специалистов социоэкономического («помогающего») профиля: контекст развития в системе рекуррентного образования ..... 18
- Е. В. Прилипко*  
Оценочная деятельность преподавателя в компетентностной парадигме: формирование осознанной компетентности ..... 30

### Теория и методика профессионального образования

- О. В. Таканова*  
Исследование эффективности профессионально ориентирующего содержания дисциплины «Иностранный язык» в неязыковом вузе ..... 36
- Н. Н. Белозерова, С. Н. Антонова*  
Функции когнитивных доминант «смежность» и «замещение (селекция)» при усвоении иностранных языков в ходе учебного процесса ..... 41
- М. Н. Филатова*  
Создание единого образовательного пространства социокультурного развития учащихся средствами интеграции общего и дополнительного образования ..... 48

### Инновации в образовательных организациях

- В. В. Сибирев*  
Эксперимент по изучению динамики инновации «Внедрение информационно-коммуникационных технологий образовательными организациями Ульяновской области» ..... 60
- С. В. Данилов, Л. П. Шустова*  
Инновационная деятельность образовательных организаций региона в контексте современных научных подходов ..... 68
- О. Б. Акимова, Ю. А. Москвина*  
Мультимедийные интеллектуальные карты в работе преподавателя английского языка ..... 76

# Innovative projects and programs in education 2017. № 1

## CONTENTS

### The theory of innovation

- E. Malevanov, N. G. Kalashnikova, T. V. Bolotina, E. N. Zharkova*  
New evaluation procedures in the national system of teacher growth on the basis of accounting estimates graduates of past years ..... 6
- Lev V. Mardahaev, Natalya I. Nikitina, Tatyana V. Vasilyeva*  
Culture project activities specialists socionomic («help») profile: the context of the development of the system of recurrent education ..... 18
- Elena Prilipko*  
Assessment in competence-based education: building teacher's conscious competence ..... 30

### Theory and methodology of professional education

- O. V. Takanova*  
Research in efficiency of professionally orienting content of foreign language training at non-linguistic university ..... 36
- N. N. Belozeroва, S. N. Antonova*  
Functions of cognitive dominants «contiguity» and «substitution (selection)» in mastering foreign languages in the academic process ..... 41
- Marina N. Filatova*  
Creation of the unified educational space for sociocultural development of schoolchildren by means of the integration of general and supplementary education ..... 48

### Innovations in educational institutions

- Valery V. Sibirev*  
Experiment to study the dynamics of innovation «introduction of information and communication technologies by the educational organizations of the Ulyanovsk region» ..... 60
- Sergey Danilov, Love Shustova*  
Innovative educational activity organizations in the region in the context of modern scientific approaches ..... 68
- O. B. Akimova, Y. A. Moskvina*  
Multimedia mind-maps in the English teacher's job ..... 76

Е. Ю. Малеванов, Н. Г. Калашникова, Т. В. Болотина, Е. Н. Жаркова

## Новые оценочные процедуры в национальной системе учительского роста на основе учета оценок выпускников прошлых лет

### Аннотация

Одной из стратегических задач школ является стимулирование педагогических работников к профессиональному развитию на основе усиления объективности, открытости и публичности оценки их труда. Статья раскрывает новые подходы к оценочным процедурам в системе учительского роста на основе учета оценок выпускников школ. Авторами представлен материал, подготовленный в рамках реализации мероприятий ФЦПРО, задачи «Развитие современных механизмов и технологий общего образования».

*Цель:* разработка и внедрение технологии учета результатов персонифицированной оценки педагогических работников выпускниками прошлых лет.

*Методология и методики исследования:* в соответствии с требованиями профессионального стандарта педагога и федеральных государственных образовательных стандартов общего образования систематизированы комплексные показатели и критерии оценивания педагогических работников; описаны ключевые процедуры экспертных оценок.

*Результаты:* описаны сущность и назначение технологии, ее цели, задачи, критерии, показатели, основные модели персонифицированной оценки педагогических работников выпускниками прошлых лет, способы учета и использования результатов этой оценки.

*Научная новизна:* разработана методика включения в национальную систему учительского роста новых оценочных процедур, в основу которых положен учет результатов персонифицированной оценки педагогических работников выпускниками прошлых лет.

*Практическая значимость:* пошагово описана методика применения технологии учета результатов оценки педагогических работников выпускниками прошлых лет в общеобразовательных организациях. Технология позволяет выстраивать общественные рейтинги школьных учителей на основе оценок выпускников прошлых лет, принимать обоснованные решения о стимулировании, вознаграждении педагогических работников, поощрении, повышении в должности, направлении на обучение (повышение квалификации по конкретной программе, обеспечивающей устранение выявленных профессиональных дефицитов), планировании программ индивидуального профессионального развития педагогических работников.

**Ключевые слова:** учительский рост, персонифицированная оценка деятельности педагога, выпускники школ, модель учительского роста, весовой коэффициент, рейтинговая система, критерии, показатели.

E. Malevanov, N.G. Kalashnikova, T. V. Bolotina, E. N. Zharkova

## New evaluation procedures in the national system of teacher growth on the basis of accounting estimates graduates of past years

Abstract

One of strategic tasks of schools is stimulation of pedagogical workers to professional development on the basis of strengthening of objectivity, openness and transparency of evaluation of their work. Article opens new approaches to estimated procedures in system of teacher's growth on the basis of the accounting school graduates evaluation system of teacher growth. Authors presented the material prepared within realization of actions of Federal target program of development of education (FTPDE), a task «Development of modern mechanisms and technologies of the general education».

*Purpose:* development and implementation of technology accounting of results of the personalized assessment teaching staff graduates of last years.

*Methodology and techniques of a research:* according to requirements of the professional standard of the teacher and federal state educational standards of the general education complex indicators and criteria of evaluation of pedagogical workers are systematized; describe the key procedures of expert assessments.

*Results:* the essence and purpose of technology, its purpose, task, criteria, indicators, the main models of the personalized assessment of pedagogical workers by graduates of last years, ways of the account and use of results of this assessment are described.

*Scientific novelty:* a technique developed by the inclusion in the national system of teacher's growth of new assessment procedures, which are based on records of the results a personalized assessment of teachers graduates of last years.

*Practical significance:* steps described technique of use technology accounting teaching staff evaluation of the graduates of last years in the general education organizations. The technology allows you to build public ratings of school teachers on the basis of estimates of graduates of last years, to make reasonable decisions on stimulation, the direction on training (professional development according to the specific program providing elimination of the revealed professional deficiencies), and program planning individual professional development of teachers.

**Keywords:** teacher growth, personalized evaluation of activity of the teacher, high school graduates, the teacher's model of growth, the weighting factor, rating system, criteria, indicators.

Система объективной и комплексной оценки деятельности педагогических работников является одним из основных инструментов кадровой работы, главным условием повышения качества образовательных результатов обучающихся, воспитанников, результатов деятельности образовательной организации, повышения удовлетворенности граждан качеством образовательных услуг.

В складывающейся системе учительского роста методика оценки педагогических работников выпускниками прошлых лет является одной из новых оценочных процедур, которая требует не только проведения качественного оценивания, но, прежде всего, понимания ее назначения в общей системе оценки педагога, целей, особенностей конечного продукта и условий его использования.

Подобные подходы являются новациями в российской системе образования: до этого оценка педагогов выпускниками носила преимущественно несистематизированный и разовый характер, вместе с тем в проанализированных научных работах [5,6,10,17,20] отмечена востребованность, своевременность и актуальность оптимального сочетания объективных и субъективных оценочных форм по деятельности педагога в школе и образовательных организациях других уровней. В то же время есть риски субъективизма и негативизации последствий оценок педагогов выпускниками, что предполагает необходимость аккуратного и взвешенного подхода ко всем оценочным процедурам.

Подготовленные нами ниже материалы представляют собой подробное описание методик оценки педагогических работников выпускниками прошлых лет.

Сущность методики оценки педагогических работников выпускниками прошлых лет позволяет определить ее как совокупность ряда методов, обеспечивающих разработку и проверку идей, замыслов, предположений и проектов, обеспечивающих подготовку и качественный сбор информации об оценке педагогов выпускниками прошлых лет.

Методика, являясь частью методического инструментария по внедрению общенациональной системы профессионального роста учителей, описывает сокращенный порядок проведения оценки деятельности учителя его выпускниками, «тех, кто уже вошёл во взрослую жизнь и уже с высоты каких-то прожитых лет, времени может дать действительно заслуженную, справедливую оценку своим школьным наставникам»<sup>1</sup>.

Важнейшим основанием для построения методики проведения оценки педагогических работников выпускниками прошлых лет являются принципы, определяющие проведение процедур оценки [1,3,4,7,15,18,19].

Принцип деятельностного подхода, который требует реализации разностороннего подхода к оценке педагогической деятельности.

Принцип критериальной ясности, предполагающий четкое определение содержания и предмета оценивания. В соответствии с профессиональным стандартом педагогической деятельности в качестве критериев для оценки

<sup>1</sup> Стенограмма выступления Президента России В.В. Путина на заседании Госсовета по вопросам совершенствования системы общего образования 23 декабря 2015. Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/51001>

деятельности педагога выпускниками школ выступают базовые компетенции педагогической деятельности: компетентность в области личностных качеств; компетентность в мотивировании обучающихся; компетентность в организации педагогической деятельности, коммуникативная компетентность.

Принцип уважения к личности педагога, предполагающий гуманное отношение к педагогу, недопустимость некорректных вопросов, заданий при организации оценки деятельности педагога

Принцип ориентации на повышение качества педагогических кадров, который предполагает, что оценка их деятельности выпускниками школ является одним из важнейших механизмов управления качеством педагогической деятельности. Оценка деятельности позволяет увидеть зоны развития для каждого из педагогов и разработать индивидуальную программу профессионального развития.

Принцип объективной и адекватной оценки. Оцениваются только профессиональные качества педагога и черты его личности, влияющие на выпускников. Его собственные религиозные, идейные и иные предубеждения и идеалы всегда должны оставаться за рамками исследования.

Принцип соблюдения законодательства о персональных данных. Персональные данные и аналитические выводы доводятся до субъекта — их реципиента, и только, в дальнейшем для аналитических и статистических целей информация используется в обезличенном виде.

Методика учитывает существующее законодательство, регламентирующее процедуру оценки педагогических работников:

- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральная целевая программа развития образования 2015–2020 г.;
- Приказ Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;
- Профессиональный стандарт педагога (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от «18» октября 2013 г. № 544н).

Методика учитывает разработанные типовые комплексные модели учительского роста, ориентированные на поддержку школ с низкими результатами обучения и школ, функционирующих в сложных социальных условиях.

Назначение методики оценки педагогических работников выпускниками прошлых лет состоит в усилении объективности, открытости и публичности оценочных процедур на основе выявления оценок, взглядов, суждений о работе педагогов выпускников школ.

Итак, общими целями оценки педагогических работников в школьной системе учительского роста являются:

- установление соответствия деятельности педагогического работника требованиям к трудовым действиям, знаниям и умениям, необходимому уровню профессионального образования, занимаемой должности;
- определение соответствия уровня профессионализма педагога, его должностных обязанностей и условий оплаты труда результатам профессиональной деятельности (эффективный контракт);

- выявление потенциальных возможностей педагогического работника и определение его карьерных перспектив;
- выявление зоны ближайшего развития профессиональных компетенций педагогических работников;
- мотивация личностно-профессионального саморазвития педагогических работников;
- создание программ индивидуального развития;
- повышение эффективности и качества педагогической деятельности;
- планирование системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогов в соответствии с настоящими и перспективными запросами.

**Цель организации опросов выпускников прошлых лет** заключается в выявлении общественных оценок (в формализованной количественной и качественной формах) работы педагогов школы непосредственными потребителями образовательных услуг в отсроченной временной перспективе. В то же время полученные результаты становятся отправным пунктом для последующей работы школы по формированию комплексной оценки работы педагога в рамках системы учительского роста.

**Задачи организации опросов выпускников прошлых лет:**

1. Изучение, обобщение и систематизация типичных затруднений и успехов педагогов для повышения качества их профессиональной деятельности.
2. Выявление лучших учителей школы по оценкам выпускников.
3. Выявление у лучших учителей наличия и интенсивности проявления качеств, востребованных особенностями школ с низкими результатами обучения и школ, функционирующих в сложных социальных условиях, по оценкам выпускников.
4. Определение комплекса мероприятий, направленных на профессионально-личностный рост педагога за счет получения внешней оценки.
5. Повышение трудовой мотивации педагога с низкими результатами на непрерывное повышение квалификации и профессионально-личностное развитие.
6. Повышение степени удовлетворенности выпускников образовательных организации и их родителей качеством образования.
7. Формирование условий для систематического мониторинга результатов опросов выпускников, сравнения и сопоставления с новыми опросами.

Разрабатывая методику оценки педагогических работников выпускниками прошлых лет, нами учитывался тот факт, что Министерство образования и науки Российской Федерации, исполняя Поручения Президента Российской Федерации, планирует введение нового профессионального стандарта педагога, в котором предполагается наличие новых должностей для учителей: Ведущий учитель (учитель-наставник), Старший учитель (учитель-методист), Учитель, — а также создание Единой федеральной оценки (ЕФО) деятельности учителя [11, 12, 13].

Дифференцированные уровни квалификации рассматриваются нами как уровни профессионального развития педагога. Дифференциация уровней квалификации предполагает дифференциацию уровня сложности и качества решения профессиональных (функциональных) задач,

стоящих перед работником, зафиксированных в профессиональном стандарте педагога [2,8,9,14,16,21]. (Требования к знаниям: по предмету, методике, возрастной психологии и педагогике).

Как правило, в настоящее время оценка профессиональной деятельности педагогических работников осуществляется согласно Приказу Министерства образования № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», утвержденному Минюстом 23 мая 2014 года России. Проведение профессиональной оценки деятельности учителя до последнего времени проводилось профессиональным сообществом с привлечением общественности, но на наш взгляд, важную роль в оценке работы учителя могут и должны играть выпускники образовательной организации. Возможны разнообразные модели учета результатов оценки деятельности педагогических работников выпускниками прошлых лет:

- модель учета оценки педагогов выпускниками прошлых лет на основе весового коэффициента профессиональной компетентности учителя;
- модель учета оценки педагогов выпускниками прошлых лет на основе участия выпускников в аттестации;
- модель учета оценки педагогов выпускниками прошлых лет на основе публичного открытого рейтингования по общим правилам.

*Первая модель* — основана на учете весовых коэффициентов оценки выпускниками прошлых лет. Весовой коэффициент устанавливается для вида профессиональной деятельности педагога, под которой понимается составная часть области профессиональной деятельности педагога, образованная целостным набором профессиональных функций и необходимых для их выполнения компетенций. Это позволяет исключить механическое сложение результатов оценки отдельных знаний или умений.

*Вторая модель* предполагает включение бывших учеников школы в состав аттестационных комиссий (форма участия — очно-заочная).

*Третья модель* рассчитана на публичное рейтингование, которое призвано обеспечить открытость деятельности образовательных организаций путем привлечения выпускников прошлых лет в качестве экспертов и улучшить эффективность работы школы, поскольку на основе анализа результатов оценки деятельности педагогов должны быть сделаны соответствующие выводы и разработаны направления повышения качества образования с учетом мнения выпускников.

### **Описание модели учета оценки педагогов выпускниками прошлых лет на основе весового коэффициента**

Данная модель основана на учете веса оценки выпускниками прошлых лет:

- 1) той или иной компетентности педагогического работника;
- 2) в определении веса этой оценки в совокупности всех оценок (самооценки, независимой оценки профессиональным сообществом и общего балла оценивания выпускниками прошлых лет) при аттестации учителя.

Весовой коэффициент вида педагогической деятельности (или профессиональной компетентности) — это числовой коэффициент, отражающий значимость данного вида деятельности, компетентности педагога в данный момент времени и на конкретном уровне оценивания (региональном, образовательной организации). Выражается он запрограммированным весом отметки.

Использование весовых коэффициентов профессиональных компетентностей или вида деятельности, а также профессионализма учителя в целом позволяет:

- повысить значимость аттестационных оценок учителя;
- снизить роль случайных факторов при оценивании деятельности учителя;
- объективно оценить достижения педагога за аттестационный период.

Использование весовых коэффициентов способствует повышению доверия учителей к результатам оценивания, мотивации педагогов на учет результатов оценивания выпускниками прошлых лет при планировании своего профессионального роста, на освоение личностно-ориентированного по направленности и системно-деятельностного по сути типа обучения, достижение более высоких образовательных результатов.

В разрабатываемой новой системе аттестации — на основе единых контрольно-измерительных материалов — планируется оценивать такие компетенции, как: знание предмета, владение методиками преподавания с учетом психофизиологических особенностей развития ребенка и другое. В проекте единой федеральной оценки (ЕФО) предусматриваются испытания, которые включают соответственно три части: часть А — предмет; часть В — методика; часть С — детская психофизиология.

С учетом этого для установления весовых коэффициентов в описываемой технологии выделяются такие составляющие профессиональной деятельности учителя, как: *знаниевый, методический, психолого-педагогический, коммуникативный*.

Каждая из этих четырех составляющих оценивается по важности на данном уровне отбора. Для этого все составляющие оцениваем в 100%, а каждому конкретному компоненту определяем путем экспертных оценок его процентную долю. Например, в данный момент (зависит от целевых приоритетов школы, района, региона, реальных результатов самооценки и оценивания компетентности учителей) предлагаются следующие весовые коэффициенты (табл. 1).

Таблица 1

**Весовые коэффициенты вида педагогической деятельности**

п/п	Оцениваемые компоненты профессиональной деятельности учителя	Вес оценки	k расчета
1.	Знание преподаваемых предметов	20%	0,2
2.	Методическая компетентность	25%	0,25
3.	Психолого-педагогическая компетентность	30%	0,3
4.	Коммуникативная компетентность	25%	0,25

Приведенные данные являются примерными и «вес» каждого из выбранных компонентов профессионализма учителя может быть другой, в зависимости от того, что мы хотим улучшить в первую очередь (на что хотим повлиять,

чему отдаем приоритет) или от того, какой из выбранных компонентов оказывает более сильное влияние на развитие профессионализма в целом.

Оценка каждого из указанных выше компонентов осуществляется выпускниками прошлых лет по 10-балльной системе: чем ближе к идеалу, тем выше число баллов, при этом максимальная оценка равна десяти. Затем подсчитывается общая сумма баллов, полученных учителями, по которым производился опрос. Общая сумма баллов подсчитывается следующим образом: количество баллов, полученное за каждый из компонентов, умножается на удельный вес каждого из них, и результаты складываются.

Например, если учитель получил такие оценки выпускников прошлых лет:

Знание преподаваемых предметов — 6 б.

Методическая компетентность — 7 б.

Психолого-педагогическая компетентность — 6 б.

Коммуникативная компетентность — 8 б.,

то *общая оценка его компетентности* рассчитывается так:

$$6 \times 0,2 + 7 \times 0,25 + 6 \times 0,3 + 8 \times 0,25 = 6,75 \text{ б.}$$

В этом случае к общей оценке профессиональной компетентности педагога добавляется 6,75 балла (оценка выпускников).

В случае, если в методике оценки профессиональной компетентности при аттестации педагогических работников предусмотрено использование весовых коэффициентов оценок разными субъектами (самооценки, независимой оценки и оценки выпускниками прошлых лет), то полученный — 6,75 умножается на весовой коэффициент оценки выпускников прошлых лет.

Критериально-уровневый подход к интерпретации суммарного рейтингового балла позволит определить качественную характеристику — уровень сформированности профессиональной компетентности учителя — и соотнести его с планируемыми к введению должностями: Ведущий учитель (учитель-наставник), Старший учитель (учитель-методист), Учитель.

Таблица 2

**Соотношение рейтингового балла и уровня сформированности профессиональной компетентности**

Уровень профессиональной компетентности педагогического работника	Значение рейтингового балла (в % от максимально возможного)
Продвинутый	81–100%
Достаточный	61–80%
Минимально допустимый	31–60%
Недостаточный	0–30%

**Описание модели учета оценки педагогов выпускниками прошлых лет на основе участия выпускников в аттестации**

Поскольку в оценке педагогов школы участвуют выпускники *прошлых лет*, т.е. те, кто окончил школу четыре и более лет назад, очень важен и становится возможным при использовании настоящей технологии учет их мнения с позиции рефлексивного осознания влияния конкретных учителей на жизненное, личностное, профессиональное самоопределение выпускников и построение ими индивидуальных траекторий после школы.

Включение мнения выпускника школы в обсуждение и оценку уровня профессиональной компетентности педагога должно осуществляться в строгом соответствии с действующим Порядком аттестации педагогических работников, региональными регламентами и локальными актами школы, регулирующими правила оценки педагогов.

При аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия их занимаемым должностям школа самостоятельно формирует аттестационную комиссию из числа ее работников, в том числе входящих в состав коллегиальных органов управления, предусмотренных уставом школы. В состав аттестационной комиссии школы в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (при наличии такого органа). Данная норма обусловлена требованиями части 3 статьи 82 ТК РФ, так как результаты аттестации могут послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 ТК РФ.

Для проведения аттестации на каждого педагогического работника работодатель вносит в аттестационную комиссию организации представление. Педагогический работник по желанию может представить в аттестационную комиссию организации дополнительные сведения, характеризующие его профессиональную деятельность.

Аттестация проводится на заседании аттестационной комиссии с участием педагогического работника. Результаты аттестации педагогического работника заносятся в Протокол, подписываемый председателем, заместителем председателя, секретарем и членами аттестационной комиссии организации, присутствовавшими на заседании, который хранится с представлениями, дополнительными сведениями, представленными самими педагогическими работниками, характеризующими их профессиональную деятельность (в случае их наличия), у работодателя.

Участие выпускников прошлых лет в работе аттестационной комиссии школы может быть организовано как в очной форме (приглашение выпускника на заседание аттестационной комиссии), так и в режиме удаленного доступа (например, по скайпу). В любой приемлемой для выпускника форме участия он готовит на заседание аттестационной комиссии короткое выступление по конкретным вопросам предложенной анкеты или интервью и резюмирует свое выступление итоговой оценкой педагога по 10-балльной шкале. Учет этой оценки производится на основе ее занесения в Протокол заседания аттестационной комиссии, в раздел «Рекомендации». Суть рекомендаций зависит от самой оценки: это могут быть рекомендации по созданию наставничества, стажерской площадки, распространения опыта аттестующегося учителя (в случае подтверждения выпускником высокой оценки педагога другими субъектами оценивания) или, напротив, рекомендации по направлению на обучение (в случае подтверждения выпускником низкой оценки педагога другими субъектами оценивания). В случае существенного расхождения оценки педагога выпускником и другими субъектами оценивания аттестационной комиссией при принятии решения учитывается вес оценки различных субъектов оценивания.

Для апробации модели включения выпускников прошлых лет в работу аттестационной комиссии школы необ-

ходимо в обязательном порядке утверждение приказами директора школы соответствующих дополнений в локальные нормативные акты школы, регулирующие правила оценки деятельности педагога. В этих дополнениях необходимо прописать: подход к отбору выпускников прошлых лет для участия в работе аттестационной комиссии; вопросы, на которые отвечает в своем выступлении приглашенный выпускник; процедуру учета оценки педагога выпускником в случаях совпадения оценок и в случаях несовпадения оценок различными субъектами оценивания.

При аттестации педагогических работников на установление квалификационной (первой/высшей) категории работу выполняет главная (региональная) аттестационная комиссия. Процедура и формы учета мнения выпускников прошлых лет в этом случае аналогичны описанным выше. Но изменяется состав документов, в которые необходимо внести дополнения.

Если для участия выпускников прошлых лет в аттестации педагогов в целях подтверждения соответствия их занимаемым должностям достаточно издания приказов директора школы, то для участия выпускников прошлых лет в аттестации педагогических работников на установление квалификационной (первой/высшей) категории необходимо внести изменения в документы регионального уровня.

### **Описание модели учета оценки педагогов выпускниками прошлых лет на основе публичного рейтингования**

Для психолого-педагогических исследований, к которым относится изучение и оценка качества педагогической деятельности учителя, не существует эталонов, которые могут быть приняты за единицу измерения. Более того, большинство психолого-педагогических параметров (признаки, качества, свойства, факторы) являются скрытыми (латентными), о которых можно судить лишь косвенно, по их проявлениям, т.е. весьма приближенно.

*Педагогическое измерение* — это операция присвоения чисел объектам и их свойствам в соответствии с определенными правилами.

В педагогических исследованиях профессионализма учителя чаще всего используется *косвенное измерение*. Уровень знаний учителя, его готовность к саморазвитию, профессиональная компетентность, ее составляющие могут быть измерены только косвенно, на основе работ учителя, решения им профессиональных задач, выполнения кейсов, на основе разных проявлений в поведении, поступках.

*Качеством* какого-либо объекта (процесса) считают его существенные, устойчивые свойства, благодаря которым он этим объектом и является. Таким образом, *качественная информация* об объекте выражает его сущность и содержание и совершенно необходима для его характеристики.

Качественными характеристиками (параметрами) описываются в педагогике все процессы и результаты обучения и воспитания, все виды деятельности, взаимоотношений участников педагогического процесса, все достижения в развитии личностей и коллективов. Основные закономерности и принципы педагогики имеют качественную форму.

Количественная характеристика окружающего мира представляет более высокий уровень его познаний. *Количество* — это объективная определенность объекта познания, в силу которой его можно разделить на однородные части. *Количественные характеристики* позволяют гораздо глубже, чем описательно-логические проанализировать процессы, выявить наличие и оценить величину связи различных качеств, обнаружить закономерности. Количество и качество тесно связаны: они диалектически взаимодействуют и превращаются друг в друга (закон перехода количества в качество). В любой качественной информации всегда содержится та или иная степень количественной.

Однако, в оценивании учительского роста использование количественных методов затруднено, поскольку недостаточно разработаны адекватные методы и средства количественной оценки психолого-педагогических параметров и в связи со сложностью самой педагогической деятельности.

Вместе с тем, при оценивании учителя выпускниками прошлых лет могут использоваться следующие количественные методы: шкалирование, ранжирование, рейтингование.

*Шкалирование* — это операция упорядочивания исходных эмпирических данных путем перевода их в шкальные оценки. Шкала дает возможность упорядочить наблюдаемые явления, при этом каждое из них получает количественную оценку (квантифицируется). Шкалирование помогает определить низшую и высшую ступени исследуемого явления.

*Шкала* — это средство фиксации результатов измерения свойств объектов путем упорядочивания их в определенную числовую систему, в которой отношение между отдельными результатами выражено в соответствующих числах. В процессе упорядочивания каждому элементу выборки ставится в соответствие определенный балл (шкальный индекс), устанавливающий положение наблюдаемого результата на шкале. Например, при исследовании умения учителя заинтересовать учеников мы устанавливаем их границы: умение вызвать очень большой интерес — умение вызвать очень слабый интерес. Между этими границами определяется ряд ступеней. В результате складывается следующая шкала умения учителя заинтересовать учеников: умение вызвать очень большой интерес (1); умение вызвать большой интерес (2); умение вызвать средний (3); умение вызвать слабый (4); умение вызвать очень слабый интерес (5).

*Ранжирование*. Изучаемые объекты располагаются в ряд (упорядочиваются) по степени выраженности какого-либо качества. Первое место в этом ряду занимает объект с наиболее высоким уровнем данного качества, и ему присваивается наивысший балл (числовое значение выбирается произвольно). Затем каждому объекту ранжированного ряда присваиваются более низкие оценки, соответствующие занимаемым местам.

*Группировка* всей совокупности объектов наблюдения в несколько рангов, достаточно ясно отличающихся друг от друга по степени измеряемого признака. Пример: учителя высшей, первой квалификационной категории.

В рамках проведения аттестации педагогических кадров возможно провести открытый публичный рейтинг

выпускниками образовательных организаций. При этом рейтингование аттестующихся учителей выпускниками прошлых лет является одним из способов оценивания деятельности учителя.

Ранжирование служит эффективным средством получения информации для сравнения и лучшего понимания ситуации с учителями в школах, находящихся в сложных условиях. Но оно не должно быть основным или единственным методом оценки профессиональной компетентности учителя. Наряду с рейтингами существуют другие процедуры и способы получения информации о качестве кадрового ресурса, которые также необходимо использовать для получения целостной характеристики ситуации в образовательной организации.

Цели и задачи рейтингования выпускниками прошлых лет учителей в процессе их аттестации заключаются:

- 1) в обеспечении направленности на развитие учителей, повышении качества образования в образовательной организации;
- 2) в ясном определении методики рейтинга для выпускников прошлых лет (не ранее, чем 4 года) и учете особенности школ, работающих в сложных условиях и школ, показывающих низкие результаты обучения;
- 3) в обеспечении автоматической обработки оценок выпускников и формирования рейтинга аттестующихся учителей;
- 4) в создании документа (Положение о рейтинговой оценке профессиональной деятельности учителя выпускниками прошлых лет), описывающего цели и задачи, показатели, индикаторы и их весовые значения, принципы расчета (определения) индикаторов и их весов, методику сбора и обработки информации, механизмы использования результатов ранжирования.

Рейтингование призвано обеспечить открытость деятельности образовательных организаций путем привлечения выпускников прошлых лет в качестве экспертов и улучшить эффективность работы школы, поскольку на основе анализа результатов оценки деятельности педагогов должны быть сделаны соответствующие выводы и разработаны направления повышения качества образования, направления внутришкольного развития учителей с учетом мнения выпускников.

Рейтинг — это **метод оценки** определенных свойств, качеств человека или процесса компетентными экспертами-специалистами. В рамках рассматриваемой модели рейтингование представляет собой процедуру индивидуальной оценки **удовлетворенности** выпускниками прошлых лет качеством деятельности, отношений, результатов своих учителей. При рейтинге учителей используются следующие характеристики: личностные качества, профессиональная компетентность, педагогические умения, педагогические способности, характеристика знаний, умений и навыков в области учебной работы с учащимися; характеристика умений и навыков воспитательной работы с учащимися; результаты педагогической деятельности.

Эксперты, проводящие рейтинг, должны обладать компетентностью, креативностью (наличием творческих способностей), положительным отношением к экспертизе, конструктивностью мышления, объективностью, аналитичностью и широтой мышления, самокритичностью, у них должна отсутствовать склонность к конформизму (чрезмерному следованию авторитетам в профессии). Хотя в каждом конкретном случае при подборе экспер-

тов из числа выпускников прошлых лет не всегда удастся в полной мере выдержать весь широкий спектр требований, стремление к этому неизменно способствует повышению качества экспертизы.

Рейтингование носит открытый (публичный) характер. Показатели рейтингования и способ расчета рейтинга открыты. Чтобы рейтинги пользовались доверием, лица, ответственные за сбор и обработку данных и их проверку, должны сохранять объективность и беспристрастность. Процедуры проведения публичного рейтингования должны быть закреплены нормативными актами образовательной организации.

*Показателями рейтингования и оценочных процедур могут быть:*

- Количество корректно заполненных анкет выпускниками прошлых лет. Весовое значение — 5.
- Доля выпускников, высоко оценивших уровень полученных от учителя знаний от общего числа участвующих в опросе. Весовое значение — 20.

Доля выпускников, высоко оценивших уровень методической компетентности учителя от общего числа участвующих в опросе. Весовое значение — 25.

Доля выпускников, высоко оценивших уровень психолого-педагогической компетентности учителя от общего числа участвующих в опросе. Весовое значение — 30.

Доля выпускников, высоко оценивших уровень коммуникативной компетентности учителя от общего числа участвующих в опросе. Весовое значение — 20.

Весовое значение — от 10–100 б. может определяться в зависимости от должности и категории (учительского роста).

#### *Порядок ведения рейтинга и подведения его итогов*

Анкета (опросник) выпускника размещается на сайте школы. Выпускники, обучавшиеся у аттестующегося учителя более, чем 4 года назад, и вошедшие в выборку, получают доступ к программе и отвечают (отмечают) на вопросы. Подсчет рейтинга проводится автоматически.

Заполнение электронного рейтинга прекращается за 40 дней до проведения аттестации учителя.

Форма представления результатов рейтинга аттестующихся учителей выпускниками прошлых лет должна обеспечивать ясность (понятность) представленных результатов, доступ ко всем инструментам рейтинга (методика, источники данных), а также наглядность полученных результатов и удобство их использования в процедурах аттестации учителя, определении его программы роста, стимулирующих выплат.

В презентации результатов рейтинга можно предусмотреть возможность для потребителя самому принять решение о том, какой удельный вес должны иметь различные индикаторы.

При принятии решения о публикации результатов рейтинга необходимо учитывать все риски их влияния на ситуацию в образовании и использовать методы минимизации возможных негативных последствий.

Результаты рейтингования должны использоваться только для тех целей, которые заявлены. Использование результатов в иных целях способно привести к массо-

вым искажениям не только в интерпретации результатов, но и в собираемых данных, а также оказать существенное негативное влияние на всю систему образования. Итоговые значения рейтинга могут публиковаться на сайте образовательной организации.

Результаты рейтинга по согласованию с муниципальными органами образования и администрацией образовательной организации имеют весовые значения.

Рейтинговая методика аттестации предусматривает оценивание по каждому из параметров (знаниевый компонент, методическая компетентность, психолого-педагогическая и коммуникативная). Эксперты выставляют балл по шкале оценивания. Данные заносятся в оценочный лист, а затем числовые значения подставляются в формулу:

$$P_n = \frac{P_c + 4P_m + 3P_p + 2P_v}{10}, \text{ где}$$

$P_n$  — рейтинг по параметру

$P_c$  — самооценка

$P_m$  — рейтинг профессиональным сообществом (методического объединения)

$P_p$  — рейтинг руководителей школы

$P_v$  — рейтинг выпускников прошлых лет.

По каждому параметру определяются среднеарифметические баллы, которые вносятся в интегративную формулу, позволяющую определить степень притязания учителя на конкретную из квалификационных категорий (в будущем — должностей):

$$P_o = 2 ZH + 25 MK + 30 ПП + 25 КК, \text{ где}$$

$P_o$  — общий рейтинг

ZH — знаниевый компонент (1 параметр)

MK — методическая компетентность (2 параметр)

ПП — психолого-педагогическая компетентность (3 параметр)

КК — коммуникативная компетентность (4 параметр)

#### Уровневые балльные интервалы категорийной аттестации

850–1000 учитель высшей квалификационной категории

700–850 учитель первой квалификационной категории

550–700 учитель соответствует занимаемой должности

В то же время при проведении процедуры оценки деятельности педагога выпускниками прошлых лет необходимо учитывать такие важные факторы, как: критерии оценки педагогических работников выпускниками прошлых лет и перечень показателей оценки педагогических работников выпускниками прошлых лет.

Отметим, что разработка критериев оценки требует статистической достоверности (для массовых исследований) и корректности в формулировке вопросов, показателей и критериев исследования [22].

Статистическая информация обладает рядом качеств, делающих ее незаменимой при анализе любой социальной системы, а именно:

- точность и измеримость,
- обязательность ежегодного сбора данных,
- горизонтальная сопоставимость на различных уровнях (от муниципального до международного),
- динамическая сопоставимость (по некоторым статданным сферы образования есть динамические ряды в несколько десятилетий),

- возможность анализа контекстных показателей (социально-экономические, демографические, финансовые и другие показатели).

При этом необходимо, чтобы показатели, рассчитанные на вновь привлеченных данных, в максимально возможной степени соответствовали следующим требованиям:

- адекватность: показатель (группы показателей) должен очевидным образом характеризовать качество образовательных услуг;
- точность: погрешности измерения не должны приводить к искаженному представлению о результатах деятельности образовательных систем на региональном и муниципальном уровнях;
- объективность: не допускается использование показателей, улучшение отчетных значений которых возможно при ухудшении реального положения дел, используемые показатели должны в наименьшей степени создавать стимулы для органов управления к искажению результатов их деятельности;
- достоверность: способ сбора и обработки исходной информации должен допускать возможность проверки точности полученных данных в процессе независимого мониторинга;
- однозначность: определение показателя должно обеспечивать одинаковое понимание существа измеряемой одной характеристики специалистами разных регионов и уровней, для чего следует избегать излишне сложных показателей;
- экономичность: получение отчетных данных должно производиться с минимально возможными затратами, применяемые показатели должны в максимальной степени основываться на уже существующих программах сбора информации;
- сопоставимость: выбор показателей следует осуществлять, исходя из необходимости непрерывного накопления данных и обеспечения их сопоставимости за отдельные периоды и с показателями, используемыми для оценки прогресса в решении сходных (смежных) задач, а также с показателями, используемыми в международной практике;
- уникальность: показатели достижения цели не должны представлять собой объединение нескольких показателей, описывающих одну и ту же характеристику.

В соответствии с Комплексной программой повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций внедрение профессионального стандарта педагога направлено не просто на повышение эффективности работы педагога, но на создание принципиально новых механизмов организации профессиональной деятельности педагога с опорой на профессиональный стандарт.

К системе показателей и индикаторов выдвигаются следующие требования [15,19]:

- необходимость и достаточность (показатели и индикаторы не должны дублировать друг друга, но должны обеспечивать в совокупности получение объективной и полной информации по всем блокам мониторинга);
- непротиворечивость: одни и те же показатели должны иметь одинаковую формулировку и механизмы расчета;
- однозначность интерпретации значений показателей (информация, которую обеспечивают показатели, не должна допускать возможности многозначного ее толкования);
- соответствие сформулированным базовым критериям;
- технологичность и оперативность (система показателей и индикаторов должна обеспечивать быстрый сбор информации и/или ее перенаправление из других доступных информационных баз);

– прозрачность — открытость и понятность системы показателей мониторинга для пользователей, открытость итоговых материалов к критике и обсуждению;

– универсальность (система индикаторов должна быть инвариантной относительно отраслевых и индивидуальных особенностей объектов исследования в целях технологического обеспечения сравнительного анализа мониторинговой информации);

– экономическая целесообразность (процесс измерения и расчета показателей/индикаторов должен быть относительно дешевым по трудозатратам).

В процессе применения профессионального стандарта педагога руководители школ предусматривают изменения в организации труда педагогов на конкретных рабочих местах, в организации повышения квалификации педагогических кадров, в оценке и оплате труда педагогических работников, процедурах аттестации и сертификации квалификаций, базирующихся на содержании и требованиях профессионального стандарта педагога, модернизации форм трудовых отношений на основе эффективного контракта. Важно, чтобы все организуемые на основе профессионального стандарта «Педагог» оценочные процедуры были увязаны между собой и не вступали в противоречие друг с другом.

Нужно отметить, что в проекте новой системы учительских должностей предлагается не только дифференциация обобщенных трудовых функций: учитель, старший учитель, ведущий учитель, но и испытание на знания и умения: предмет, методика, детская психофизиология. Таким образом, оценка педагогических работников выпускниками школ может осуществляться по пяти основным критериям:

1. Профессионально-значимые личностные качества педагога.
2. Отношение педагога к учебному предмету.
3. Мотивация учебной деятельности обучающихся.
4. Отношение педагога к ученикам.
5. Результативность деятельности педагога.

Отдельно можно выделить блок качественных критериев, связанных с тем, как повлиял на выпускника личный пример учителя, его влияние на выбор профессии, формирование личностных качеств, жизненных приоритетов и установок.

Предлагаемый перечень показателей раскрывает содержание заявленных критериев оценки педагогических работников выпускниками прошлых лет

### **1. Профессионально-значимые личностные качества педагога**

- 1.1. Культура педагога, проявляющаяся в многосторонности, эрудиции во многих областях, высоком духовном развитии, в потребности общения с искусством, людьми, в культуре мышления, труда и т.д.
- 1.2. Открытость к принятию других позиций, точек зрения.
- 1.3. Эмоциональная устойчивость.

### **2. Отношение педагога к учебному предмету**

- 2.1. Хорошее знание своего предмета.
- 2.2. Владение большим спектром материалов и заданий, способных вызвать интерес обучающихся к различным темам преподаваемого предмета.
- 2.3. Организация на учебных занятиях различной деятельности обучающихся: проектная деятельность, лабораторные эксперименты, полевая практика и т.п.

### **3. Мотивация учебной деятельности**

- 3.1. Умение обеспечить успех в учебной деятельности.
- 3.2. Объективная оценка знаний, обучающихся в соответствии с реальными учебными возможностями детей.
- 3.3. Умение находить положительные стороны у каждого обучающегося, строить образовательный процесс с опорой на эти стороны, поддерживать позитивные силы развития.

### **4. Отношение педагога к ученикам**

- 4.1. Умение общаться с детьми, признавать их достоинство, понимая и принимая их.
- 4.2. Умение оказать помощь любому ребенку вне зависимости от его реальных учебных возможностей, особенностей в поведении, состояния психического и физического здоровья.
- 4.3. Умение учитывать индивидуальные способности обучающихся.

### **5. Результативность деятельности педагога**

- 5.1. Достижение учениками высокого уровня знаний по предмету.
- 5.2. Остаток знаний через некоторый промежуток времени.
- 5.3. Возможность практическое применение изученного учебного материала.

### **6. «Качественные критерии»**

- 6.1. Уровень влияния педагога на выпускника за счет личного примера (в чем педагог стал примером, ориентиром для выпускника?).
- 6.2. Влияние педагога на последующий выбор профессии (было ли влияние определяющим).
- 6.3. Влияние педагога на формирование личностных качеств, жизненных приоритетов и установок (какие качества, приоритеты и установки сформировались у выпускника).

Надо отметить, что учет результатов оценки педагогических работников выпускниками прошлых лет реализуется по четырем направлениям: административному, информационному, мотивационному и плановому.

а. Административное направление включает изучение необходимости и целесообразности изменения статуса педагога школы (понижение, повышение в должности, перевод на другую работу), пролонгирование или прекращение трудового договора с педагогом. Кроме того, может быть выявлена необходимость направления на повышение квалификации в том или ином виде.

Каждая организация должна осуществлять оценку труда своего персонала для принятия административных решений. Использование оценки деятельности педагога может способствовать продвижению работника по должностям единой федеральной оценки (ЕФО). Она помогает педагогам, удовлетворяя их стремление к успеху и профессиональным достижениям. Однако при принятии решений о продвижении руководство должно поощрять только тех, кто имеет способности для эффективного исполнения обязанностей в новой должности. К сожалению, иногда повышают тех работников, которые хорошо исполняют свои нынешние обязанности, но не располагают потенциалом для эффективной работы в новой должности. В тех случаях, когда работнику сообщили оценку результатов его труда и предложили достаточные возможности для ее улучшения, но он не хочет или не может работать по стандартам организации, трудовой договор с ним должен

быть расторгнут. Какова бы ни была административная ситуация, ясно, что без эффективного метода оценки результатов деятельности невозможно принять обоснованное решение.

б. Информационное направление оценки деятельности педагогов необходимо для того, чтобы осуществлять постоянное освещение относительного уровня качества работы учителей, что позволяет выработать направления личностно-профессионального развития педагогов.

с. Мотивационное направление включает моральные и материальные поощрения, стимулирующие высокие результаты труда (систематическое положительное подкрепление поведения, ассоциирующегося с высокой производительностью, должно вести к аналогичному поведению и в будущем), а также мотивирование педагога с низкими результатами на постоянное повышение квалификации и профессионально-личностное развитие.

д. Плановое направление. На основании обобщения индивидуальных количественных и качественных оценок учителей возможно планирование и создание специализированных образовательных программ, тренинговых курсов под конкретные проблемы и запросы на территории — исходя из анализа контингента педагогов.

Результаты оценки могут учитываться на разных уровнях управления образованием: муниципальными органами управления образованием, руководителем образовательной организации. Например, муниципальными органами управления образованием при:

- разработке структуры содержания деятельности муниципальной методической службы по работе школ с низкими результатами обучения и школ, функционирующих в сложных условиях;
- выстраивании сетевого взаимодействия педагогов на муниципальном уровне всех образовательных организаций;
- разработке и реализации муниципальных образовательных проектов по выравниванию возможностей работе школ с низкими результатами обучения и школ, функционирующих в сложных условиях.

На основе результатов оценки будут определяться дефициты педагогов и разрабатываться программы повышения квалификации, направленные на их устранение [10].

Результаты оценки могут учитываться и руководителем образовательной организации при:

- разработке и реализации программы развития, как внутреннего ресурса повышения качества образования в школе;
- участии школы в образовательных и социальных проектах повышения квалификации, внутрифирменное обучение и др.
- планировании курсовой подготовки педагогов школы для проектирования шагов повышения квалификации и профессионально-личностного развития педагога;
- сетевой реализации образовательных программ при дефиците кадрового ресурса;
- выборе обучающимся и его родителями уровня и форм получения образования.

Результаты оценки могут учитываться руководителем образовательной организации для принятия кадровых решений при:

- проведении организационно-штатных мероприятий;
- определении размеров стимулирующих выплат к должностному окладу;

- организации работы с кадровым резервом;
- распределении нагрузки между педагогами;
- делегировании учителю управленческих полномочий.

Результаты оценки могут учитываться на федеральном уровне — при выявлении массовых проблемных мест и пробелов в подготовке, разработке соответствующих корректирующих действий, инструкций и методических рекомендаций по изменению ситуации.

В то же время надо иметь в виду, что при использовании предложений по учету результатов оценки педагогических работников выпускниками прошлых лет возможны следующие риски:

Индивидуально-личностные риски:

- недостаточен уровень компетентности выпускников по проведению, оценки деятельности;
- необъективность оценки (выпускник обижен на учителя и сводит счеты);
- повышенная тревожность учителя на оценку выпускниками школ;
- неудовлетворенность учителя оценкой выпускников;
- психологические срывы, вызванные разницей в оценке у педагогов.

Профессионально-личностные риски:

- недостаточен уровень компетентности руководителей образовательной организации по вопросам проведения оценки деятельности учителя выпускниками школ;
- формальное отношение к проведению оценки педагогических работников выпускниками прошлых лет и использования предложений по учету результатов оценки.
- Организационно-средовые риски:
- образовательная организация может потерять имеющиеся кадры при отсутствии их собственной мотивации на повышение профессионального уровня;
- возникновение конфликтной ситуации на разных уровнях (между педагогическим работником и администрацией школы, между членами педагогического коллектива; с муниципальными органами управления образованием).

Информационные риски:

- Возникновение конфликтной ситуации с использованием СМИ — неадекватная интерпретация и трактовка;
- Подтасовка и искажение результатов оценки педагогов в том числе и рейтинга.

## Заключение

Результаты независимой оценки педагогов выпускниками прошлых лет позволяют определить зоны, требующие приоритетного внимания со стороны администрации школ, сформировать перечень мероприятий по повышению результативности деятельности педагогических работников, в том числе обоснованно использовать материальные или моральные поощрения, стимулирующие высокую самоотдачу в труде, а также выявить педагогов, имеющих высокий общественный рейтинг и признание выпускников школы, для распространения лучших практик, обеспечивающих повышение качества образовательных результатов.

Все указания носят рекомендательный характер и допускают определенную долю самостоятельности участвующих в апробации образовательных организаций в применении данной технологии с учетом особенностей школы.

## Литература

1. *Афанасьева Т. П., Новикова Г. П.* Факторы, определяющие различия в готовности учителей к управлению развитием школы. // Инновационные проекты и программы в образовании. 2016. № 5. С. 30–38.
2. *Болотов В. А.* Действия педагога и ученика в различных образовательных системах // педагогика. 2013. № 4, с. 50–57.
3. *Болотова Е. Л.* Профессиональная сертификация и аттестация педагогов // Народное образование. 2014. № 5. С. 46–51.
4. *Бреслав Е. П.* Практика независимой оценки и сертификации квалификаций «как есть» // Дополнительное профессиональное образование в стране и мире. 2014. № 6–7 (12). С. 59–64.
5. Вызовы и перспективы формирования общенациональной системы профессионального роста и развития учителя // Бюллетень о сфере образования. 2016. № 7. 28 с. [ac.gov.ru](http://ac.gov.ru)
6. *Горикова О. В.* Профессиональные стандарты, сертификация персонала, общественно-профессиональная аккредитация: место и роль в развитии кадрового потенциала страны // Власть и управление на Востоке России. 2012. № 3. С. 98–104.
7. *Горьковенко Н. А.* Институт сертификации квалификаций в системе оценки и формирования специализированных профессиональных компетенций работника // Научное обозрение. 2013. № 2. С. 189–193.
8. *Дружилов С. А.* Профессиональная компетентность и профессионализм педагога: психологический подход // Сибирь. Философия. Образование. 2005. № 8. С. 26–44.
9. *Жаркова Е. Н., Калашикова Н. Г.* Применение нормативных актов, регламентирующих социально-трудовые отношения в организации, с учетом внедрения профессионального стандарта. Методические рекомендации. Барнаул, 2015. 86 с.
10. *Жаркова Е. Н., Калашикова Н. Г.* Формирование индивидуальных технических заданий на повышение квалификации учителей (воспитателей) с учетом выявленных в ходе оценки квалификации дефицитов компетенций (с позиции требований профессионального стандарта). Методические рекомендации. — Барнаул, 2015. 45 с.
11. *Забродин Ю. М.* Профессиональные стандарты работников социальной сферы, имеющие межведомственный характер — их роль в повышении качества профессионального труда // Психологическая наука и образование. 2016. Т. 21. № 1. С. 119–129.
12. *Доронин А. В.* Развитие профессиональной компетентности учителей-лидеров образования в условиях стажировочной площадки // Муниципальное образование: инновации и эксперимент. 2016. № 6. С. 17–23.
13. *Забродин Ю. М., Сергоманов П. А., Гаязова Л. А., Леонова О. И.* Построение системы дифференциации уровней квалификации Профессионального стандарта педагога // Психологическая наука и образование. 2015. Т. 20. № 5. С. 65–76.
14. *Зеер Э. Ф., Сыманюк Э. Э.* Индивидуальные образовательные траектории в системе непрерывного образования // Педагогическое образование в России. 2014. № 3. С. 74–82.
15. *Карпов А. В., Кузнецова И. В., Кузнецова М. Д., Шадринков В. Д.* Профессионализм современного педагога. Методика оценки уровня квалификации педагогических работников. Монография. Москва, 2011.
16. *Кутняк С. В.* Исследование возможностей карьерного роста современного учителя // Известия вузов. Поволжский регион. Гуманитарные науки. 2009. № 1.
17. *Майоров А. Н.* Мониторинг в образовании: Изд. 3-е, испр. и доп. М.: Изд-во, 2004.
18. *Мамонтова М. Ю.* Рейтинговая оценка качества результатов обучения: выбор модели // Педагогическое образование в России. 2015. № 7, с. 91–98 (<http://journals.uspu.ru/attachments/article/941/13.pdf>)
19. *Решетникова О. А.* Назначение технологии в системе оценки качества образования и основные принципы организации процедур оценивания // Управление образованием: теория и практика. 2012. № 3(7), с. 72–81.
20. *Сиденко А. С.* Новые функции учителя в условиях введения ФГОС и типы педагогических разработок // Эксперимент и инновации в школе. 2016. № 4. С. 56–61.
21. Словарь-справочник современного российского профессионального образования/ авторы-составители: *Блинов В. И., Волошина И. А., Есенина Е. Ю., Лейбовиг А. Н., Новиков П. Н.* Выпуск 1. М.: ФИРО, 2010.
22. Стратегия социологического исследования: описание, объяснение, понимание социальной реальности: учеб. пособие / В. А. Ядов. 4-е изд. Стер. М. Издательство «Омега-Л», 2009. 567с., С. 43.

## References

1. *Afanas'eva T. P., Novikova G. P.* Factors determining the differences in the willingness of teachers to manage the development of the school. // Innovative projects and programs in education. 2016. No. 5. P. 30–38.
2. *Bolotov V. A.* Actions of the teacher and student in the various educational systems // pedagogy. 2013. No. 4, Page 50–57
3. *Bolotova E. L.* Professional certification and certification of teachers // National education. 2014. No. 5. Page 46–51
4. *Breslav E. P.* Practice of independent assessment and certification of qualifications «as is» // Additional professional education in the country and the world. 2014. No. 6–7 (12). Page 59–64
5. Challenges and prospects for the formation of a national system of professional growth and development of the teacher // the Bulletin about education. 2016. No. 7. 28 pages of ac.gov.ru
6. *Gorshkova O. V.* Professional standards, certification of personnel, public and professional accreditation: the place and a role in development of personnel capacity of the country // the Power and management in the east of Russia. 2012. No. 3. Page 98–104
7. *Gorkovenko N. A.* Institute of certification of qualifications in system of assessment and formation of specialized professional competences of the worker // Scientific Review. 2013. No. 2. Page 189–193
8. *Druzhilov S. A.* Professional competence and professionalism of the teacher: psychological approach // Siberia. Philosophy. Education. 2005. No. 8. — Page 26–44
9. *Zharkova E. N., Kalashnikova N. G.* Application of normative acts regulating social and labor relations in the organization taking into account introduction of the professional standard. Methodical recommendations. Barnaul, 2015. Page –86.
10. *Zharkova E. N., Kalashnikova N. G.* Formation of individual specifications on professional development of teachers (tutors) taking into account the deficiencies of competences revealed during assessment of qualification (from a position of requirements of the professional standard). Methodical recommendations. — Barnaul, 2015. Page –45
11. *Zabrodin Yu. M.* The professional standards of workers of the social sphere having interdepartmental character — their role in improvement of quality of professional work // Psychological Science and Education. 2016. T. 21. № 1. Page 119–129
12. *Doronin A. V.* Development of professional competence of teachers-the leaders of education in the conditions of the probation area // Municipal education: innovation and experiment. 2016. No. 6. Pp. 17–23.
13. *Zabrodin Yu. M., Sergomanov P. A., Gayazova L. A., Leonova O. I.* Creation of system of differentiation of skill levels of the Professional standard of the teacher // Psychological science and education. 2015. T. 20. No. 5. — Page 65–76.
14. *Zeer E. F., E. E. Cimanuk* Individual educational trajectory in the system of continuous education // Pedagogical education in Russia. 2014. No. 3. P. 74–82.
15. *Karpov A. V.* Reflexivity as mental property and technique of its diagnostics // Psychological magazine. 2003. T. 24. No. 5. Page 45–57
16. *Kutnyak S. V.* Research of opportunities of career development of the modern teacher // News of higher education institutions. Volga region. Humanitarian sciences. 2009. No. 1
17. *Mayorov A. N.* Monitoring in education: Prod. the 3rd, revised edition and additional M.: Publishing house, 2004
18. *Mamontova M. Yu.* Rating assessment of quality of results of training: the choice of model // Pedagogical education in Russia. 2015. No. 7, Page 91–98 (<http://journals.uspu.ru/attachments/article/941/13.pdf>)
19. *Reshetnikova O. A.* Purpose of technology in system of assessment of quality of education and the basic principles of the organization of procedures of estimation // Management of education: theory and practice. 2012. No. 3(7), Page 72–81
20. *Sidenko A. S.* New teacher functions in the conditions of introduction of the GEF and the types of educational development // experiment and innovation in the school. 2016. № 4. Page 56–61.
21. Dictionary of Modern Russian professional education / compilers-authors: *Blinov V. I., Voloshin I. A., Yesenina E. Y., Leibowitz A. N., Novikov P. N.* Issue 1. M.: FIRO, 2010.
22. The strategy of sociological research: description, explanation, understanding of social reality: studies. grant/ V. A. Yadov. 4 prod. erased. M. Omega-L publishing house, 2009. 567 pages, Page 43