



Государственное бюджетное учреждение
дополнительного профессионального образования
«Региональный центр оценки качества
и информатизации образования»

**Методические рекомендации
по разработке инструментария оценки
результатов профессиональной деятельности
аттестуемых педагогов и по подготовке
экспертных заключений по итогам аттестации
(для экспертов, участвующих в аттестации
педагогических работников)**

Челябинск
РЦОКИО
2018

Государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования «Региональный центр оценки качества и информатизации образования»

**Методические рекомендации
по разработке инструментария оценки
результатов профессиональной деятельности
аттестуемых педагогов и по подготовке
экспертных заключений по итогам аттестации
(для экспертов, участвующих в аттестации
педагогических работников)**

Челябинск
РЦОКИО
2018

ББК 74.204
УДК 371.136
М54

Рекомендовано к печати Методическим советом
ГБУ ДПО РЦОКИО от 27.10.2017 г. протокол № 5/2017
(приказ ГБУ ДПО РЦОКИО от 27.10.2017 г. № 521-ОД)

Авторы: М.И. Солодкова, Д.Ф. Ильясов, Т.А. Данельченко

М54 **Методические рекомендации по разработке инструментария оценки результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогов и по подготовке экспертных заключений по итогам аттестации (для экспертов, участвующих в аттестации педагогических работников) / М.И. Солодкова, Д.Ф. Ильясов, Т.А. Данельченко – Челябинск: ГБУ ДПО РЦОКИО, 2018. – 64 с.**

ISBN 978-5-906934-28-4

В методических рекомендациях изложены методические, технологические и организационные подходы к разработке и использованию инструментария для оценки профессиональной деятельности педагогов образовательных организаций. Предложены диагностические инструменты, которые позволят экспертам получить наиболее полную картину, отражающую как результативность деятельности аттестуемого педагога, так и аспекты его профессионального развития.

Методические рекомендации адресованы педагогическим и руководящим работникам системы образования, которые выполняют функции специалистов, осуществляющих всесторонний анализ профессиональной деятельности педагогических работников в рамках проведения аттестации.

ББК 74.204
УДК 371.136

ISBN 978-5-906934-28-4

© ГБУ ДПО РЦОКИО, 2018

Оглавление

Введение	4
I. Общие подходы к разработке и использованию инструментария оценки результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогов.....	5
II. Методические подходы к разработке и использованию инструментария оценки результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогов	14
III. Технологические подходы к разработке и использованию инструментария оценки результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогов	23
IV. Систематизация результатов оценки профессиональной деятельности педагога и формат их представления	45
Заключение	64

Введение

Эффективность проведения процедур аттестации педагогических работников образовательных организаций определяется качеством и обоснованностью принимаемых экспертами решений. В основе таких решений находится информация, полученная по результатам комплексной оценки профессиональной деятельности педагога и затрагивающая аспекты его профессионального поведения. Формат оценивания профессиональной деятельности педагогов, как известно, задается, с одной стороны, критериями соответствия, определенными в Порядке проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность¹, а, с другой стороны, требованиями к знаниям и умениям педагогов, зафиксированными в текстах соответствующих профессиональных стандартов. В этой связи имеются основания утверждать, что субъекты аттестации, прежде всего привлекаемые к принятию решений, работают с большими объемами информации и баз данных.

Реальная практика аттестации подтверждает эти выводы, свидетельствует о многочисленных затруднениях в принятии экспертами решений в силу неоднозначности представления информации о профессиональной деятельности педагогов, а также в определенной степени ее неструктурированности. Поэтому предложение об использовании ресурсов внутренней системы оценки качества образования в образовательной организации для изучения профессиональной деятельности педагога может рассматриваться в качестве перспективного направления в плане обновления процедур и содержания аттестации педагогических работников. В таком случае актуализируется задача по разработке диагностического инструментария, который может использоваться для получения и систематизации сведений о профессиональной деятельности

¹ Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 7 апреля 2014 г. N 276 г. Москва «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» [Электронный ресурс]. – URL: <https://rg.ru/2014/06/04/attestazia-dok.html>.

аттестуемого педагога.

В рекомендациях предложено решение данной задачи. В частности, изложены методические, технологические и организационные подходы к разработке и использованию инструментария для оценки профессиональной деятельности педагогов образовательных организаций. Они основаны на современных требованиях, принятых в квалиметрии и теории педагогических измерений. В комплексе предложенные в методических рекомендациях диагностические инструменты позволят экспертам получить наиболее полную картину, отражающую как результативность деятельности аттестуемого педагога, так и аспекты его профессионального развития. В результате субъекты принятия решений будут обеспечены необходимой и достаточной информацией для установления факта соответствия / несоответствия аттестуемого педагога заявленной категории.

I. Общие подходы к разработке и использованию инструментария оценки результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогов

Аттестация как комплексный метод оценки профессиональной деятельности педагогических работников предполагает разработку и использование взаимообусловленных критериев, методов, технологий и процедур её проведения.

В образовательной организации должна формироваться эффективная система оценки педагогических кадров, обеспечивающая решение всех задач проведения аттестации педагогических работников в соответствии с действующим законодательством², и в конечном итоге направленная на принятие управленческих решений по увеличению результативности работы

² Приказ Министерства образования и науки РФ от 07.04. 2014 № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»

педагогов.

В современном менеджменте применяются целые комплексы различных методов, направленных на оценку соответствия работы персонала большому количеству показателей и критериев.

Критерии, определяющие, что и как оценивается, могут представлять собой рабочие, личностные, поведенческие характеристики, по которым оценивается результативность и (или) эффективность работы педагогов. Каждый критерий определяет то, как именно должна выполняться трудовая функция, чтобы полностью соответствовать требованиям профессиональных стандартов (квалификационным характеристикам).

При формировании перечня критериев оценки профессиональной деятельности педагогов, руководству образовательной организацией целесообразно придерживаться научно и практически обоснованным требованиям к используемым при оценке критериям, таким как достижимость, объективность, прозрачность, понятность, соответствие содержанию работы, мотивация на достижение результатов, динамичность³.

В части требования достижимости критериев необходимо отметить, что перед педагогом не должны ставиться труднодостижимые цели деятельности, требующие больших ресурсных затрат. Другими словами, необходимо, чтобы достижение требуемых результатов не требовало от педагогов чрезмерного напряжения.

Требование объективности при выборе (определении) критериев оценки труда педагогов означает, что разработка критерия должна проводиться для конкретной должности, а не для человека.

Прозрачность критериев означает, что требования к результатам профессиональной деятельности педагогических работников чётко (операционально, однозначно) определены и известны каждому педагогу.

Одним из значимых требований к критериям оценки, является их соответствие содержанию работы педагогического персонала. В

³ <https://www.kp.ru/guide/otsenka-personala.html>

этой части должны учитываться как общие требования к профессиональной деятельности педагогов, так и особенности педагогического труда отдельной категории работников. Например, специалисты, замещающие должности учитель и социальный педагог, с одной стороны, должны владеть навыками применения психолого-педагогических технологий, необходимых для адресной работы с различными контингентами учащихся. С другой стороны, «содержательной» частью работы учителя является разработка соответствующих образовательных программ, как в целом, так и их отдельных частей, а социального педагога – реализация мер по социально-педагогической поддержке обучающихся в освоении образовательных программ. Следовательно, при формировании критериев оценки труда указанных педагогов, обязательно должно учитываться требование к содержанию их профессиональной деятельности (профессиональные стандарты, квалификационные характеристики).

Безусловно, важным аспектом формирования критериев оценки работы педагогического персонала является мотивация сотрудников на достижение результатов работы, требуемых в образовательной организации. Администрация школы совместно с педагогами должны определить, какие результаты и какое участие педагогов будут поощряться. При этом, при оценке результатов профессиональной деятельности работник должен знать и быть уверен, что существует связь между необходимым результатом и ожидаемыми последствиями, и что эта связь не случайна⁴. Он должен знать наверняка, что поощрение им будет обязательно получено при достижении требуемого результата. Эту уверенность необходимо закреплять и поддерживать различными средствами – локальными актами, традициями, официально принятыми системами стимулирования.

Требование динамичности при формировании критериев оценки означает способность системы оценивания развиваться в

⁴ Управление школой: теоретические основы и методы: Учебное пособие / Под ред. В.С. Лазарева. – М: Центр социальных и экономических исследований, 1997. – 336с.

соответствии с текущими изменениями в образовательной организации.

Все выше обозначенные требования относятся и к критериям аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности, и для установления педагогическим работникам первой и высшей квалификационной категории.

В зависимости от объектов оценивания, специфики трудовых функций работников, целей оценивания, критерии оценки персонала обычно разделяют на две группы⁵.

Первая группа относится к оценке компетенций (профессионального поведения сотрудников). В этом случае оцениваются способность сотрудника применять свои знания и умения в практической работе, а также поведение (ответственность, участие в управлении, сотрудничество и др.) и проявление профессионально значимых качеств личности. Одним из самых эффективных способов оценки компетенций является решение ситуационных задач с учетом специфики той должности, которую занимает педагог.

Ко второй группе относится оценка результативности работы педагогических работников. Она основана на сравнении показателей работы конкретного педагога с запланированными для данного периода работы и должности показателями. Для этого перед началом оценки необходимо поставить четко измеримые, операциональные задачи. Необходимо отметить и то обстоятельство, что при этом подходе динамику показателей труда педагогов целесообразно, в том числе, фиксировать с учётом вклада педагогов в решение общих задач образовательной организации по обеспечению требуемого качества образования.

В практике управления персоналом существует много подходов к выбору методов оценки персонала. Чаще всего их объединяют в две группы: качественных и количественных методов оценивания. Но существуют подходы, в которых описываются комплексные универсальные методы, отражающие достижения всех имеющихся

⁵ <https://www.kp.ru/guide/otsenka-personala.html>

подходов.

В предлагаемых рекомендациях будут рассмотрены отдельные методы из всех обозначенных групп. Охарактеризуем их.

Количественные методы характеризуются как достаточно формализованные, основанные на строго заданных количественных показателях, которые систематизируются определённым образом для оценки деятельности персонала. Считается, что эти методы дают наиболее объективную оценку, так как все результаты работы сотрудников выражены в цифрах.

Одним из самых распространённых методов этой группы является метод балльных оценок (или метод градации). Каждый значимый для образовательной организации результат работы педагога оценивается в определённом количестве баллов, которые для получения общей картины результатов оценивания суммируются по итогам конкретного периода времени работы: месяц, квартал, год. Этот метод имеет модификацию в виде свободной балльной оценки. В этом случае каждое качество сотрудника оценивается экспертами на определенное количество баллов, а результаты суммируются. На основе полученных результатов составляется рейтинг.

К группе количественных методов также относят метод упорядочения рангов. Данный метод даёт возможность быстрого сопоставления результатов работы педагогов по отдельным показателям. Для определения рангового места педагога используют результаты дихотомического оценивания («лучше-хуже», «больше-меньше» и т.п.). Итоговая оценка получается методом суммирования отдельных рангов.

Методы, относящиеся к группе качественных, используются как описательные, без применения строго определённых количественных данных. Обычно такие методы используются при оценке соответствия результатов работы педагогов критериям профессионального поведения сотрудников, критериям компетенций.

В условиях введения профессиональных стандартов педагогических работников актуальным является матричный метод, при котором совокупность демонстрируемых сотрудником качеств

профессиональной деятельности сравнивается с идеальной моделью работника для определённой должности. Иными словами, профессиональный стандарт задаёт совокупность основных параметров профессионального «портрета», на соответствие которому оценивается деятельность педагога.

Широко используется в образовательных организациях такой качественный метод, как круговая или «360-градусная» оценка. Основное назначение данного метода - это всесторонняя оценка деятельности педагога всеми участниками образовательных отношений в образовательной организации: представителями администрации, коллегами, старшеклассниками и родителями обучающихся. При этом могут использоваться как различные, так и аналогичные инструменты оценки. Например, анкеты (или опросники) специфичные для различных категорий субъектов оценивания, или опросники с одинаковыми позициями.

Одним из старейших качественных методов оценивания является недооценённый сегодня метод наблюдения. Например, наблюдение за проведением учебных занятий, занятий в рамках внеурочной деятельности обучающихся, наблюдение за проведением мероприятий воспитательного характера. Его несомненная актуальность связана с тем, что зачастую работа педагога и её результаты не могут быть строго измерены. Наблюдение же во время посещения субъектами оценки педагогических мероприятий, и последующее проведение анализа посещённых мероприятий, позволяет получить важнейшую информацию об основной деятельности педагогов.

Ещё одним, часто используемым в образовательных организациях методом сбора и анализа информации является собеседование с педагогическими работниками. В ходе использования такого метода оценивания происходит обсуждение результатов работы педагогов за определённый период, даётся оценка результатов руководителем (субъектом оценивания) и самим педагогом, а также согласовывается план дальнейших действий по созданию условий профессионального развития педагогов. Данный

метод в сегодняшних подходах имеет такую модификацию, как групповая дискуссия. В таком собеседовании с педагогом принимают участие руководители образовательных организаций, коллеги, привлечённые эксперты.

К комплексным, универсальным методам оценки можно отнести методы оценки компетенций персонала и современные методы оценки результативности.

Методы оценки компетенций персонала дают наиболее полное и объективное представление о профессиональных качествах педагогических работников. Именно к таким методам относится аттестация, порядок которой регламентируются нормативными документами в соответствующей сфере деятельности работников. В ходе проведения процедуры аттестации оцениваются квалификация педагогов, результаты труда, уровень применения теоретических знаний на практике, деловые качества педагогов. Основным критерием оценки является профессиональный стандарт.

К методам оценки компетенций персонала относят также тестирование. Обычно используются профессиональные тесты для установления уровня профессиональной компетентности работников, а также используются психологические тесты с целью определения уровня выраженности профессионально значимых качеств личности сотрудников.

Инновационным методом оценки является проведение оценивания профессиональной компетентности сотрудников в рамках, так называемых, проектных сессий, организуемых в образовательных организациях. Для проведения проектной сессии разрабатывается инструментарий в виде кейсов заданий для групповой работы и экспертных листов оценивания результатов работы групп, позволяющий организовать совместную деятельность специалистов по решению наиболее проблемных ситуаций, возникающих при разработке и реализации образовательных программ, а также провести экспертизу (с включением самооценки) результатов работы групп. По результатам экспертизы проводится не только оценка работы группы в целом, но

и каждого её участника. Такой метод обычно применяется в инновационно работающих организациях.

К современным методам оценки результативности работы персонала относится оценка КРІ (ключевые показатели эффективности)⁶. Такой метод оценивания используется в организациях, которые ориентированы на создание мотивационной среды достижения сотрудниками целей организации. Метод КРІ основан на оценке труда по реальным достижениям с использованием инструментария, позволяющего максимально объективно оценить работу сотрудников. При этом формируются две модели оценивания, одна из которых позволяет оценить эффективность работы сотрудников по планируемым показателям его деятельности в организации, другая позволяет оценить уровень профессиональной компетентности работника в соответствии с требованиями квалификации по должности, которую он замещает. Из двух моделей выбирают пять–семь основных показателей для оценки результатов работы сотрудника за конкретный период. Таким образом, в организации создаётся прозрачный для сотрудников механизм оценки их работы, а у руководства имеется инструмент корректировки работы подчиненных в случае, если результаты их деятельности оказываются ниже запланированных.

Необходимо отметить, что не все методы оценки персонала одинаково эффективны для конкретных образовательных организаций. Их оправданность, результативность и применимость напрямую зависит от поставленных целей, уровня развития (сплочённости) коллектива организации, ее задач на определённом этапе функционирования или развития, и типа организационной культуры.

При выборе систем или формировании системы оценивания целесообразно прогнозировать характер возможных для применения управленческих решений. Только при чётко поставленных целях оценивания с выходом на управление качеством педагогического персонала можно говорить об эффективности управления

⁶ <https://www.kp.ru/guide/otsenka-personala.html>

образовательной организацией в целом.

Возвращаясь к вопросу о получении объективной информации о результатах профессиональной деятельности педагогов в ходе процедур аттестации, необходимо ещё раз актуализировать позицию, связанную с экспертной деятельностью специалистов, являющихся субъектами оценки.

Речь идёт как о «внутренней», так и о «внешней» оценке профессиональной деятельности педагогов. Как уже отмечалось, объекты и параметры таких экспертиз должны коррелировать друг с другом. Но даже при соблюдении данного подхода сами методы оценивания, как было отмечено выше, могут отбираться (разрабатываться) каждой образовательной организацией самостоятельно, равно как устанавливаться уровни (шкалы) соответствия установленным требованиям в части обеспечения современного качества образования. Такое положение дел существует при действующих нормах, регламентирующих процедуру аттестации педагогических работников. Вместе с тем, в рамках перехода на профессиональные стандарты педагогов проводится пилотное исследование по апробации единых федеральных оценочных материалов (ЕФОМ), которые предполагается использовать при аттестации. Введение ЕФОМ создаст ситуацию, при которой будут применяться одинаковые методы и подходы к оцениванию результатов профессиональной деятельности педагогов. Это, в свою очередь, позволит сформировать экспертное сообщество (экспертные сообщества), и оценочные позиции экспертов будут согласованы. При этом единые оценочные материалы (или их демоверсии) могут использоваться, и даже будут целесообразны для использования при аттестации педагогов на соответствие занимаемой должности. Период проведения апробации нового содержания и новых процедур аттестации обозначен на федеральном уровне в срок до 2020 года (срок введения профессионального стандарта «Учитель. Воспитатель» в штатный режим).

В условиях действующего порядка проведения аттестации педагогических работников образовательные организации

самостоятельно предоставляют необходимый объём и обеспечивают качество представляемой информации о результатах работы педагогов. Сегодня от формата предоставления такой информации зависит качество работы экспертов, которые подготавливают итоговое заключение о соответствии профессионального уровня работы педагогических работников требованиям первой и высшей квалификационных категорий.

В настоящих рекомендациях предлагаются подходы к предоставлению образовательной организацией необходимой и достаточной информации для подготовки внешних экспертных заключений об уровне результатов профессиональной деятельности педагогов.

Вместе с тем, необходимо отметить, что предлагаемые подходы вполне возможно использовать для подготовки документов для представления педагогов на получение ими государственных и отраслевых наград, а также для их участия в конкурсах профессионального мастерства различного уровня.

II. Методические подходы к разработке и использованию инструментария оценки результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогов

Приведенные в предыдущем разделе положения, раскрывающие многообразие методов оценки персонала образовательной организации и результативности его деятельности, являются достаточным основанием для разработки (отбора) соответствующего инструментария. Более того, следование указанным там же критериям оценки профессиональной деятельности педагогов позволит обеспечить создание такой диагностической системы, которая способна предоставить всестороннюю и качественную информацию для принятия экспертами решений.

Следует отметить, что образовательная организация вправе самостоятельно осуществлять проектирование и (или) отбор диагностических инструментов, с использованием которых будет

осуществляться формирование информации о профессиональной деятельности аттестуемых педагогов. Принципиально важно при этом, чтобы: а) диагностическая система основывалась на комплексном подходе, то есть давала возможность провести всестороннюю оценку профессиональной деятельности педагога, в том числе в контексте его профессионального развития; б) отобранные (разработанные) диагностические средства отвечали требованиям надежности и валидности.

Вместе с тем, это достаточно трудоемкая деятельность, предполагающая наличие у разработчиков соответствующей подготовки. Поэтому далее будут представлены указания, следование которым позволит образовательным организациям сформировать эффективную диагностическую систему и, как следствие, обеспечить процесс принятия экспертами решений качественной и хорошо структурированной информацией.

Практически все критерии аттестации (в соответствии с пп. 36 и 37 Порядка аттестации⁷) основываются на фактических знаниях аттестуемых педагогов. Этот вывод получил обоснование в Концепции обновления содержания и процедуры аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории в условиях применения профессиональных стандартов⁸. Там, в частности, критерии аттестации были соотнесены с группами знаний и умений работников, которые заимствованы из текстов соответствующих профессиональных стандартов. Поэтому определение подходов к осуществлению диагностики сформированности фактических знаний аттестуемого педагога является одной из задач образовательной организации при проектировании соответствующей диагностической системы.

⁷ Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 7 апреля 2014 г. № 276 г. Москва «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» [Электронный ресурс]. – URL: <https://rg.ru/2014/06/04/attestazia-dok.html> (дата обращения: 15.10.2017)

⁸ Солодкова, М.И. Концепция обновления содержания процедуры аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории в условиях применения профессиональных стандартов: рабочие материалы / М.И. Солодкова, Д.Ф. Ильясов, Т.А. Данельченко, А.Г. Обоскалов. – Челябинск: ГБУ ДПО РЦОКИО, 2017. – 111 с.

Диагностику сформированности фактических знаний целесообразно проводить с использованием нескольких диагностических инструментов, что отвечает требованиям комплексного подхода в психолого-педагогических измерениях. Применение нескольких инструментов для оценки знаний педагогов позволяет повысить точность и надежность результатов диагностики, и, соответственно, объективность выводов. При этом в качестве основного инструмента для оценки сформированности фактических знаний аттестуемых педагогов рекомендуется использовать тест.

Тест, как известно, представляет собой систему формализованных заданий, по результатам выполнения (или решения) которых можно делать вывод о сформированности или уровне развития у испытуемых определенных знаний. Также считается, что результаты выполнения испытуемым тестовых заданий могут давать косвенную информацию о его умениях. В данном случае следует опираться на определение теста, которое получило распространение в педагогических измерениях. Хотя существуют и более обобщенные определения, в которых акцент ставится на возможности в процессе кратковременных и стандартизированных испытаний устанавливать количественные и качественные индивидуально-психологические различия между испытуемыми. Такие подходы больше отвечают психологическим тестам и выходят за рамки предмета аттестации педагогов. В соответствии с установками к отбору методов оценки персонала, представленными в предыдущем разделе рекомендаций, образовательным организациям следует сосредоточиться на разработке таких формализованных заданий (профессиональных тестов), использование которых позволит получить наиболее полную картину о сформированности у педагогов фактических знаний и умений.

Подходы к конструированию структуры такого профессионального теста и рекомендации по содержательному наполнению тестовых заданий будут представлены ниже. Следует отметить, что разработчики теста должны непременно исходить из необходимости соблюдения требований валидности, то есть

пригодности такого инструмента для определения уровня сформированности фактических знаний у аттестуемого педагога. Причем при определении объема фактических знаний аттестуемых педагогов разработчикам следует ориентироваться на тексты соответствующих профессиональных стандартов. Рекомендуем также обратиться к Приложению 2 к тексту Концепции обновления содержания и процедуры аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории в условиях применения профессиональных стандартов⁹.

Как отмечалось в первом разделе рекомендаций, одним из наиболее эффективных методов оценки персонала (педагогического персонала, в частности) является **решение ситуационных задач**. Это позволяет не только дополнить информацию о фактических знаниях педагога, полученную с помощью профессионального теста, но и установить характер использования этих знаний в различных ситуациях профессиональной деятельности. По сути, такая информация о сформированности у аттестуемого педагога умений относится к аспекту его профессионального поведения и связывается с первой группой методов оценки компетенций персонала.

Использование метода решения ситуационных задач для получения качественной информации о профессиональной деятельности аттестуемого педагога определяется следующими обстоятельствами:

– решение ситуационных задач (в частности, педагогических ситуаций) активизирует познавательную деятельность, требует умения корректно применять знания нормативно-правовых документов, а также психолого-педагогические и методические знания;

– на основании выбираемых педагогами способов решения ситуационных задач можно установить степень развития нестандартного мышления, наличие творческого подхода к

⁹ Концепция обновления содержания процедуры аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории в условиях применения профессиональных стандартов / М.И. Солодкова, Д.Ф. Ильясов, Т.А. Данельченко, А.Г. Обоскалов – Челябинск: ГБУ ДПО РЦОКИО, 2017. – 111 с.

профессиональной деятельности.

В основе ситуационной задачи лежит вполне определенная педагогическая ситуация (то есть ситуативная задача – это «ометодиченный» вариант педагогической ситуации). Сама же педагогическая ситуация представляет собой вполне определенные педагогические решения, через которые педагог управляет педагогическим процессом и педагогической системой. Педагогические ситуации концентрируют в себе все достоинства и недостатки педагогического процесса и педагогической системы в целом. Они играют значительную роль в формировании опыта педагогической деятельности. При этом, можно говорить об огромном многообразии педагогических ситуаций: ситуации стимулирования, ситуации выбора, ситуации успеха, конфликтные ситуации, проблемные учебные ситуации, ситуации решения проблемных учебных задач, ситуации риска, ситуации критики и самокритики, ситуации помощи и взаимопомощи, ситуации угрозы наказания, ситуации самооценки, ситуации общения, ситуации соревнования и соперничества, ситуации сопереживания, ситуации проявления невнимания, игровые ситуации, ситуации ответственных решений, ситуации предъявления требований и т.п.

Далее будут представлены рекомендации по конструированию ситуационных задач. Здесь же следует подчеркнуть, что такой метод оценки персонала дает возможность проверить способности педагога применять фактические знания в нестандартных ситуациях профессиональной деятельности.

Если метод решения ситуационных задач позволяет получить опосредованное представление о сформированности у аттестуемого педагога профессиональных умений, то более точное представление о характере применения фактических знаний может быть получено с использованием метода **системного анализа учебного занятия и (или) воспитательного мероприятия**. Считается, что системный анализ учебного занятия является основным источником информации о психолого-педагогических и методических возможностях учителя, его способах обеспечения освоения обучающимися образовательных

программ. На основании анализа учебного занятия можно получить информацию о сформированности достаточно большого круга знаний и умений педагогов, которые определены в профессиональных стандартах.

Суть метода системного анализа учебного занятия заключается в осуществлении сравнения конкретного, реально проведенного педагогом учебного занятия с теоретической моделью, составленной в соответствии с современными нормативно-правовыми, психолого-педагогическими и методическими требованиями и сложившимися эффективными педагогическими практиками. Иными словами, использование данного метода дает возможность оценить степень сформированности у педагога знаний и умений в части как проектирования, так и реализации образовательного процесса.

Однако применение метода системного анализа учебного занятия является трудоемкой и затратной операцией. Она является затратной для педагога, представляющего информационный материал (учебное занятие), и трудоемкой для эксперта, которому необходимо осуществить изучение и оценку такого материала (учебного занятия).

В качестве такого информационного материала чаще всего называют видеоурок. Видеоурок выполняет, как это принято считать, не только обучающую функцию. Системный анализ видеоурока позволяет оценить степень владения образовательными технологиями и методиками, а также определить эффективность их использования педагогом на учебном занятии. Кроме того, экспертиза видеоурока дает возможность оценить и личностные качества педагогического работника, например, такие, как предметная компетентность и общая эрудиция педагога; культура и грамотность речи (дикция, темп, образность, общая и специфическую грамотность); демократичность в общении с обучающимися (воспитанниками); внешний вид и культура педагога и т.п.

Однако, учитывая тот факт, что не всегда имеется возможность предоставить для экспертизы видеоуроки, рекомендуется использовать практику системного анализа **мультимедийной разработки (презентации) учебного занятия (воспитательного мероприятия).**

Мультимедийная презентация учебного занятия (воспитательного мероприятия) является разновидностью презентации, которая включает методически обоснованное сочетание компьютерной анимации, графики, видео, музыки и звукового ряда, организованные в единую среду.

Преимущество мультимедийной разработки занятия (мероприятия) заключается в том, что она позволяет более точно оценить содержание учебного материала (научность, посильность и доступность изучаемого материала; новизну, проблематичность и привлекательность учебного материала; оптимальность объема материала на учебном занятии).

И в том, и в другом случае есть возможность дать оценку деятельности педагога на занятии (т.е. оценить логическую взаимосвязь этапов учебного занятия, рациональность и эффективность использования учебного времени на занятии, целесообразность смены видов деятельности обучающихся (воспитанников), эффективность использования средств обучения, в том числе и технических). И, что особенно важно, можно определить результативность занятия (мероприятия), а именно: степень конкретности и четкости в постановке задач; эффективность контроля работы обучающихся (воспитанников) на учебном занятии; степень педагогического воздействия (влияния) на обучающихся (воспитанников); уровень достижения поставленных задач на учебном занятии.

Наиболее распространенным методом, позволяющим получить всестороннюю информацию о профессиональной деятельности педагога, является **анализ его индивидуальной методической системы**.

Индивидуальная методическая система представляет собой теоретическую конструкцию, в которой: а) отражаются представления педагога об организации и осуществлении педагогической деятельности, раскрывающие его методические предпочтения; б) определяется характер взаимодействия педагога с различными участниками образовательных отношений; в) поясняется

отношение педагога к тем или иным педагогическим методам или приемам, обеспечивающим направленность на результативную деятельность обучающихся (воспитанников).

Анализ индивидуальной методической системы целесообразно практиковать при оценке профессиональной деятельности педагога, претендующего на высшую квалификационную категорию. Это связано с тем, что индивидуальная методическая система позволяет педагогу зафиксировать такие контексты своей профессиональной деятельности, которые характеризуют ее инновационную направленность и участие самого педагога в транслировании опыта и практических результатов. В то же время анализ индивидуальной методической системы также позволяет дополнить представления экспертов о сформированности у аттестуемых педагогов фактических знаний и умений.

Следует заметить, что индивидуальная методическая система является одной из форм обобщения и концептуализации опыта профессиональной деятельности педагога. Можно предположить существование и других форм его представления. Определяющими признаками при этом выступают: а) наличие системы работы педагога; б) инновационная направленность деятельности педагога; в) демонстрация индивидуального стиля педагогической деятельности. Соответственно, это должно найти отражение и при разработке инструментария для всесторонней оценки системы работы педагога и его готовности обобщать и распространять свой опыт. Например, речь может идти о разработке карты для оценки инновационного педагогического опыта. Ниже будут даны рекомендации по конструированию и использованию такой карты.

В соответствии с установленными критериями аттестации вклад педагога в повышение качества общего образования, совершенствование им методов обучения и воспитания, продуктивное использование новых образовательных технологий может быть установлено и оценено с использованием **контекстного анализа публикаций педагога и активности педагога в конкурсном движении** (конкурсах профессионального мастерства).

Публикационная активность является важнейшим критерием оценки эффективности деятельности ученых и научных организаций. Для этого используются специальные показатели, свидетельствующие о востребованности и частоте цитирования соответствующих публикаций. Как показывает практика, у многих педагогов образовательных организаций имеются публикации не только методического, но и научного характера. Поэтому недооценивать такой ресурс получения информации о способности педагога обобщать свой опыт в форме публикаций нецелесообразно.

В рамках формируемой диагностической системы уместно использовать аналоговую модель анализа публикационной активности, которая получила распространение в научной среде. При разработке соответствующего инструментария акцент следует делать не столько на формальных наукоемких показателях, сколько на анализе содержания публикаций педагога и их качестве.

Несколько иначе решается вопрос относительно контекстного **анализа активности педагога в конкурсах профессионального мастерства**. В соответствии с профессиональными стандартами содействие в подготовке обучающихся (воспитанников) к участию в различного рода конкурсах и соревнованиях входит в число трудовых действия педагога. Соответственно, есть основания говорить о целесообразности участия в профессиональных конкурсах и самого педагога. Это позволит ему мобилизоваться и более результативно осуществлять указанное выше трудовое действие. Поэтому можно ставить вопрос об анализе участия аттестуемого педагога в конкурсном движении.

Делая предварительное обобщение, необходимо отметить, что использование комплекса методов обеспечивает более высокую надежность результатов оценивания. Надежность заключается в том, что оценка сформированности знаний и умений аттестуемого педагога (отвечающих критериям аттестации) будет осуществляться с использованием нескольких диагностических средств. Это позволит минимизировать вероятность ошибок или неточности в измерениях. Так, знания могут быть идентифицированы с использованием теста, а

также посредством анализа видеоурока (мультимедийной презентации учебного занятия) и (или) индивидуальной методической системы. Уровень сформированности необходимых для той или иной квалификационной категории умений будет определен на основании анализа результатов решения педагогом ситуационных задач и, опять же, анализа индивидуальной методической системы. Отдельные умения (обобщение опыта и т.п.) могут быть диагностированы посредством анализа индивидуальной методической системы и (или) анализа публикационной активности, а также участия педагога в конкурсном движении. Инновационные способности могут быть обнаружены, исходя из анализа индивидуальной методической системы и анализа публикационной активности педагога.

Образовательные организации вправе использовать и другие методы оценки профессиональной деятельности педагога. В предыдущем разделе был дан исчерпывающий обзор таких возможных методов. Необходимость использования дополнительных методов возникает и в том случае, когда для отдельных категорий педагогов оказывается недостаточно информации для принятия экспертами решения о соответствии заявленной квалификационной категории. Вопрос о количестве используемых методов диагностики определяется их способностью предоставить субъектам аттестации всестороннюю информацию о результативности деятельности педагога и его профессиональном поведении. На этом основании далее будут представлены рекомендации по поводу разработки соответствующих диагностических средств.

III. Технологические подходы к разработке и использованию инструментария оценки результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогов

В данной части рекомендаций приведены технологии проектирования инструментов и приведены карты (экспертные листы), с использованием которых можно оценить те или иные

качества педагога.

1. Использование профессионального теста для оценки фактических знаний аттестуемого педагога.

Для оценки сформированности у аттестуемого педагога фактических знаний в структуре профессионального теста рекомендуются группы заданий (вопросов) по четырем разделам: 1) нормативно-правовой; 2) психолого-педагогический; 3) информационно-коммуникационный; 4) предметно-методический. Для обеспечения надежности выводов о сформированности знаний в профессиональном тесте следует предусмотреть не менее 60 вопросов, которые могут быть распределены между блоками следующим образом: нормативно-правовой блок – не менее 10 вопросов, психолого-педагогический блок – не менее 10 вопросов, информационно-коммуникационный блок – не менее 10 вопросов, предметно-методический блок – не менее 30 вопросов.

Вопросы нормативно-правового блока направлены на проверку знаний педагогов в аспекте понимания и использования нормативных документов для решения конкретных профессиональных задач. Вопросы психолого-педагогического блока проверяют знание педагогов современных педагогических концепций и теорий, а также их приложений в практике образовательной деятельности. Вопросы информационно-коммуникационного блока дают возможность проверить сформированность у педагога знаний в сфере поиска, структурирования и использования информации, применения различных информационных ресурсов и средств для решения профессиональных задач. Вопросы предметно-методического блока нацелены на проверку знаний педагога в области методики преподаваемого предмета (осуществляемого аспекта профессиональной деятельности).

Рекомендуется использовать тесты с закрытыми вопросами, то есть такими вопросами, для которых предлагается конечное число ответов. При этом педагогу следует выбрать только один или несколько правильных ответов.

Примеры представления вопросов (заданий) в профессиональном тесте:

Вопрос. Что означает понятие «универсальные учебные действия»?

а) обобщенные способы действий, открывающие широкую ориентацию учащихся в различных предметных областях;

б) индивидуальные особенности личности, являющиеся субъективными условиями успешного осуществления определенного рода деятельности;

в) система устойчиво характеризующих человека побуждений.

Вопрос. В каком возрасте интимно-личностное общение является ведущим?

а) в подростковом возрасте;

б) в младшем школьном возрасте;

в) старшем школьном возрасте.

Вопрос. В каком предложении отсутствуют речевые или грамматические ошибки?

а) Те, кто опоздал, были вынуждены писать объяснительную записку.

б) Мальчик быстро одел спортивную форму.

в) Двое учительниц получили возможность пройти курсы повышения квалификации.

Для формирования отчета о выполнении педагогом теста можно воспользоваться таблицей 1.

Таблица 1

Отчет о выполнении теста

	Разделы профессионального теста	Кол-во правильных ответов	Вывод о сформированности знаний
.	Нормативно-правовой		
.	Психолого-педагогический		
.	Информационно-коммуникационный		

	Разделы профессионального теста	Кол-во правильных ответов	Вывод о сформированности знаний
.	Предметно-методический		

Рекомендации по заполнению таблицы:

1. Вывод о сформированности фактических знаний делается по каждому из четырех разделов теста на основании количества полученных правильных ответов.

2. Используются следующие значения для выводов: «фактические знания по разделу сформированы»; «фактические знания по разделу сформированы частично»; «фактические знания по разделу не сформированы».

3. Используются следующие шкалы для измерения уровня сформированности фактических знаний педагогов:

– «фактические знания по разделу сформированы» – при количестве правильных ответов – 75% и более;

– «фактические знания по разделу сформированы частично» – при количестве правильных ответов – 50% и более, но менее 75%;

– «фактические знания по разделу не сформированы» – при количестве правильных ответов – менее 50%.

Для обеспечения надежности выводов о сформированности фактических знаний слушателей рекомендуется иметь в наличии банк вопросов по каждому из четырех разделов, из которых могут быть сгенерированы различные наборы вопросов в соответствии с указанными количественными параметрами. Тогда можно будет говорить об уникальности теста для каждого аттестуемого педагога. Более того, рекомендуется иметь в открытом доступе аннотации к вопросам таких профессиональных тестов. Это позволит преодолеть нервозность педагогов при подготовке к прохождению тестового испытания. Аннотации к тестовым заданиям могут сопровождаться списками рекомендуемой литературы, что позволит оптимизировать процесс подготовки педагогов к выполнению теста.

2. Системный анализ учебного занятия.

При проведении экспертизы видеоурока или мультимедийной разработки учебного занятия можно воспользоваться методическими материалами, разработанными специалистами ГБУ ДПО «Челябинский институт переподготовки и повышения квалификации работников образования»¹⁰.

Для оценки профессиональной деятельности с использованием видеоурока или мультимедийной презентации учебного занятия (воспитательного мероприятия) рекомендуется использовать ниже приведенные экспертные листы (таблицы 2-3).

Таблица 2

Экспертный лист для оценки видеоурока педагога

№	Критерий	Показатель	Шкала оценки
<i>1. Содержание инновационного педагогического опыта (группа содержательных параметров)</i>			
1	Личностные качества педагога на учебном занятии	1.1. Предметная компетентность и общая эрудиция педагога	0,5 1,0 1,5 2,0 2,5
		1.2. Культура и грамотность речи (дикция, темп, образность речи, общая и специфическая грамотность речи)	0,5 1,0 1,5 2,0 2,5
		1.3. Стиль общения с обучающимися	0,5 1,0 1,5 2,0 2,5
		1.4. Общая культура педагога	0,5 1,0 1,5 2,0 2,5
<i>Значение по критерию 1: (рассчитывается как сумма значений показателей 1.1, 1.2, 1.3 и 1.4)</i>			
2	Содержание учебного материала на учебном занятии	2.1. Научность изучаемого материала	0,5 1,0 1,5 2,0 2,5
		2.2. Посильность и доступность изучаемого материала	0,5 1,0 1,5 2,0 2,5
		2.3. Новизна, проблематичность и привлекательность учебного материала	0,5 1,0 1,5 2,0 2,5
		2.4. Оптимальность объема материала на учебном занятии	0,5 1,0 1,5 2,0 2,5

¹⁰ Применение видеоуроков на курсовых и внекурсовых мероприятиях: сб. метод. материалов / сост.: А.В. Коптелов и др. – Челябинск: ЧИППКРО, 2009. – 32 с.

№	Критерий	Показатель	Шкала оценки
<i>Значение по критерию 2: (рассчитывается как сумма значений показателей 2.1, 2.2, 2.3 и 2.4)</i>			
3	Деятельность учителя на учебном занятии	3.1. Логическая взаимосвязь этапов учебного занятия	0,5 1,0 1,5 2,0 2,5
		3.2. Рациональность и эффективность использования учебного времени на занятии	0,5 1,0 1,5 2,0 2,5
		3.3. Целесообразность смены видов деятельности учащихся на учебном занятии	0,5 1,0 1,5 2,0 2,5
		3.4. Эффективность использования средств обучения (в том числе и технических)	0,5 1,0 1,5 2,0 2,5
<i>Значение по критерию 3: (рассчитывается как сумма значений показателей 3.1, 3.2, 3.3 и 3.4)</i>			
4	Результативность учебного занятия	4.1. Степень конкретности и четкости в постановке задач учебного занятия	0,5 1,0 1,5 2,0 2,5
		4.2. Эффективность контроля работы обучающихся на учебном занятии	0,5 1,0 1,5 2,0 2,5
		4.3. Степень педагогического воздействия (влияния) на обучающихся	0,5 1,0 1,5 2,0 2,5
		4.4. Уровень достижения поставленных задач на учебном занятии	0,5 1,0 1,5 2,0 2,5
<i>Значение по критерию 4: (рассчитывается как сумма значений показателей 4.1, 4.2, 4.3 и 4.4)</i>			
5	Самоанализ учебного занятия	5.1. Методическая грамотность педагога	0,5 1,0 1,5 2,0 2,5
		5.2. Владение педагогом психолого-педагогической терминологией	0,5 1,0 1,5 2,0 2,5
		5.3. Соответствия содержания использованных технологий и достигнутых результатов поставленным целям	0,5 1,0 1,5 2,0 2,5

№	Критерий	Показатель	Шкала оценки
		5.4. Глубина и точность анализа учебного занятия и рефлексии своей деятельности	0,5 1,0 1,5 2,0 2,5
<i>Значение по критерию 5: (рассчитывается как сумма значений показателей 5.1, 5.2, 5.3 и 5.4)</i>			
Итоговое значение		Рассчитывается как сумма значений по критериям (1–5)	

Максимальный балл – 50, допустимое значение для принятия экспертного решения – 25.

Таблица 3

Экспертный лист для оценки мультимедийной разработки учебного занятия (воспитательного мероприятия) педагога

№	Критерий	Показатель	Шкала оценки
<i>1. Содержание инновационного педагогического опыта (группа содержательных параметров)</i>			
1	Целевая направленность занятия (урока, внеклассного мероприятия и т. п.)	1.1. Правильность и обоснованность постановки целей занятия	0,5 1,0 1,5 2,0 2,5
		1.2. Отражение в мультимедийной разработке методов доведения до обучающихся (воспитанников) целей занятия	0,5 1,0 1,5 2,0 2,5
		1.3. Взаимосвязь целей данного занятия с целями других занятий (целевая прогрессия)	0,5 1,0 1,5 2,0 2,5
		1.4. Направленность целей занятия на практическую деятельность обучающихся (воспитанников)	0,5 1,0 1,5 2,0 2,5
<i>Значение по критерию 1: (рассчитывается как сумма значений показателей 1.1, 1.2, 1.3 и 1.4)</i>			
2	Отражение в мультимедийной разработке занятия (урока,	2.1. Соответствие содержания образования в мультимедийной разработке требованиям государственного образовательного стандарта	0,5 1,0 1,5 2,0 2,5
		2.2. Логичность изложения	0,5 1,0 1,5 2,0 2,5

№	Критерий	Показатель	Шкала оценки
	внеклассного мероприятия и т.п.) Содержания образования	содержания образования обучающихся (воспитанников) в мультимедийной разработке	
		2.3. Доступность для обучающихся (воспитанников) выделенного в мультимедийной разработке содержания образования	0,5 1,0 1,5 2,0 2,5
		2.4. Научность изложения в мультимедийной разработке содержания образования обучающихся (воспитанников)	0,5 1,0 1,5 2,0 2,5
<i>Значение по критерию 2: (рассчитывается как сумма значений показателей 2.1, 2.2, 2.3 и 2.4)</i>			
3	Методика проведения урока (внеклассного мероприятия по предмету и т.п.)	3.1. Обоснование структуры занятия; целесообразность распределения времени по этапам занятия	0,5 1,0 1,5 2,0 2,5
		3.2. Целесообразность отбора методов, приемов и средств обучения (воспитания) учащихся (воспитанников) в мультимедийной разработке занятия	0,5 1,0 1,5 2,0 2,5
		3.3. Отражение в мультимедийной разработке занятия аппарата для оценивания деятельности обучающихся (воспитанников)	0,5 1,0 1,5 2,0 2,5
		3.4. Целесообразность и характер постановки домашнего задания	0,5 1,0 1,5 2,0 2,5
<i>Значение по критерию 3: (рассчитывается как сумма значений показателей 3.1, 3.2, 3.3 и 3.4)</i>			
4	Оформление и стиль изложения учебного материала в мультимедийной	4.1. Культура оформления мультимедийной разработки занятия, внешний вид	0,5 1,0 1,5 2,0 2,5
		4.2. Орфографическая, пунктуационная и стилистическая грамотность	0,5 1,0 1,5 2,0 2,5
		4.3. Техническая редакция	0,5 1,0 1,5 2,0 2,5

№	Критерий	Показатель	Шкала оценки
	разработке занятия (урока, внеклассного мероприятия и т. п.)	мультимедийной разработки занятия	
		4.4. Корректность использования символов, специальных знаков и формул в мультимедийной разработке занятия	0,5 1,0 1,5 2,0 2,5
<i>Значение по критерию 4: (рассчитывается как сумма значений показателей 4.1, 4.2, 4.3 и 4.4)</i>			
5	Самоанализ учебного занятия (урока, внеклассного мероприятия и т. п.)	5.1. Методическая грамотность	0,5 1,0 1,5 2,0 2,5
		5.2. Владение психолого-педагогической терминологией	0,5 1,0 1,5 2,0 2,5
		5.3. Соответствия содержания использованных технологий и достигнутых результатов поставленным целям	0,5 1,0 1,5 2,0 2,5
		5.4. Глубина и точность анализа учебного занятия и рефлексии своей деятельности	0,5 1,0 1,5 2,0 2,5
<i>Значение по критерию 5: (рассчитывается как сумма значений показателей 5.1, 5.2, 5.3 и 5.4)</i>			
Итоговое значение		Рассчитывается как сумма значений критериев 1–4 (1–5)	

Максимальный балл – 50, допустимое значение для принятия экспертного решения – 25.

3. Решение ситуационных задач.

В данном случае предполагается формирование банка ситуационных задач. При этом можно воспользоваться алгоритмом составления ситуационных задач¹¹, а также готовыми текстами ситуационных задач¹². Можно рекомендовать вариант, при котором

¹¹ Ильясов Д.Ф., Кеспигов В.Н., Селиванова Е.А., Ильясова О.А. Психолого-педагогическое обеспечение профессиональной деятельности учителя. В 4-х ч. Часть 2. Педагогические ситуации в школе: учеб. пособие для слушателей курсов повышения квалификации педагогических кадров. – М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2012. – 328 с.

¹² Дубаков А.В. Формирование коммуникативной компетентности будущего учителя посредством решения ситуативных задач: монография. – Шадринск: Шадринский дом печати, 2010. – 88 с.; Зайцев Ю.А. Активизация курсовых и семинарских занятий в процессе решения ситуативных задач: Метод. рекомендации в помощь лектору. – М.: Б. и., 1980. – 48

аттестуемый педагог самостоятельно конструирует педагогическую ситуацию по заданному направлению и затем предлагает вариант ее решения.

Приведем примеры формулирования **ситуационных задач**.

Ситуационная задача (детско-родительские отношения). Мама запланировала жизнь дочери от рождения до взрослой жизни. Она запрещает общаться девочке со сверстниками, приводит ее в школу и забирает каждый день. Водит ее в музыкальную школу, не отпуская от себя ни на минуту. Говорит о том, что когда девочка поедет поступать в институт, то мать будет продолжать ее контролировать. Также говорит о том, что мужа тоже будет выбирать своей дочери сама.

Ситуационная задача (конфликты между педагогами). Конфликтная ситуация произошла из-за того, что учитель родного языка не спросила у учащихся одиннадцатого класса их желания участвовать в районной олимпиаде. Она сама выбрала учащихся, не спрашивая их желания. Ученица этого класса, которая несколько лет участвовала в олимпиаде, не была выбрана. Когда их классный руководитель спросила, почему желания детей не учитывались, педагог русского языка сказала, что больше не будет работать с этими учениками, от них много претензий. Между классным руководителем и этим педагогом отношения стали конфликтными.

Ситуационная задача (споры педагогов). Внезапная «схватка» в учительской. Словесница, проверив очередной диктант, берётся за следующую тетрадь и говорит коллеге – классной руководительнице седьмого класса:

– Ваша Никитина, голубушка Зоя Александровна, опять не справилась с окончаниями глаголов. Но стала писать все-таки заметно грамотнее. Так что будем оптимистами...

с.; Нестерова, И.Н. Формирование коммуникативной компетентности у студентов педвуза средством решения ситуативных коммуникативных педагогических задач: дис. ... канд. псих. наук: 19.00.07. – СПб., 2007. – 171 с.; Ильясов Д.Ф., Кеспиков В.Н., Селиванова Е.А., Ильясова О.А. Психолого-педагогическое обеспечение профессиональной деятельности учителя. В 4-х ч. Часть 2. Педагогические ситуации в школе: учеб. пособие для слушателей курсов повышения квалификации педагогических кадров. – М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2012. – 328 с.

Вдруг взорвался заполнявший журнал математик:

– Помилуйте, о чем вы?.. Оптимизм? Да в наше время это звучит как будто даже авантюрно. Кажется вовсе оторванным от реальностей общества, семьи, школы, вовсе не ждущих ничего хорошего в ближайшем будущем. Все мы бессильны, и ребята лучше не станут, даже если поймут ваши глаголы!

Решение ситуационной задачи *оценивается по трем критериям:*

– умение педагога применять знание нормативно-правовых документов при обосновании предлагаемого варианта решения ситуационной задачи;

– умение педагога применять психолого-педагогические знания при обосновании предлагаемого варианта решения ситуационной задачи;

– умение педагога применять предметно-методические знания при обосновании предлагаемого варианта решения ситуационной задачи.

Аттестуемый педагог должен быть проинформирован о критериях оценки предлагаемого решения ситуационной задачи. Соответственно ему следует не только предложить решение задачи, но и показать, как это решение согласуется с действующими нормативно-правовыми документами, а также психолого-педагогическими и предметно-методическими знаниями.

Результаты оценки профессиональной деятельности педагога с использованием метода решения ситуационных задач могут быть занесены в таблицу 4.

Таблица 4

Оценка профессиональной деятельности педагога с использованием метода решения ситуационных задач

№	Критерии оценки решения ситуационной задачи	Вывод о сформированности умений
1.	Умение применять знание нормативно-правовых документов при обосновании предлагаемого варианта решения ситуационной задачи	

№	Критерии оценки решения ситуационной задачи	Вывод о сформированности умений
2.	Умение применять психолого-педагогические знания при обосновании предлагаемого варианта решения ситуационной задачи	
3.	Умение применять предметно-методические знания при обосновании предлагаемого варианта решения ситуационной задачи	

Рекомендации по заполнению таблицы 4.

1. Вывод о сформированности фактических умений делается по каждому из трех критериев.

2. При формировании выводов используются значения, которые являются широко распространенными в педагогической квалиметрии:

- «умения применять знания (нормативно-правовые, психолого-педагогические, предметно-методические) сформированы»;
- «умения применять знания (нормативно-правовые, психолого-педагогические, предметно-методические) сформированы частично»;
- «умения применять знания (нормативно-правовые, психолого-педагогические, предметно-методические) не сформированы».

3. Вывод о применении одного из указанных выше выводов делается внутренним экспертом на основании анализа предлагаемого решения экспертным методом.

4. Оценка инновационного опыта (индивидуальной методической системы) педагога.

Оценка инновационного опыта (в частности, индивидуальной методической системы) осуществляется на основании предварительно заполненной педагогом карты (карты инновационного опыта). Такой подход позволяет педагогу осуществлять превентивную самооценку опыта, носителем которого он является.

Предлагаемая карта позволит эксперту получить представление

(общий план) о направлении и сущности опыта инновационной деятельности педагога. В дальнейшем, например, при анализе публикаций педагога и (или) его активности в конкурсном движении это представление будет дополнено и уточнено. Оформление такой карты позволит выявить способности педагога обобщать, систематизировать и анализировать результаты своей инновационной деятельности. Она также дает возможность проверить умение педагога кратко и лаконично описывать функциональные признаки инновационного педагогического опыта.

Карта включает три группы параметров, по которым осмысливается инновационный опыт:

– формальные, отражающие формальные характеристики педагога; имеющие место в карте инновационного педагогического опыта, они не являются объектом оценивания, а дают возможность экспертам наиболее полно представить картину о содержании инновационного опыта и его носителе;

– содержательные, характеризующие сущностную (смысловую) сторону инновационного педагогического опыта;

– результативные, указывающие на эффективность инновационного педагогического опыта с точки зрения его апробации в реальной практике.

Карта инновационного опыта

1. Формальные параметры (объем – не более 0,05 п.л.):

1.1. Наименование педагогического опыта.

1.2. Автор-разработчик педагогического опыта.

1.3. Период формирования и функционирования педагогического опыта.

2. Содержательные параметры (объем – не более 0,75 п.л.):

2.1. Актуальность педагогического опыта. Признаки актуальности (соотнесенность с социально-образовательным заказом, проводимой политикой в области образования и востребованность в практике).

2.2. Содержательная форма представления педагогического

опыта (программа, проект, технология, методика и т.д.). Доказательная характеристика соответствия представленного опыта той или иной форме.

2.3. Инновационная направленность педагогического опыта (новизна педагогического опыта). Соответствие педагогического опыта критериям инновации. Содержательная интерпретация этих критериев.

2.4. Методологическая база педагогического опыта. Методологические основания (подходы и принципы), положенные в основу проектирования опыта. Ключевые понятия и термины, определяющие содержательную основу опыта. Основные теории, использованные для проектирования педагогического опыта.

2.5. Педагогическая целесообразность педагогического опыта. Характеристика ключевых элементов, определяющих смысловую направленность педагогического опыта. Цели, задачи, содержание и его представление, формы, методы и средства педагогической работы. Соответствие содержательных элементов заявленного опыта требованиям педагогической науки.

2.6. Психологическая целесообразность педагогического опыта. Основные субъекты, вовлеченные в осуществление педагогического опыта, для которых данный опыт предназначен. Учет возрастных и индивидуальных особенностей обучающихся (воспитанников).

2.7. Социальная направленность педагогического опыта. Направленность педагогического опыта на обеспечение паритета образования и здоровья обучающихся (воспитанников). Возможность профессиональной самореализации педагогов, участвующих в реализации данного опыта.

2.8. Воспроизводимость педагогического опыта. Наличие материалов, подтверждающих использование данного опыта другими педагогами. Оценка возможности воспроизведения педагогического опыта. Экономическая эффективность педагогического опыта (соотнесение затрат на его воспроизведение с педагогической отдачей). Ареал воспроизведения педагогического опыта (возможность его воспроизведения на уровне образовательной

организации, муниципальной, региональной образовательной системы).

2.9. Ресурсное обеспечение педагогического опыта. Характеристика минимальных требований к кадровому, учебно-методическому, материально-техническому обеспечению и т.д.

3. Результативные параметры (объем – не более 0,5 п.л.).

3.1. Эффективность педагогического опыта с точки зрения полученных результатов. Направленность данного опыта на улучшение, существенное обогащение, кардинальное преобразование существующей образовательной ситуации. Обоснование эффективности инновационного педагогического опыта с точки зрения возможности формирования у обучающихся (воспитанников) предметных, метапредметных и личностных результатов.

3.2. Распространение педагогического опыта. Наличие материалов, подтверждающих обобщение и распространение педагогического опыта в рамках профессионального сообщества (открытые учебные занятия, мастер-классы, выступления на семинарах, презентациях, конференциях, круглых столах, курсах повышения квалификации, в рамках которых демонстрировался данный педагогический опыт), а также признание опыта педагогическим сообществом (наличие призовых мест в профессиональных конкурсах).

3.3. Стабильность педагогической эффективности заявленного опыта. Обоснование стабильности показателей, характеризующих эффективность педагогического опыта на протяжении определенного количества лет. Доказательство неслучайности влияния педагогического опыта на качество образования в образовательной организации.

3.4. Репрезентативность внедрения педагогического опыта. Количественные показатели участия педагогов и обучающихся (воспитанников) в осуществлении педагогического опыта.

3.5. Публикация педагогического опыта в печати. Отражение педагогического опыта в научно-методических журналах, материалах методических и научно-практических конференций, сборниках и

монографиях.

Оценка инновационного опыта педагога, представленного в карте, осуществляется внутренними экспертами с использованием следующего экспертного листа (таблица 5).

Таблица 5

Экспертный лист для оценки инновационного педагогического опыта

№	Критерий	Показатель	Шкала оценки
<i>1. Содержание инновационного педагогического опыта (группа содержательных параметров)</i>			
1	Актуальность педагогического опыта	1.1. Соотнесенность инновационного опыта с социально-образовательным заказом, проводимой политикой в области образования	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
		1.2. Востребованность инновационного опыта в реальной педагогической практике	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
<i>Значение по параметру 1: (рассчитывается как среднее арифметическое значение показателей 1.1 и 1.2)</i>			
2	Содержательная форма представления педагогического опыта	2.1. Целесообразность предложенной формы (программа, технология, методика и т.д.). Существование инновационного педагогического опыта	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
		2.2. Соответствие предложенной формы инновационного педагогического опыта общепедагогическим требованиям	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
<i>Значение по параметру 2: (рассчитывается как среднее арифметическое значение показателей 2.1 и 2.2)</i>			
3	Инновационная направленность педагогического опыта	3.1. Оценка новизны педагогического опыта в теоретическом плане	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
		3.2. Оценка новизны педагогического опыта в прикладном плане	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Значение по параметру 3: (рассчитывается как среднее арифметическое значение показателей 3.1 и 3.2)

4	Методологическая база педагогического опыта	4.1. Система принципов и подходов, целесообразность их использования	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
		4.2. Понятийно-терминологический аппарат инновационного педагогического опыта, его полнота и обоснованность	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
		4.3. Теоретическая оснащенность инновационного педагогического опыта	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Значение по параметру 4: (рассчитывается как среднее арифметическое значение показателей 4.1, 4.2 и 4.3)

5	Педагогическая целесообразность педагогического опыта	5.1. Оценка целевого компонента инновационного педагогического опыта (полнота, конкретность, направленность на результаты)	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
		5.2. Оценка содержательного компонента инновационного педагогического опыта (полнота предметно-смыслового представления)	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
		5.3. Оценка процессуального компонента инновационного педагогического опыта (формы, методы и средства)	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Значение по параметру 5: (рассчитывается как среднее арифметическое значение показателей 5.1, 5.2 и 5.3)

6	Психологическая целесообразность педагогического опыта	6.1. Учет возрастных и индивидуальных особенностей обучающихся (воспитанников)	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
		6.2. Эффективность взаимодействия субъектов инновационного педагогического опыта	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Значение по параметру 6: (рассчитывается как среднее арифметическое значение показателей 6.1 и 6.2)

7	Социальная направленность	7.1. Направленность педагогического опыта на	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
---	---------------------------	--	----------------------

	педагогическо-го опыта	обеспечение паритета образования и здоровья обучающихся (воспитанников)	
		7.2. Возможность профессиональной самореализации педагогов, участвующих в реализации данного опыта	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
<i>Значение по параметру 7: (рассчитывается как среднее арифметическое значение показателей 7.1 и 7.2)</i>			
8	Воспроизводи-мость педагогическо-го опыта	8.1. Оценка возможности воспроизведения педагогического опыта	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
		8.2. Ареал воспроизведения педагогического опыта (возможность его воспроизведения на уровне образовательной организации, муниципальной, региональной образовательной системы)	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
		8.3.Эффективность педагогического опыта с точки зрения соотношения затрат на его воспроизведение с педагогической отдачей	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
<i>Значение по параметру 8: (рассчитывается как среднее арифметическое значение показателей 8.1, 8.2 и 8.3)</i>			
9	Ресурсное обеспечение педагогическо-го опыта	9.1. Отраженность минимальных требований к кадровому, учебно-методическому, материально-техническому обеспечению и т.д.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
<i>Значение по параметру 9: (соответствует значению показателя 9.1)</i>			
<i>2. Результаты инновационного педагогического опыта (группа результативных параметров)</i>			
10	Эффективность педагогическо-го опыта с точки зрения полученных	10.1.1. Оценка эффективности инновационного педагогического опыта с точки зрения возможности формирования у обучающихся	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

результатов	(воспитанников) предметных результатов	
	10.1.2. Наличие и рейтинг успешности участников олимпиад, научных конференций как подтверждение сформированности предметных результатов	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
	<i>(рассчитывается как среднее арифметическое значение показателей 10.1.1. и 10.1.2)</i>	
	10.2.1. Оценка эффективности инновационного педагогического опыта с точки зрения возможности формирования у обучающихся (воспитанников) метапредметных результатов	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
	10.2.2. Наличие и рейтинг успешности участников фестивалей, конкурсов, смотров, спортивных соревнований, выставок творческих работ как подтверждение сформированности метапредметных результатов	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
	<i>(рассчитывается как среднее арифметическое значение показателей 10.2.1. и 10.2.2)</i>	
	10.3.1. Оценка эффективности инновационного педагогического опыта с точки зрения возможности формирования у обучающихся (воспитанников) личностных результатов	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
	10.3.2. Наличие творческих работ и рейтинг успешности учащихся, занимающихся проектной деятельностью как подтверждение сформированности личностных	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

		результатов (рассчитывается как среднее арифметическое значение показателей 10.3.1 и 10.3.2)	
		10.4. Направленность инновационного педагогического опыта на улучшение (существенное обогащение, преобразование) существующей образовательной ситуации	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
<i>Значение по параметру 10: (рассчитывается как среднее арифметическое значение показателей 10.1, 10.2, 10.3 и 10.4)</i>			
11	Распространение педагогического опыта	11.1. Обобщение и распространение педагогического опыта в рамках профессионального сообщества: открытые учебные занятия, мастер-классы, выступления на семинарах, презентациях, конференциях, круглых столах, курсах повышения квалификации, в рамках которых демонстрировался данный педагогический опыт	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
		11.2. Наличие призовых мест в профессиональных конкурсах как подтверждение признания опыта педагогическим сообществом	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
<i>Значение по параметру 11: (рассчитывается как среднее арифметическое значение показателей 11.1 и 11.2)</i>			
12	Стабильность педагогической эффективности заявленного опыта	12.1. Обоснованность стабильности показателей, характеризующих эффективность педагогического опыта на протяжении нескольких лет	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
		12.2. Неслучайность влияния педагогического опыта на качество образования в образовательной организации	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

		12.3. Процент обучающихся (воспитанников), освоивших образовательные программы (% от количества обучающихся (воспитанников), обучаемых данным педагогом)	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
<i>Значение по параметру 12: (рассчитывается как среднее арифметическое значение показателей 12.1, 12.2, 12.3. и 12.4.)</i>			
13	Репрезентативность внедрения педагогического опыта	13.1. Оценка репрезентативности внедрения инновационного педагогического опыта (количественные показатели участия педагогов и обучающихся (воспитанников) в осуществлении педагогического опыта)	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
<i>Значение по параметру 13: соответствует значению показателя 13.1</i>			
14	Публикация педагогического опыта в печати	14.1. Отражение инновационного педагогического опыта в научно-методических журналах, материалах методических и научно-практических конференций, сборниках и монографиях (с точки зрения полноты и достаточности количества публикаций)	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
<i>Значение по параметру 14: соответствует значению показателя 14.1</i>			
Итоговое значение		Рассчитывается как сумма значений параметров 1–14	

Максимальный балл – 140, допустимое значение для принятия экспертного решения – 70.

5. Анализ публикационной активности педагога.


Для проведения анализа необходимо предварительно разъяснить педагогам целесообразность предоставления ссылок (интерактивных ссылок) на библиографические базы данных, где размещена каждая заявляемая им публикация (или ее метаданные: название, аннотация,

ключевые слова).

Пример ссылки на публикацию:


№	Полное библиографическое описание статьи	Библиографическая база	Электронный адрес размещения
1	Абатуров Е.И. Методика воспитания экологической культуры подростков средствами учебной и внеучебной деятельности [Электронный журнал] // Современные исследования социальных проблем. – 2012. – № 10 (18).	РИНЦ	https://elibrary.ru/item.asp?id=18263243
...			

В результате у эксперта будет возможность пройти по указанной ссылке и познакомиться с метаданными публикации:



ИНФОРМАЦИЯ О ПУБЛИКАЦИИ

МЕТОДИКА ВОСПИТАНИЯ ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ ПОДРОСТКОВ СРЕДСТВАМИ УЧЕБНОЙ И ВНЕУЧЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ


АБАТУРОВ ЕВГЕНИЙ ИГОРЕВИЧ ¹
¹ Средняя общеобразовательная школа № 98

Тип: статья в журнале - научная статья Язык: русский
 Номер: 10 (18) Год: 2012 Страницы: 39
 УДК: 373.1








ЖУРНАЛ:
 СОВРЕМЕННЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ ПРОБЛЕМ (ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ)
 Издательство: Общество с ограниченной ответственностью "Научно-инновационный центр" (Красноярск)
 eISSN: 2218-7405


КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:
 ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА, ECOLOGICAL CULTURE, ВОСПИТАНИЕ, UPBRINGING, МЕТОДИКА, METHODICS, УЧЕБНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ, CURRICULAR ACTIVITIES, ВНЕУЧЕБНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ, EXTRACURRICULAR ACTIVITIES, ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ, PEDAGOGICAL CONDITIONS

АННОТАЦИЯ:
 Экологическую культуру сегодня целесообразно рассматривать в качестве интеллектуальной и духовной основы общества устойчивого типа. В этой связи целью исследования является воспитание экологической культуры, которая приобретает особую значимость на этапе основного общего образования, что обуславливается возрастными особенностями подростков. Экологическая культура подростков представлена автором статьи как развивающееся личностное образование, включающее систему экологических знаний, экологической деятельности, экологического сознания и экологического мировоззрения. Воспитание экологической культуры подростков целесообразно осуществлять в условиях интеграции учебной и внеучебной деятельности. В процессе исследования использовались следующие методы: изучение и анализ нормативно-правовой базы, научной литературы, монографических публикаций и статей, аналитический метод. В результате исследования разработана методика воспитания экологической культуры подростков средствами учебной и внеучебной деятельности. Авторская методика реализуется на трех этапах: ценностно-ориентационном, деятельностно-практическом и проектно-преобразующем. Каждый этап обуславливает восхождение подростков к экологической культуре с помощью создания определенных педагогических условий. Область применения результатов: разработанная авторская методика применима в общеобразовательных учреждениях и в системе повышения квалификации педагогических кадров.


РОССИЙСКИЙ ИНДЕКС НАУЧНОГО ЦИТИРОВАНИЯ
Science Index 

ИНСТРУМЕНТЫ

-  Просмотреть оглавление выпуска
-  Список статей в Google Академия, цитирующих данную
-  Добавить публикацию в подборку:
-  Редактировать Вашу заметку к публикации
-  Обсудить эту публикацию с другими читателями
-  Показать все публикации этого автора
-  Найти близкие по тематике публикации



НАУЧНАЯ ЭЛЕКТРОННАЯ БИБЛИОТЕКА
LIBRARY.RU



ПОИСК

НАВИГАТОР

Анализ публикационной активности педагога осуществляется по следующим критериям: 1) актуальность отражаемого в публикации содержания профессиональной деятельности; 2) инновационная

направленность описываемого в публикации опыта; 3) умение педагога обобщать опыт в публикации (качество концептуализации опыта); 4) востребованность описываемых в публикации результатов в практике.

Результаты анализа заносятся в экспертный лист (таблица 6).

Таблица 6

Экспертный лист оценки публикационной активности педагога

№	Критерии оценки публикационной активности педагога	Шкала для оценки
1.	Актуальность отражаемого в публикации содержания профессиональной деятельности	1 2 3 4 5
2.	Инновационная направленность описываемого в публикации опыта	1 2 3 4 5
3.	Умение педагога обобщать опыт в публикации (качество концептуализации опыта)	1 2 3 4 5
4.	Востребованность описываемых в публикации результатов в практике	1 2 3 4 5

Рекомендации по заполнению экспертного листа:

1. Оценка сформированности критерия осуществляется на основании анализа всех заявленных педагогом публикаций.
2. Оценка определяется, исходя из формулы: «более высокий балл соответствует большей выраженности критерия».

IV. Систематизация результатов оценки профессиональной деятельности педагога и формат их представления

В результате получения, обработки и анализа информации, полученной в ходе внутренней оценки качества профессиональной деятельности педагогов, формируется структурированное заключение (отчёт, справка и др.) об уровне результатов работы педагогов и его соответствии квалификационным требованиям. Структура, особенности формата такого заключения зависят от цели, методов и инструментария оценивания. Вместе с тем, чтобы предъявить необходимую информацию о профессиональной деятельности педагога внешним экспертам для принятия решения об аттестации

педагогов на первую и высшую квалификационную категорию, необходимо её представлять таким образом, чтобы она соответствовала следующим критериям.

Достоверность информации. Информация достоверна, если она отражает истинное положение дел. Недостоверная информация может привести к неправильному пониманию или принятию неправильных решений.

Полнота информации. Информация полна, если её необходимо и достаточно для понимания и принятия решений.

Аутентичность информации. Определяется степенью ее близости к реальному состоянию объекта, процесса, явления и т.п. Информация должна быть максимально возможно краткой, понятной и излагаться в доступной (по уровню восприятия) форме.

Приведём возможные форматы представления информации по результатам внутренней системы оценки качества профессиональной деятельности педагогических работников для её рассмотрения внешними экспертами.

Как уже указывалась выше, обязательной составляющей представляемой информации должны быть критерии оценивания (соответствия), совокупность которых отражает цель оценивания. Поскольку речь идёт о такой комплексной оценке как аттестация, то в представляемом заключении должны быть указаны критерии оценивания (соответствия) в соответствии с порядком проведения аттестации¹³.

По каждому критерию представляется информация по результатам оценки профессиональной деятельности педагога в части непосредственных результатов его работы и (или) результатов оценки компетенций (профессионального поведения), проведённой в рамках внутренней системы оценки качества образования (ВСОКО). В зависимости от особенностей построения ВСОКО образовательная организация может проводить оценку, как результатов работы, так и

¹³ Приказ Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»

компетенций педагога, и представлять соответствующую информацию (ту или другую или ту и другую). Но более объективной будет информация именно по результатам оценки компетенций (оценка профессионального поведения), так как результаты работы педагога, выраженные, например, через успеваемость обучающихся не всегда являются только его заслугой. Поэтому, для объективизации информации по итогам оценки профессиональной деятельности педагогов целесообразно и организовывать оценку и обобщать информацию по её результатам по обоим направлениям оценивания (таблица 7).

Таблица 7

Формат представления информации по результатам внутренней системы оценки качества профессиональной деятельности педагогических работников для её рассмотрения внешними экспертами

Критерии оценивания (соответствия)	Выводы по итогам оценки непосредственных результатов профессиональной деятельности педагогов	Источники информации	Результаты оценки компетенций (профессионального поведения)	Источники информации
-1-	-2-	-3-	-4-	-5-

Безусловно, важен и формат предоставления информации, который имеет для внешних экспертов (конечных пользователей) немаловажное значение. Основное содержание информации необходимо перевести в доступный для восприятия формат с учетом основных критериев аттестации. В то же время целесообразно обеспечить удобный доступ к дополнительным контекстным (фоновым) данным для тех экспертов, которые заинтересуются и захотят получить более детальную и надёжную информацию о профессиональной деятельности аттестуемых педагогов. Выбирая формат представления информации, необходимо чётко понимать, что

при проведении аттестации педагогов этап предоставления информации отделяется от её конечного использования, то есть подготовки экспертных заключений. Именно поэтому, формат, канал и способ предоставления информации будут влиять на то, как она будет восприниматься. А это, в свою очередь, будет влиять на качество проводимой экспертизы.

Эффективными способами представления информации по результатам оценки является материал, оформленный в виде таблиц и графиков. Табличный материал дает возможность охватить все данные в целом и лучше проследить связи между изучаемыми результатами (показателями). График (диаграмма) дает обобщающий рисунок (образ) положения или динамики изменения показателей, позволяет зрительно представить те закономерности, которые содержит числовая информация. Вместе с тем, данные способы требуют неукоснительного соблюдения соответствия выше перечисленным критериям полноты и аутентичности представления информации. Например, графики и таблицы могут сопровождаться необходимыми (краткими, точными и понятными) пояснениями, или выводами, следующими из тенденций или закономерностей, отражённых на графиках и в таблицах.

Для подтверждения надёжности представляемой образовательными организациями информации, а также с целью обеспечения для внешних экспертов доступа к иной, дополнительной информации (при необходимости), целесообразно указывать источники информации (их перечень).

Безусловно, основным источником информации являются результаты внутренних систем оценки качества образования. При указании именно этого источника целесообразно уточнять процедуры, методы оценивания, или делать ссылки на соответствующие локальные акты образовательной организации. Кроме того, наличие гиперссылок на надёжные информационные источники, такие как образовательные порталы, национальные системы научного цитирования, официальные сайты образовательных организаций и т.п., обеспечат повышение

объективности результатов внешней экспертизы.

Пример заполнения информационной формы по результатам внутренней системы оценки качества профессиональной деятельности социального педагога представлен в таблице 8.

После того как образовательная организация заполнила форму представления информации и поместила её в личном кабинете аттестуемого педагога доступ к информации получают эксперты, которые готовят внешнее экспертное заключение о соответствии профессионального уровня педагогического работника требованиям первой или высшей квалификационной категорий.

Свою работу, в рамках границ существующих компетенции, внешнему эксперту целесообразно организовать по следующему **алгоритму экспертного оценивания** результативности педагогической деятельности:

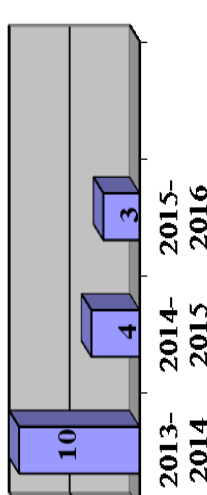
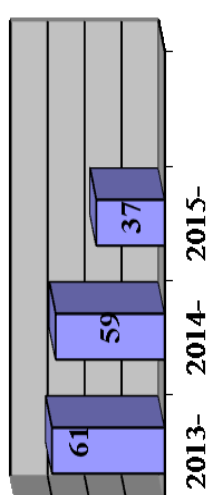
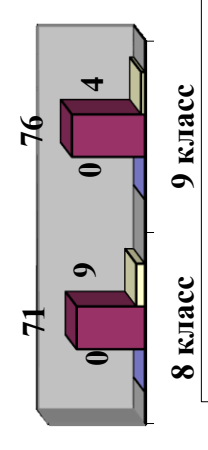
I этап. Изучение информации о профессиональной деятельности педагога. *В ходе данного этапа эксперт осуществляет сбор надежных доказательств соответствия профессионального уровня педагогического работника критериям первой или высшей квалификационной категорий.*

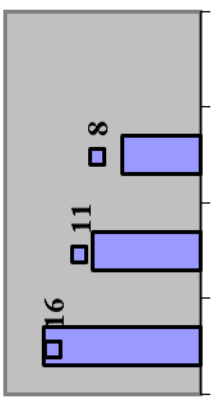
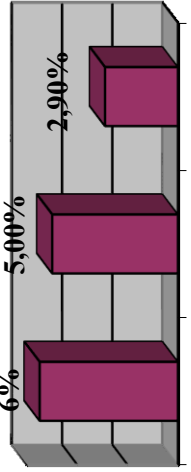
1. Эксперту рекомендуется ознакомиться с заявлением педагога, чтобы получить предварительное представление об аттестуемом.

2. Изучить информацию, полученную в ходе внутренней оценки качества профессиональной деятельности педагогов, содержащуюся в форме, предъявленной образовательным учреждением (в соответствии с выбранным форматом, каналом и способом предоставления информации).

3. Сформировать представление по предложенной информации о выраженности (степени проявления) каждого критерия. Эксперту необходимо сопоставить информацию о профессиональном уровне педагогического работника («как есть») с требуемым состоянием («как должно быть») с учетом установленных критериев оценивания (соответствия).

Информации по результатам внутренней системы оценки качества профессиональной деятельности социального педагога

Выводы по итогам оценки непосредственных результатов профессиональной деятельности педагогов	Источники информации	Источники информации	Результаты оценки компетенций (профессионального поведения)	Источники информации																														
<p>Критерий 1. Достижение стабильных положительных результатов (положительной динамики) освоения обучающимися образовательных программ</p> <p>1. Уменьшается количество детей, входящих в различные категории «группы риска» (диаграмма 1)</p> <p>2. Эффективность работы с учащимися, состоящими на различных видах учета, определяется их снижением количества, сокращением</p>	<p>Источники информации</p>	<p>Источники информации</p>	<p>Результаты оценки компетенций (профессионального поведения)</p>	<p>Источники информации</p>																														
<p>1. Уменьшается количество детей, входящих в различные категории «группы риска» (диаграмма 1)</p>  <table border="1"> <caption>Диаграмма 1. Количественная динамика детей, входящих в различные категории «группы риска»</caption> <thead> <tr> <th>Год</th> <th>Количество</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2013</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>2014</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>2015</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>2016</td> <td>3</td> </tr> </tbody> </table> <p>2. Эффективность работы с учащимися, состоящими на различных видах учета, определяется их снижением количества, сокращением</p>  <table border="1"> <caption>Диаграмма 2. Количественная динамика работы с учащимися</caption> <thead> <tr> <th>Год</th> <th>Количество</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2013</td> <td>61</td> </tr> <tr> <td>2014</td> <td>59</td> </tr> <tr> <td>2015</td> <td>37</td> </tr> <tr> <td>2016</td> <td>37</td> </tr> </tbody> </table>	Год	Количество	2013	10	2014	4	2015	3	2016	3	Год	Количество	2013	61	2014	59	2015	37	2016	37	<p>Наблюдается устойчивое снижение интереса к ПАВ у подростков в течение двух лет, что подтверждает правильность выбранных форм и методов профилактической работы с данной возрастной категорией (диаграмма 4). Школа стала лауреатом городского конкурса «Лучшая организация первичной профилактики ПАВ среди общеобразовательных учреждений»</p>	<p>Эффективность профилактической работы по преодолению различных видов девиаций отслеживается, проводя мониторинг отношения подростков к алкоголю, табакокурению, наркомании.</p>  <table border="1"> <caption>Диаграмма 4. Результаты мониторинга отношения учащихся 8-9-х классов к ПАВ</caption> <thead> <tr> <th>Класс</th> <th>Положительное</th> <th>Отрицательное</th> <th>Равнодушное</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>8 класс</td> <td>71</td> <td>0</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>9 класс</td> <td>76</td> <td>0</td> <td>4</td> </tr> </tbody> </table> <p>Наиболее опасным в данном</p>	Класс	Положительное	Отрицательное	Равнодушное	8 класс	71	0	9	9 класс	76	0	4
Год	Количество																																	
2013	10																																	
2014	4																																	
2015	3																																	
2016	3																																	
Год	Количество																																	
2013	61																																	
2014	59																																	
2015	37																																	
2016	37																																	
Класс	Положительное	Отрицательное	Равнодушное																															
8 класс	71	0	9																															
9 класс	76	0	4																															

<p>Выводы по итогам оценки непосредственных результатов профессиональной деятельности педагогов</p>	<p>Источники информации</p>	<p>Результаты оценки компетенций (профессионального поведения)</p>	<p>Источники информации</p>
<p>негативного поведения детей (диаграммы 2-3).</p>	<p>учащихся, состоящих на учете в ПДН</p>  <p>2013- 2014- 2015- 2016</p> <p>16 11 8 8</p> <p>Диаграмма 3. Количественная динамика учащихся, состоящих на педагогическом учете</p>	<p>Снижается количество пропусков обучающихся по неуважительной причине (диаграмма 5).</p>	<p>отношении подростков – 8-9-й класс, поэтому мониторинговые исследования проводятся на этой возрастной категории.</p>  <p>6% 5,00% 2,90%</p> <p>2014 2015 2016</p> <p>Диаграмма 5. Динамика пропусков уроков по неуважительной причине</p>
<p>Критерий 2. Достижение стабильных положительных результатов освоения обучающимися образовательных программ по итогам мониторинга системы образования, проводимого в порядке, установленном Постановлением Правительства РФ от 05.08.2013 №662 «Об осуществлении мониторинга системы образования»</p>	<p>Результаты участия детей «группы риска» в конкурсах, соревнованиях</p>	<p>Разработан курс коррекционно-развивающих занятий с несовершеннолетними, имеющими нарушения</p>	<p>В ходе реализации курса учителя увидели положительные изменения в поведении подростков, сами обучающиеся отметили положительные изменения в их</p>
<p>Критерий 3. Выявление и развитие способностей обучающихся к научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности, а также их участие в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях</p>	<p>Результативность участия детей «группы риска» в конкурсах, соревнованиях</p>	<p>имеющими нарушения</p>	<p>положительные изменения в их</p>

Выводы по итогам оценки непосредственных результатов профессиональной деятельности педагогов	Источники информации		Источники информации
	Название конкурсов, смотров, соревнований	Результативность 2014-2015 уч. год 2015-2016 уч. год	
проведении общешкольных праздников, городских конкурсов, что позволяет реализовать свои способности и получить новые жизненные перспективы	Городской конкурс детского творчества «Свет веры православной»	Лауреаты	2 место в городе
	Соревнования «Веселые старты» среди 3-х классов ОУ	-	3 место в районе, 10 место в городе
	Городской конкурс «Юный правовед»	Финалисты	Финалисты
	Городской интегрированный конкурс «За здоровый образ жизни»	Участие	Участие
	Городская выставка «Урал-батюшка, Россия – матушка!»	Участие	3 место в городе
Результаты оценки компетенций (профессионального поведения)	поведения (интерактивная ссылка на сайт школы)		мировоззрения

Критерий 4. Личный вклад в повышение качества образования, совершенствование методов обучения и воспитания и продуктивного использования новых образовательных технологий, транслирования в педагогических коллективах опыта практических результатов своей

Выводы по итогам оценки непосредственных результатов профессиональной деятельности педагогов	Источники информации	Результаты оценки компетенций (профессионального поведения)	Источники информации
<p>профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной и инновационной.</p> <p>Активное участие в работе методических объединений педагогических работников организации (организаций), в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса, в профессиональных конкурсах</p> <p>У педагога сформированы фактические знания по нормативно-правовому, психолого-педагогическому, информационно-коммуникационному и предметно-методическому разделу теста, также умения их применять при решении проблемных ситуаций</p>	<p>Количество правильных ответов по всем разделам тестам – 75% и более.</p> <p>Разрешила ряд проблемных ситуаций, возникших в детско-родительских отношениях.</p>	<p>Разрабатывает информационно-методические материалы для программ социально-педагогической поддержки обучающихся, предназначенные для родителей (законных представителей)</p> <p>Разрабатывает различные материалы по повышению эффективности образовательных мероприятий учреждения (программы, положения, рекомендации по социально-педагогической и профилактической деятельности), обеспечивает внедрение документов в практическую деятельность педагогов</p> <p>Осуществляет</p>	<p>Реализует программу психолого-педагогического просвещения родителей (интерактивная ссылка на сайт школы)</p> <p>Разработала 10 индивидуальных программ социально-педагогической поддержки несовершеннолетних</p> <p>Руководит районным методическим объединением социальных педагогов с 2015 года (извлечение из протокола заседания)</p> <p>В рамках решений ПМПК провела более 30 консультаций по вопросам осуществления педагогического сопровождения семейного</p>

<p>Выводы по итогам оценки посредственных результатов профессиональной деятельности педагогов</p>	<p>Источники информации</p>	<p>Результаты оценки компетенций (профессионального поведения)</p>	<p>Источники информации</p>
		<p>методическую поддержку педагогических работников учреждений Челябинской области Прияла участие в областном конкурсе «Воспитать человека» (номинация «Социальный педагог», 2016 год) Демонстрировала свой профессиональный опыт в рамках Всероссийского конкурса психолого-педагогических программ «Новые технологии для «Новой школы» в номинации «Комплексное обследование несовершеннолетних в условиях психолого-медико-педагогической комиссии» (2014 год). Представила опыт на международной научно-практической конференции по проблеме «Актуальные вопросы развития</p>	<p>воспитания Опыт работы опубликован в сборнике материалов конкурса описание (библиографическое публикации) Программа рекомендована для реализации «Федерацией психологов образования России» (копия экспертного заключения) Опыт работы опубликован в сборнике материалов конференции описание (библиографическое публикации, интерактивная ссылка)</p>

<p>Выводы по итогам оценки непосредственных результатов профессиональной деятельности педагогов</p>	<p>Источники информации</p>	<p>Результаты оценки компетенций (профессионального поведения)</p>	<p>Источники информации</p>
		<p>профессиональной компетентности социальных работников для медико-социального сопровождения детей с ограниченными возможностями» (2015 год)</p>	

Так как характер оценивания профессиональной деятельности аттестуемого педагога в зависимости от повышения уровня, на который он претендует, усложняется, то на данном этапе эксперту целесообразно опираться на требования профессиональных стандартов.

Это позволит иметь объективные основания для получения панорамных представлений о знаниях, умениях и трудовых действиях педагога в соответствующем сегменте профессиональной деятельности. Поэтому эксперту, приступая к внешнему экспертному оцениванию, целесообразно в качестве основания для установления уровня квалификации использовать таблицы выраженности критериев для каждой аттестационной категории в Приложении 2 к тексту Концепции обновления содержания и процедуры аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории в условиях применения профессиональных стандартов¹⁴.

4. В случае необходимости следует собрать дополнительную информацию о профессиональной деятельности педагога. Изучение структурированной информации, размещенной в личном кабинете педагога¹⁵, а также информации из открытых информационных источников (пройдя по ссылкам в случае их наличия в форме предъявленной образовательным учреждением)¹⁶ позволит максимально нивелировать возможность получения косвенных (опосредованных, неполных) представлений об уровне его квалификации.

¹⁴ Солодкова, М.И. Концепция обновления содержания процедуры аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории в условиях применения профессиональных стандартов: рабочие материалы / М.И. Солодкова, Д.Ф. Ильясов, Т.А. Данельченко, А.Г. Обоскалов. – Челябинск: ГБУ ДПО РЦОКИО, 2017. – 111 с.

¹⁵ Концепция регионального программно-технического комплекса обеспечения процедуры аттестации педагогических работников [Текст] : (рабочие материалы) / Министерство образования и науки Челябинской области, Коллегия Министерства образования и науки Челябинской области ; [ответственный редактор: Майданова М. С.]. - Челябинск : Региональный центр оценки качества и информатизации образования, 2017. - 47 с.

¹⁶ В данном случае, изучая содержание публикаций педагога, тематику выступлений на семинарах и научно-практических конференциях, отзывы участников образовательных отношений о деятельности педагога в средствах массовой информации и др., эксперт может получить информацию о «скрытых» моментах профессиональной компетентности педагога.

II этап. Заполнение экспертного листа. На этом этапе формируется независимое экспертное мнение.

5. Провести количественный и качественный анализ результатов профессиональной деятельности и профессионального поведения аттестуемого педагогического работника.

6. Обобщить полученную информацию о деятельности педагога. Определить (с учетом установленных критериев) соответствие (или не соответствие) профессиональной уровню работы педагога, установленного в результате ВСОКО, нормативным требованиям к первой или высшей профессиональной категории.

7. Заполнить экспертный лист, входящий в структуру экспертного заключения, используя форму 1.

Форма 1

Экспертный лист

Критерии экспертизы	Максимально возможная сумма баллов	Набранное количество баллов/процент от максимально возможного количества баллов	Комментарий эксперта
Достижение стабильных положительных результатов (положительной динамики) освоения обучающимися образовательных программ	2		
Достижение стабильных положительных результатов освоения обучающимися образовательных программ по итогам мониторинга системы образования, проводимого	2/0		

Критерии экспертизы	Максимально возможная сумма баллов	Набранное количество баллов/процент от максимально возможного количества баллов	Комментарий эксперта
в порядке, установленном Постановлением Правительства РФ от 05.08.2013 №662 «Об осуществлении мониторинга системы образования»			
Выявление и развитие способностей обучающихся к научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности, а также их участие в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях	2		
Личный вклад в повышение качества образования, совершенствование методов обучения и воспитания и продуктивного использования новых образовательных технологий, транслирования в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной и	2		

Критерии экспертизы	Максимально возможная сумма баллов	Набранное количество баллов/процент от максимально возможного количества баллов	Комментарий эксперта
инновационной. Активное участие в работе методических объединений педагогических работников организации (организаций), в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса, в профессиональных конкурсах			
Итого:	8/6	__/__%	

Степень проявления каждого критерия оценивается по 3-х балльной шкале: 0 баллов – не соответствует критерию; 1 балл – критерий выполнен частично; 2 балла – соответствует критерию в полной мере. Эксперт может выставить дополнительный балл за особые достижения в профессиональной деятельности, в случае необходимости сопроводив свою оценку кратким комментарием.

При оценивании эксперту следует основываться на своем профессиональном суждении, сформированном на основе анализа доказательств соответствия.

При подсчете баллов в экспертном листе можно использовать следующий принцип компетентностного оценивания:

– общий вывод о соответствии квалификации педагога той категории, на которую он претендует, делается в случае выполнения всех критериев (с учетом особенностей профессиональной

деятельности педагога, которые обусловлены выполняемыми им функциями);

– критерий считается выполненным, если за него выставлено не менее 1 балла.

Присвоение соответствующей категории возможно:

1) для претендентов на первую квалификационную категорию – не менее 50% от максимальной суммы баллов;

2) для претендентов на высшую квалификационную категорию – не менее 75% от максимальной суммы баллов.

III этап. Подготовить экспертное заключение. *На третьем этапе эксперт готовит общий вывод (заключение) о соответствии профессиональной квалификации аттестуемого педагога квалификационной категории.*

8. Сделать вывод о соответствии квалификационной категории по набранным баллам (количественный результат экспертизы). Вывод может касаться как оценки уровня соответствия аттестационным требованиям в целом, так и его отдельных критериев.

9. Разработать рекомендации (качественный результат экспертизы). При формировании рекомендаций на основании анализа полученной информации необходимо учитывать не только «слабые» стороны деятельности аттестуемого педагогического работника, но и «сильные», т.е. дать рекомендации как по ликвидации проблем, проявляющихся в профессиональной деятельности педагога, так и по развитию профессиональных преимуществ (достижений), которые могут быть использованы в процессе дальнейшего профессионального роста. Например, качественный вывод может отражать мнение эксперта об уровне владения и использования в образовательном процессе современных образовательных технологий, об уровне организации образовательного процесса с учетом индивидуальных особенностей обучающихся, об использовании разнообразных форм и методов распространения (презентации) собственного педагогического опыта и т.д. В отдельных случаях, например, если данных недостаточно для

проведения экспертного оценивания или выявлены индикаторы несоответствия предъявленной информации реальному состоянию, эксперт может предложить образовательной организации провести дополнительный сбор информации об уровне профессиональной компетентности педагога в рамках внутренней системы оценки качества образования.

10. Сделать общий вывод (заключение) о соответствии профессиональной квалификации аттестуемого педагога той квалификационной категории, на присвоение которой он претендует.

По окончании подписать и сдать «Экспертное заключение по результатам экспертизы профессиональной деятельности» в региональную (муниципальную) аттестационную комиссию, которая рассматривает вопрос о присвоении квалификационной категории. Для подготовки всего документа может быть использована форма 2.

Форма 2

ЭКСПЕРТНОЕ ЗАКЛЮЧЕНИЕ

по результатам экспертизы профессиональной деятельности педагога

1. ФИО аттестуемого педагога

2. Квалификационная категория, на которую претендует аттестуемый

3. Экспертный лист

Критерии экспертизы	Максимально возможная сумма баллов	Набранное количество баллов/процент от максимально возможного количества баллов	Комментарий эксперта
Достижение стабильных положительных результатов (положительной динамики) освоения	2		

Критерии экспертизы	Максимально возможная сумма баллов	Набранное количество баллов/процент от максимально возможного количества баллов	Комментарий эксперта
обучающимися образовательных программ			
Достижение стабильных положительных результатов освоения обучающимися образовательных программ по итогам мониторинга системы образования, проводимого в порядке, установленном Постановлением Правительства РФ от 05.08.2013 №662 «Об осуществлении мониторинга системы образования»	2/0		
Выявление и развитие способностей обучающихся к научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности, а также их участие в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях	2		
Личный вклад в повышение качества образования, совершенствование методов обучения и воспитания	2		

Критерии экспертизы	Максимально возможная сумма баллов	Набранное количество баллов/процент от максимально возможного количества баллов	Комментарий эксперта
<p>продуктивного использования НОВЫХ образовательных технологий, транслирования В педагогических коллективах ОПЫТА практических результатов своей профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной И инновационной.</p> <p>Активное участие в работе методических объединений педагогических работников организации (организаций), В разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса, В профессиональных конкурсах</p>			
Итого:	8/6	___/___%	

4. Вывод о соответствии квалификации педагога той категории, на которую он претендует по набранным баллам

5. Рекомендации

5.1. по ликвидации проблем, проявляющихся в профессиональной деятельности

5.2. по использованию профессиональных достижений

6. **Общий вывод (заключение) о соответствии уровня профессиональной компетентности педагога категории, на присвоение которой он претендует**

Заключение

Представленные в методических рекомендациях подходы к разработке и использованию инструментария оценки профессиональной деятельности педагогов образовательных организаций обеспечивают качественную информационную основу для осуществления процедуры их аттестации. В основе отбора такого инструментария находятся положения «Концепции обновления содержания процедуры аттестации педагогических работников»¹⁷. При этом представленные подходы являются достаточно гибкими и позволяют вносить изменения в диагностическую систему. Это делает возможным использование методических рекомендаций в условиях реализации Национальной системы учительского роста¹⁸, в которой ведущее место занимает подготовка и внедрение новых моделей аттестации учителей. Основанием для такого вывода является согласованность подходов к разработке инструментария с требованиями к знаниям и умениям педагогов, зафиксированными в текстах профессиональных стандартов, которые, как известно, также были положены в основу разработки дорожной карты реализации Национальной системы учительского роста.

¹⁷ Солодкова, М.И. Концепция обновления содержания процедуры аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории в условиях применения профессиональных стандартов: рабочие материалы / М.И. Солодкова, Д.Ф. Ильясов, Т.А. Данельченко, А.Г. Обоскалов. – Челябинск: ГБУ ДПО РЦОКИО, 2017. – 111 с.

¹⁸ Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») Министерства образования и науки Российской Федерации по формированию и введению национальной системы учительского роста / Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации № 703 от 26.07.2017 г.

Методические рекомендации
по разработке инструментария оценки результатов профессиональной
деятельности аттестуемых педагогов и по подготовке экспертных
заключений по итогам аттестации (для экспертов, участвующих
в аттестации педагогических работников)

Авторы: М.И. Солодкова, Д.Ф. Ильясов, Т.А. Данельченко

Ответственный редактор: М.С. Майданова
Технический редактор: А.Б. Елисеев

Подписано в печать 24.01.2018. Формат 60×84 ¹/₁₆
Усл. печ. л. 3,72. Тираж 100 экз. Заказ № 382

ГБУ ДПО «Региональный центр оценки качества
и информатизации образования»
454005, г. Челябинск, ул. Комсомольская, д. 20-а

Отпечатано
в ГБУ ДПО «Региональный центр оценки качества
и информатизации образования»
454005, г. Челябинск, ул. Комсомольская, д. 20-а

ISBN 978-5-906934-28-4



9 785906 934284