

Особенности проведения профессиональной аттестации педагогических работников: российский и международный опыт

**Ильичёва Светлана
Алексеевна**

студент магистерской программы «Оценка и мониторинг образовательных результатов в системе общего образования», МГПУ, г. Москва, fatinialitvin@mail.ru

Ключевые слова: аттестация педагогических работников, образовательные организации, оценка профессиональных навыков, квалификационные категории.

Во всём мире уделяется большое внимание подготовке, обучению и дальнейшему профессиональному развитию педагогических кадров. Одно из обязательных современных требований для педагогических кадров — это прохождение аттестации, которая направлена на выявление соответствия работника определённому уровню квалификации — готовности и способности решать функциональные задачи определённой сложности. Основная задача проведения аттестации заключается в оценке профессиональных навыков, деловых качеств или специальных теоретических знаний работника, а также его умения применять их при выполнении трудовой функции, определённой трудовым договором, выявлении соответствия работника определённому уровню квалификации. Это в полной мере относится и к работникам сферы образования.

Под термином «Аттестация персонала образовательной организации» понимается система оценивания или конкретная процедура оценки персонала в организации, рассматривающая в качестве своего предмета реально выполненные сотрудником работы и его личностные качества: способности, знания, умения, навыки; направленная на выявление уровня квалификации работника в целях определения степени его эффективности¹.

Действующий порядок проведения аттестации педагогических работников определён Приказом Министерства образования и науки РФ № 276 от 07.04.2014 г. «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность». Данным приказом регламентированы два вида аттестации педагогических работников:

1. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности. Аттестация персонала образовательной организации является обязательной для всех педагогических работников.

¹ 1) Приказ Департамента образования города Москвы от 30.10.2015 г. № 2848 «О внесении изменений в приказ Департамента образования города Москвы от 28 августа 2015 г. № 2053».

2) Приказ Департамента образования от 29.08.2014 № 736 «Об утверждении Положения о Городской Аттестационной комиссии по аттестации педагогических работников на первую и высшую квалификационные категории».

2. Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории. Данная аттестация педагогических работников на первую и высшую категории проводится на добровольной основе по заявлению педагогического работника.

В Московском регионе необходимость и сроки представления педагогических работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности определяется руководителем образовательной организации. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям проводится один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми образовательными организациями с обязательным включением в состав комиссии представителя выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации².

Основанием для проведения аттестации является представление руководителя образовательной организации. В период прохождения аттестации оценивается профессиональная деятельность педагогического работника. Объектом оценки являются профессиональные, деловые качества, результаты профессиональной деятельности педагогического работника по выполнению трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором. Проведённый анализ самостоятельных аттестаций в образовательных учреждениях города Москвы показал, что основой оценочных процедур являются «Квалификационные характеристики должностей работников образования» ЕКС (учитель). Решение на соответствие занимаемой должности по результатам аттестации педагогического работника принимается аттестационной комиссией, персональный состав которой определён приказом Департамента образования города Москвы. В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации трудовой договор с ним может быть расторгнут в соответст-

вии с пунктом 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Аттестация педагогических работников на первую и высшую категории проводится на добровольной основе по заявлению педагогического работника. Аттестация проводится аттестационной комиссией, созданной по решению Департамента образования города Москвы при Московском центре качества образования (МЦКО). При МЦКО с 2010 года для проведения аттестации с целью установления соответствия уровня квалификации педагогического работника требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей), аттестационной комиссией создаются экспертные группы для осуществления всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности педагогического работника и подготовки соответствующего экспертного заключения для аттестационной комиссии³.

Московским центром качества образования разработаны алгоритмы проведения аттестации педагогических работников города. Алгоритмы представляют собой различные варианты представления материалов для проведения аттестации. Например, реализуются требования для образовательных комплексов, входящих в рейтинг топ-300 образовательных организаций города Москвы. При определении рейтинга школ в первую очередь учитываются объективные, независимые от школы измерители — ЕГЭ, ГИА и олимпиады⁴.

Рассмотрим особенности аттестации учителей в российских регионах. Воронежский институт развития образования предлагает вариативные формы аттестации на установление соответствия уровня квалификации педагогических работников требованиям, предъявляемым к высшей квалификационной категории. Аттестационная процедура включает в себя два этапа.

1 этап — оценка уровня теоретических знаний в области педагогической деятельности, в него входят: квалификационное тестирование, представление документов (диплома о присвоении учёной степени по профилю педагогической деятельности; документа, свидетельствующего о получении государственной награды; документа, свидетельствующего о результатах участия в очных конкур-

² Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

³ <http://www.menobr.ru/materials/370/5611/?redct=Y#2>

⁴ <http://elibrary.ru/item.asp?id=22822074>

сах профессионального мастерства в межаттестационный период; документа, свидетельствующего о проведении экспертных процедур в области образования (не менее 25) в межаттестационный период; документа, свидетельствующего о проведении открытых учебно-воспитательных мероприятий на уровне региональной системы образования (не менее 10) в межаттестационный период).

2 этап — это оценка уровня профессионализма и продуктивности педагогического труда: представление информации о результатах образовательной деятельности педагога в межаттестационный период, представление информации о результатах образовательной деятельности педагога в межаттестационный период, представление информации о получении государственной награды, представление информации о результатах участия в очных конкурсах профессионального мастерства в межаттестационный период.

В Самарской области осуществляется организационно-методическое сопровождение проведения внешней оценки качества образования в рамках региональной системы квалификационной аттестации по профессиональным модулям основных профессиональных образовательных программ и основных программ профессионального обучения (далее — РСКА). РСКА — целостная совокупность научно-методических, организационно-управленческих процедур и унифицированных механизмов, обеспечивающих реализацию накопительного принципа внешней оценки квалификации (её части) посредством идентификации составляющих её профессиональных компетенций. Разработан список критериев результативности профессиональной деятельности (достижений) по должностям педагогических работников и утверждён решением аттестационной комиссии министерства образования и науки Самарской области.

Министерством образования и науки Астраханской области определены новые формы портфолио для прохождения аттестации педагогических работников на квалификационную категорию. С 1 января 2016 года вступили в силу приказы министерства, определяющие форму портфолио и критерии оценки его содержания для аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в целях установления квалификационной категории. На

официальном сайте министерства опубликованы примерные вопросы для аттестации педагогических работников и приведена тематика вопросов для компьютерного тестирования.

Министерство образования Красноярского края (далее — МО КК) ежегодно формирует главную краевую аттестационную комиссию (далее — ГКАК) в соответствии с Порядком аттестации, приказом утверждаются её персональный состав и график работы. ГКАК выносит решение об аттестации педагогических работников на основании результатов экспертизы аттестационных документов (личного заявления, описания результатов педагогической деятельности), направляемых педагогическими работниками в ГКАК. Экспертиза проводится группой экспертов для осуществления всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогических работников в рамках краевых региональных требований к профессиональной деятельности педагогов (Приложение № 6 к административному регламенту от 16.04.2012 № 12–04/1).

Решение об аттестации педагогических работников ГКАК принимает путём голосования всех членов аттестационной комиссии. Решение ГКАК оформляется распорядительным актом (приказом). По поручению МО КК, в соответствии с Порядком аттестации специалистами отдела аттестации КГКСУ «Центр оценки качества образования» производится осуществление административных процедур, направленных на проведение аттестации педагогических работников. Аттестации с целью установления квалификационной категории проводятся в одной из двух форм:

- очная аттестационная экспертиза педагогической деятельности аттестуемого экспертами общественного профессионального объединения по плану, предлагаемому организацией;
- описание результатов профессиональной педагогической деятельности в соответствии с образовательной программой образовательного учреждения.

Отметим, что российский опыт проведения аттестации педагогических работников проводится на основе стандарта требований к их профессиональной деятельности, которые являются и содержательными требованиями к квалификационной категории.

Виды профессиональной деятельности и профессиональные нормы поведения педа-

гогических работников определяются следующими параметрами:

- результативность — достижения обучающихся, динамика учебных результатов, степень включенности обучающихся в мероприятия и продукты профессиональной деятельности;

- профессиональные действия и средства — характеризуются авторскими разработками, набором реализуемых программ и технологий;

- компетентности как умения — определяют набор соответствующих профессиональных действий и средств, позволяющих профессионально действовать.

Для сравнения представим международный опыт реализации моделей систем оценивания педагогических работников⁵. Например, система оценки чилийских учителей, как и во многих государствах, направлена на совершенствование преподавания и развитие образования в целом. Начиная с 2005 года, оценка является обязательной для всех педагогов, работающих в школах, находящихся в ведении муниципалитетов (в государственном секторе). Педагогическая оценка осуществляется на уровне школы и придерживается смешанного внутреннего и внешнего подхода.

Отметим большое количество ведомств и перечислим основные, ответственные за оценку педагогов: Центр обучения при Министерстве образования; Консультативный комитет, состоящий из представителей учительского Союза чилийской Ассоциации муниципалитетов, Министерства и академиков, контролирующих и консультирующих процесс; Университетский центр измерения, занимающийся производством и пересмотром документов, отбором и подготовкой оценщиков и протоколистов и анализом сведений, собранных в процессе оценки. Сама по себе организация децентрализована так, что в каждом районе есть комитет, который непосредственно отвечает за организацию процедур оценивания. Руководители школ и педагогических организаций также принимают участие в оценке. Основная цель процедуры оценки — стимулировать учителей для дальнейшего собственного совершенствования через познание своих сильных и слабых сто-

рон. Можем отметить следующие задачи оценки профессиональной деятельности педагога:

- выявление и признание профессиональных заслуг;
- повышение престижа учительской профессии;
- предоставление возможности кадрам выявлять и преодолевать недостатки;
- формирование модели профессионального развития педагога.

Частота прохождения процедуры для педагогических работников составляет каждые 4 года. Педагоги, которые подлежат оценке, должны представить свои портфолио для дальнейшего оценивания. При аттестации оцениваются следующие направления:

- владение предметными знаниями и педагогическими аспектами;
- создание позитивной учебной среды;
- эффективное умение привлечь учеников в процессе их обучения;
- формирование взаимодействия с коллегами, руководителями, родителями и школьным сообществом.

Система оценки имеет 4-уровневую шкалу. По каждому направлению формируется рейтинг и собирается в окончательный результат, в котором итог выглядит как одна из категорий:

1) Выдающийся. Это соответствует исполнению, которое чётко и стабильно находится выше ожидаемого уровня.

2) Компетентный. Это соответствует исполнению, которое отвечает ожидаемому уровню.

3) Основной. Это означает, что исполнение лишь изредка достигает ожидаемого уровня. Недостатки присутствуют, но их последствия не являются серьёзными.

4) Неудовлетворительный. Это указывает на наличие недостатков, которые оказывают существенное влияние на преподавание.

Последствия для учителей, оказавшихся на двух низших уровнях, включают возможность профессионального развития, предлагаемого работодателем (муниципалитетом), за счёт средств, предоставленных Министерством образования. Поскольку окончательные результаты оценки основаны на национальных стандартах, то легко определить относительно сильные и слабые стороны учителей, а знание этих аспектов ведёт к профессиональному развитию.

⁵ OECD Review on Evaluation and Assessment Frameworks for Improving School Outcomes, DECEMBER 2009.

Оценка учителя была внедрена, когда другие коллективные и индивидуальные стимулирования уже были приняты в Чили. Первоначальное соглашение об оценивании учителя не предполагало денежных стимулов за высокое мастерство учителей и отмечало только последствия, связанные со стойкими негативными результатами. После начала оценивания и принятия закона, регулирующего оценивание, правительство добавило дополнительное стимулирование для учителей, получающих положительные оценки. Для того чтобы получить стимулирование, учителя, которые были оценены как «компетентный» или «выдающийся», должны пройти тест, измеряющий знания в своей предметной области. В зависимости от результатов тестирования, преподаватели могли бы получать прибавку к своей основной заработной плате в пределах от 5% до 25% на срок до 4 лет (до их переоценки). В настоящее время около двух третей педагогов имеют право проходить тест, и примерно 50% из них получают денежное стимулирование.

Учителя, которые получают самую низкую оценку («неудовлетворительно»), оцениваются 1 раз в год. После первой «неудовлетворительной» оценки учителя сохраняют свои обычные обязанности, но им приходится участвовать в профессиональных программах подготовки, предлагаемых работодателями. После получения второй отрицательной оценки педагог должен работать под контролем другого учителя и дополнительно пройти обучение. При получении «неудовлетворительно» в третий раз — педагога увольняют с места работы.

В Англии процесс оценки эффективности работы учителя или завуча проводится в рамках индивидуальной должностной инструкции и Положения об оплате и условиях труда школьных учителей. Оценка дифференцируется в соответствии с карьерным этапом оцениваемого учителя. Выделяют пять профессиональных стадий:

- (I) присвоение квалификационного статуса учителя;
- (II) учитель на основном уровне (ядро);
- (III) учитель на верхнем уровне оплаты (постпороговый учитель);
- (IV) отличные преподаватели;
- (V) преподаватели с продвинутыми навыками.

Управление деятельностью включает в себя обязательный ежегодный пересмотр

и оценивание для перехода на каждую из трёх верхних ступеней карьеры. Оценка учителя проводится на школьном уровне, на основе оценки коллег. Модель управления деятельностью учителя разрабатывается и реализуется под руководством Группы по Награждению и Стимулированию (ГНС). Разработка и реализация модели аттестации основывается на взаимодействии органов управления образованием, руководителей школьных объединений и профсоюзов учителей, в частности через ГНС. ГНС состоит из следующих групп: Ассоциация Лидеров школ и колледжей, Образовательный Союз, Департамент по делам детей, школ и семьи, Ассоциация всех школьных руководителей, профсоюз учителей (национальный) и профсоюз работников образования.

Представим национальную систему оценивания деятельности педагогов в Португалии. Процедура прохождения аттестации является обязательной для всех учителей. Аттестация учителей проводится на уровне школы и в целом базируется на внутреннем подходе, на основе оценки коллег. Министерство образования определяет нормы, которые регулируют модель оценивания, и контролирует применение модели на практике. Школа берёт на себя ответственность за разработку графиков, конкретных инструментов оценки, распределение обязанностей, идентификацию потребностей и последующую оценку результатов. Модель оценки учителя имеет две составляющие:

- научно-педагогическая деятельность учителя (подготовка и организация учебной деятельности; эффективность педагогической деятельности; педагогические отношения с учащимися; и процесс оценки успеваемости учеников);
- функциональная деятельность педагога (оценивается вклад учителя в достижения и цели школы, используются такие критерии, как посещаемость, выполнение обязанностей, участие в проектах, связь с сообществом, участие в обучении и личностное развитие).

Ответственность за научно-педагогическую оценку возлагается на координаторов отделов по учебной работе в рамках школы и может быть передана старшему преподавателю. Ответственность за функциональную оценку возлагается на директора школы, который может делегировать такие функции другому члену управленческой команды школы.

Научно-педагогические оценки деятельности координаторов осуществляются Инспекцией, а их функциональная оценка проводится директором школы.

В Онтарио (Канада) существует система аттестации, которая делится на два направления: для молодых специалистов и опытных педагогов. Служебная аттестация для молодых педагогов тесно связана с Программой официального введения в должность начинающих учителей. В сочетании с наставничеством, профессиональным развитием и подготовкой элементов вводных программ, система аттестации для молодых учителей была разработана для поддержки и поощрения дальнейшего роста и развития начинающих специалистов. Эта система предназначена для достижения следующих целей:

- оценки навыков, знаний и подходов начинающих учителей;
- выявления сильных сторон и перспектив роста;
- планирования последующих шагов для развития.

Отметим, что модель оценки способствует укреплению школ как учебных сообществ, в которых у начинающих учителей есть много возможностей заниматься профессиональным обменом знаниями и коллективными исследованиями, которые ведут к постоянному росту и развитию.

Аттестация основана, как и в большинстве представленных стран, на профессиональном Стандарте педагога. Представим следующие базовые положения Стандарта: педагоги нацелены на заботу об учениках и несут перед ними ответственность; они обращаются с учениками справедливо и с уважением, внимательны к факторам, которые влияют на индивидуальное обучение ученика; педагоги способствуют развитию учащихся, внося вклад в становление граждан Канадского общества.

Непосредственно результаты учащихся официально не используются для аттестации учителей. Программа официального введения в должность начинающих учителей рекомендована Партнёрами Министерства образования в виде Рабочей Таблицы Педагогического Развития. Рабочая Таблица была составлена ключевыми партнёрами образования, в том числе представителями педагогических факультетов, молодыми учителями, родительскими организациями, представителями учителей и представителями попечителей.

Система аттестации опытных педагогов является обязательной для всех учителей. Оценивание учителя проводится на школьном уровне и в целом основывается на оценке директора школы. Инструментом оценивания является индивидуальный аттестационный план (ИАП) профессионального развития учителя. Каждый учитель должен разрабатывать или пересматривать и обновлять ИАП ежегодно. ИАП включает в себя задачи профессионального роста педагога, план действий и сроки достижения поставленных задач. ИАП разрабатывается и корректируется на основе тесного сотрудничества с директором. Учителя, которые переходят от уровня «новичков» к уровню опытных педагогов, должны разработать ИАП в первый год работы в качестве опытного учителя. Каждый последующий год учителя, после консультации со своими директорами, должны, по мере необходимости, пересматривать и обновлять свои ИАП за предыдущий год.

Представляем ещё одну модель аттестации педагогов — «система управления для повышения эффективности» (далее — СУПЭ) в Сингапуре. Это обязательная модель аттестации для всех педагогов. Оценивание проводится на школьном уровне, в соответствии с рекомендациями СУПЭ. Оценка эффективности даётся в значениях А, В, С, D или E. Это делается для сравнения учителей аналогичных категорий, так как учитель высшей категории скорее всего будет представлять себя лучше, чем учитель более низкой категории, из-за более глубоких знаний и опыта. Чтобы быть справедливыми по отношению ко всем учителям, эффективность оценивается относительно основной категории учителя.

Это означает, что для преподавателя высокой категории оценивание будет проходить с учётом более высоких стандартов. Создание СУПЭ было частью инициативы нового проекта, объявленного в 2001 году. Министерством образования, чтобы преобразовать преподавание в карьеру. Edu-Pac (Образовательные услуги в сфере профессионального развития и карьерного планирования) предложила ряд инициатив, чтобы «превратить образование в карьеру для учителей и помочь сохранить хороших и преданных своему делу учителей». Edu-Pac предложил три основных компонента: новую карьерную структуру, новую структуру понимания и улучшение эффективно-

сти системы управления. СУПЭ была разработана после проведения широких консультаций с педагогами на всех уровнях, постепенно с 2003 года.

Карьерная структура обеспечивает образование учителей по трём направлениям (курсам):

1) Учительский курс, создан для большинства педагогических работников. Этот курс обеспечивает повышение квалификации и получение возможностей стать высококвалифицированным учителем. Должностная вершина для учительского курса — это «Мастер Педагог», назначаемый из числа старших преподавателей. Мастер Педагог продолжает обучать и помогает развитию преподавания через наставничество, помогая в педагогической практике и моделировании уроков. Мастер Педагог приравнивается к старшему начальнику Департамента.

2) Курс для руководителей предоставляется для тех, кто занимает руководящие должности в школах и Министерстве. Edu-Рас вводит новую профессиональную градацию, позволяя тем самым руководителям Департаментов получить повышение в должности. Специальные денежные компенсации за дополнительные обязанности также запланированы.

3) Курс старшего специалиста предлагает создание сильной группы преподавателей для Министерства с глубокими знаниями и навыками в конкретных областях. Определены четыре области специализации: учебный план и педагогический дизайн, психология обучения и руководства, образовательное тестирование и измерение, исследование и статистика. Важнейшим этапом профессионального роста педагогического работника и наиболее объективным инструментом оценки его достижений является аттестация на квалификационные категории.

На примере международного опыта мы видим, что для оценки эффективности деятельности педагогических работников в ряде зарубежных стран разработаны перспективные системы оценки на самых различных уровнях. Отметим, что в рассмотренных в статье странах аттестация педагогов является обязательной и регулярной, контролируется государственными ведомствами, включает в себя несколько этапов. Инструментарий оценивания имеет различные варианты.

Так, в Чили это — самооценка, опросник руководителя организации, интервью коллег, портфолио, но академические результаты учащихся не используются для этой цели. В Англии практикуют наблюдение в классе и индивидуальные интервью, результаты учащихся для оценки результативности работы педагогов тоже не используются. В Португалии изначально модель аттестации включала результаты учащихся, но впоследствии этот критерий был исключён из модели. Отметим, что самооценка, наблюдение в классе, индивидуальное собеседование, а также стандартизированные формы учёта деятельности педагогов по различным аспектам составляют базовую модель оценивания педагогической деятельности.

В Онтарио (Канада) оценивание молодых и опытных педагогов имеет свои различия. Аттестация молодых специалистов проводится на уровне школы и в целом основывается на оценке директора. Основным инструментом оценки является Индивидуальный аттестационный план профессионального развития учителя. Результаты учащихся официально не используются при аттестации. Оценка опытных педагогов основывается на динамике профессионального роста, которая отражается в ИАП за предыдущие годы. В Сингапуре для оценки используется концепция Действительного Оценочного Потенциала, принцип которого — помочь педагогу достичь максимального профессионального роста до наступления пенсионного возраста.

Принципиальным моментом аттестации в разных странах является то, что она решает одну из основных проблем — проведение оценки эффективности деятельности педагога и принятие решения о повышении его квалификации или уровня компетенции. Другими словами, система аттестации педагогических кадров ставит во главу угла рост профессионального мастерства учителей и развитие образования в целом. Анализируя отечественный и международный опыт проведения аттестации педагогов, подчеркнём актуальность разработки процедуры аттестации как важного фактора развития педагогического сообщества и уровня мотивации педагогических работников, что напрямую связано с повышением качества обучения и воспитания подрастающего поколения.