

# СЕРТИФИКАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ работников как инструмент независимой оценки их квалификации и компетенций

**Виктор Васильевич Рябов,**

*президент Московского городского педагогического университета,  
профессор, доктор исторических наук*

**Юрий Викторович Фролов,**

*проректор по дополнительному образованию МГПУ, профессор,  
доктор экономических наук*

**Дмитрий Александрович Махотин,**

*заведующий кафедрой профессионального развития педагогических работников,  
кандидат педагогических наук*

Изменения, происходящие в современном образовании, — следствие перехода к экономике, основанной на знаниях, и нацелены на повышение его качества с позиции потребителей (государства, родителей, педагогических коллективов, работодателей, социальных партнёров). Очевидно, что качество образования напрямую зависит от показателей качества деятельности педагогов. Следовательно, должны быть разработаны на новой концептуальной основе и введены в действие системы оценки профессиональных квалификаций педагогов и формирования программ их профессионального развития.

- профессиональное развитие
- неформальное образование
- сертификация
- независимая оценка
- квалификационные уровни
- качество образования

Сегодня необходима иная инновационная модель управления профессиональным развитием педагогов, которая помогала бы решать одновременно проблемы социально-профессиональной адаптации молодых специалистов — выпускников педагогических вузов, колледжей, и стимулировать профессиональную активность учителей со стажем, а также наиболее продвинутых в профессиональном плане творческих учителей. Поддержанный и государством, и социальными партнёрами процесс непрерывного профессионального

развития педагогов является в современных условиях стратегически значимым для образования, ибо учитель — ключевой субъект модернизации образования!

Деятельность учителя — исключительно сложная, многообразная, эмоционально неоднородная и предъявляет требования не только и не столько к уровню знаний педагогов в предметной области, психологии, физиологии и других, которые служат пороговой характеристикой для допуска учителя

В.В. Рябов, Ю.В. Фролов, Д.А. Махотин. **Сертификация педагогических работников как инструмент независимой оценки их квалификации и компетенций**

к работе. Успех в педагогической деятельности определяется главным образом практическими навыками по организации образовательного процесса, а также профессионально важными качествами личности, а также опыта. Именно по этой причине процедуры сертификации в большинстве стран разделены на два блока, позволяющих оценивать пороговый уровень компетентности учителя и уровень, соответствующий квалификации «мастера» или эксперта, имеющего значимые результаты деятельности и пользующегося авторитетом в профессиональном сообществе.

### Повышение качества ресурсами профессиональной сертификации

Решение вопросов качества образования (в контексте модернизации российского образования) с учётом опыта реформирования образовательных систем в других странах должно опираться на нормативное подкрепление организации процедур измерения и оценки квалификаций и соответствующих им профессиональных компетентностей педагогов. Осо-

бую ценность представляет опыт сертификации результатов неформального и спонтанного обучения в концепции непрерывного образования (рис. 1).

По мнению экспертов в области обучения взрослых (например, Ариена Дейя из Европейского фонда образования<sup>1</sup>):

- *Формальное обучение* — это обучение, осуществляемое в специально организованной и структурированной среде (в учебном заведении, на предприятии) и в явном виде называемое обучением (с точки зрения целей, времени и ресурсов). Оно целенаправленно со стороны учащегося. Как правило, приводит к валидации (признанию) и сертификации.
- *Неформальное обучение* — это обучение, которое осуществляется в ходе спланированной деятельности, в явном виде не называемой обучением (с точки зрения целей, времени или ресурсов). Неформальное обучение целенаправленно со стороны учащегося.

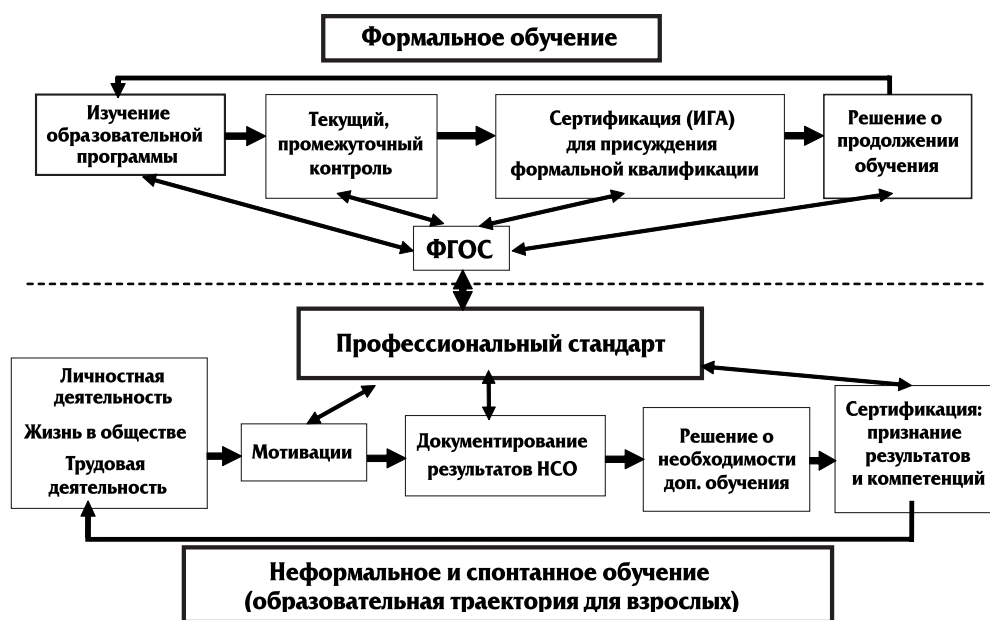


Рис. 1. Формы (уровни) формального и неформального обучения в концепции непрерывного образования

<sup>1</sup> Материалы Международного семинара «Глобальные и международные тенденции в области признания результатов ранее полученного обучения», Москва, 8–9 декабря 2009 г., <http://www.cvets.ru/meropri.html>

● *Спонтанное обучение* — это обучение в ходе повседневной жизни человека: на работе, в семье и т.д. Не организовано и не структурировано с точки зрения целей, времени или поддержки обучения. Как правило, не является целенаправленным со стороны учащегося.

● *Признание (валидация) результатов обучения* — это подтверждение компетентным органом того, что результаты обучения (знания, умения и/или компетенции), освоенные индивидуумом в процессе формального, неформального или спонтанного обучения, прошли оценку согласно установленным критериям и соответствуют требованиям стандарта. Валидация, как правило, приводит к сертификации.

● *Профессиональный стандарт* — нормативный документ, определяющий требования к компетенциям и квалификации работников (на разных квалификационных уровнях).

Приведённое разделение форм образования позволяет сформировать подкреплённый законом процесс постоянного профессионального развития специалистов в разных отраслях. Во Франции, например, по итогам признания результатов неформального и спонтанного обучения (НСО) могут присуждаться квалификации, которые имеют ценность и пользуются тем же доверием, что и квалификации формального образования и обучения. При этом введение признания такого образования позволяет уменьшить затраты на обучение по сравнению с формальным обучением (и для человека, и для общества). Ценность признания неформального и спонтанного обучения и доверие обеспечивается участием всех заинтересованных сторон, качеством профессиональных стандартов и оценочных процедур.

Проблема повышения качества профессиональной деятельности педагогов в развитых странах связана во многом с мнением, что необходимо создать условия для того, чтобы стимулировать профессиональную активность практикующего учителя. Он должен иметь возможность участвовать в разнообразных формах профессионального развития на бесплатной основе, принимать участие в различных научных, методических исследованиях и разработке стратегий инновационной деятельности. Важно подчеркнуть, что принятые процедуры аттеста-

## УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЕМ

ции, к сожалению, не позволяют педагогу-практику в полной мере реализовать потребности в самореализации в деятельности.

Процесс профессиональной подготовки не заканчивается в период обучения в высших учебных заведениях. Он продолжается в начальный период адаптации и в дальнейшей профессиональной деятельности.

Выделяют три направления профессионального развития:

- сфокусированное на обновлении запаса фундаментальных и прикладных знаний;
- профессиональное, ограничивающееся только профессиональными компетенциями учителя-специалиста (навыками и умениями);
- относящееся к личности учителя, к его жизни и деятельности как человека, который не отделим от своей деятельности.

К формам профессионального развития учителя относятся различные действия. Категории действий, входящих в состав профессионального совершенствования: обучение; дальнейшее обучение; обучение по профилю; самообразование, самообучение в целях пополнения и обновления опыта; консультации; наставничество; коучинг; профессиональная активность учителя (планы развития, педагогическое творчество, научные исследования — совершенствование школьной практики).

В процессе реализации разнообразных форм своего развития учитель должен проходить ступени оценки квалификаций, расположенные в иерархическом порядке.

### Содержание процедуры сертификации

Сертификация представляет собой процесс подтверждения квалификации педагога и их соответствия заданным в профессиональном стандарте требованиям.

В.В. Рябов, Ю.В. Фролов, Д.А. Махотин. **Сертификация педагогических работников как инструмент независимой оценки их квалификации и компетенций**

Процесс сертификации опирается на установленные типологии и требования к сертификатам и включает этапы подачи заявления, оценивание, решение о сертификации, повторную сертификацию.

Центральная идея сертификации педагогов — обеспечение **высокого качества образования**, в которой педагог играет решающую роль. Недостатки и проблемы формального образования, в первую очередь связанные с отсутствием у учащихся реального педагогического опыта, должны демпфироваться путём мотивированного самообразования педагогов, стимулирования процессов обмена педагогическим опытом, постоянной работой над собой в целях коррекции профессионально важных личностных качеств. По исследованиям, проводимым в России и за рубежом, профессионалом педагог становится после 12–20 лет педагогической работы при условии постоянного самосовершенствования. **Данный временной период можно сократить только за счёт дополнительных инвестиций в человеческий капитал** и создания условий для целенаправленного и управляемого профессионального развития педагогических работников (по аналогии с существующими системами в менеджменте и управлении персоналом).

Таким образом, **сертификация профессиональных квалификаций** педагогов служит общественно-государственным инструментом обеспечения высокого качества образования.

Основные **задачи сертификации** в педагогической области, последовательно раскрывающие основную цель создания системы оценки и сертификации педагогических работников:

- реализация требований профессионального стандарта через оценку квалификаций педагогических работников;
- создание независимой системы оценки качества профессиональной деятельности через привлечение всех заинтересованных участников образовательного процесса (социальных партнёров образования);

- управление системой повышения качества педагогической деятельности, выявление перспектив использования потенциальных возможностей педагогических работников;
- стимулирование профессионального развития педагогов, непрерывного повышения уровня их компетентности, закрепляемой в иерархии квалификаций;
- подтверждение профессиональным сообществом социального статуса педагога, уровня его квалификации в какой-либо области педагогической деятельности;
- оценка эффективности неформального и спонтанного обучения педагога;
- создание системы материального стимулирования педагогических работников в контексте введения новых систем оплаты труда, в части установления выплат стимулирующего характера.

Система оценки и сертификация профессиональных компетенций в педагогической области должна строиться на основе **принципов**:

- *добровольности* прохождения оценки и сертификации профессиональных квалификаций;
- *независимости* оценочных процедур;
- *открытости и доступности* процедур и результатов оценки и сертификации профессиональных квалификаций;
- *обеспечения конфиденциальности* в отношении персональных данных педагогов, участвующих в сертификации;
- *исключения дискриминации* и принятия пристрастных решений, в первую очередь по отношению к дипломам, полученным по итогам формального обучения в учреждениях высшего и среднего педагогического образования;
- *компетентности* системы сертификации, достигаемой через компетентность персонала и экспертов, участвующих в процедурах оценки и сертификации профессиональных квалификаций;
- *иерархичности* системы квалификаций и сертификации.

**Структура сертификации** представляет собой иерархическую модель квалификационных уровней, описывающих в виде

пирамиды возможные сертификационные категории для педагогической области. Эта структура — инвариантна и пригодна для описания уровней квалификации для любого вида педагогической деятельности.

В структуре сертификации выделяют четыре квалификационных уровня: пороговый уровень, уровень опыта, уровень мастерства, уровень эксперта.

*Пороговый уровень* соответствует минимальным требованиям к квалификации и компетентности педагогических работников, указанным в Едином квалификационном справочнике для педагогов, а также к результатам формального образования, соответствующим требованиям ФГОС в области «образование и педагогика». Пороговый уровень обеспечивается итоговой государственной аттестацией выпускников по соответствующим специальностям и направлениям подготовки, не требует дополнительной сертификации, а служит основой для выделения кластеров компетенций, обязательных для всех педагогических работников. В отдельных случаях можно предусмотреть оценку уровня подготовки выпускников непедагогических вузов, имеющих квалификации по непедагогическим специальностям (профилям), а также безработных граждан, после дополнительной профессиональной подготовки (переподготовки) на соответствие требованиям порогового уровня квалификации.

Для порогового уровня в соответствии с требованиями Единого квалификационного справочника по должности «Учитель» целесообразно, по мнению авторов, выделить следующие группы компетенций:

- компетенции в области педагогики;
- компетенции в области психологии, физиологии и гигиены;
- компетенции в области методики обучения и воспитания, применения современных педагогических технологий;
- компетенции в области информационных и мультимедийных технологий, использования цифровых образовательных ресурсов;
- компетенции в области охраны труда и пожарной безопасности, применения здоровьесберегающих технологий;
- общекультурные компетенции в соответствии с требованиями ФГОС среднего и высшего профессионального образования;

## УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЕМ

- компетенции в области преподаваемого предмета (и соответствующей научной области знаний).

*Уровень опыта* представляет собой широкую базу для сертификации педагогических работников по разным направлениям педагогической деятельности. Минимальные квалификационные требования для сертификации:

- высшее или среднее профессиональное педагогическое образование либо высшее или среднее непедагогическое образование и диплом о профессиональной переподготовке в педагогической области;
- работа на педагогической должности не менее двух лет;
- подтверждаемый опыт и достижения по конкретному направлению педагогической деятельности.

Выполненный анализ направлений педагогической деятельности для учителя-предметника позволил выделить инвариантные направления для сертификации, учитывающие уровень опыта и достижений учителя в конкретной области (безотносительно к его предметной специализации):

- профессионал в области научно-исследовательской работы;
- профессионал в области методической работы;
- профессионал в области воспитательной работы;
- профессионал в области информационных технологий;
- профессионал в области современных педагогических технологий;
- профессионал в области организации учебной деятельности;
- профессионал в области социально-педагогической деятельности;
- профессионал в области психолого-педагогической поддержки учащихся и профессионального самоопределения (педагог-фасилитатор);
- за результаты профессионального развития (например, лауреатам конкурсов педагогического мастерства определённого уровня);



**В.В. Рябов, Ю.В. Фролов, Д.А. Махотин. Сертификация педагогических работников как инструмент независимой оценки их квалификации и компетенций**

- по итогам сертификационных курсов повышения квалификации.

*Уровень мастерства* предполагает сертификацию педагога, достигшего высокой квалификации в одном из направлений педагогической деятельности на основе сформировавшегося опыта деятельности. В качестве критериев оценки, отличающих педагогов на уровне мастерства от других квалификационных уровней, выделяются следующие:

- проявление творческого подхода в педагогической деятельности, внедрение новых идей в образовательный процесс (педагог-новатор);
- организация процессов передачи, обмена педагогическим опытом, консультирование молодых педагогов, участие в проведении мастер-классов, конкурсов педагогического мастерства (педагог-наставник);
- педагог, являющийся примером для своих коллег, пользующийся авторитетом не только в педагогическом коллективе, но также и среди учащихся и их родителей, оказывающий устойчивое позитивное влияние на педагогический коллектив образовательного учреждения и на профессиональное сообщество, например, по направлениям реализации экспериментальных и инновационных проектов не только в своём образовательном учреждении, но и на уровне муниципального образования, города (педагог-лидер).

Число направлений сертификации на уровне мастерства ограничено до трёх (в отличие от уровня опыта), так как более высокий уровень квалификации можно достичь только на базе опыта, отражающего индивидуальную траекторию профессионального развития педагога и опирающегося на методический профиль образовательного учреждения.

*Уровень эксперта* отличается от всех предыдущих не результатами собственной педагогической деятельности, не трансляцией авторского педагогического опыта, не высоким уровнем организации образовательного процесса (это всё имеет отношение к уровню мастерства по тому или иному направлению сертификации), а *квалификацией*, позволяющей

оценивать деятельность других педагогов, учебные и методические разработки коллег, выступать экспертом на конкурсах профессионального мастерства, олимпиадах, давать рекомендации и отзывы на продукты педагогической деятельности и оценивать уровень квалификации педагогов. В связи с этим можно предполагать, что сертификация на уровень эксперта будет однозначной без выделения различных направлений и видов педагогической деятельности.

Минимальное и единственное требование для достижения уровня эксперта — все сертификаты уровня мастерства, которые будут свидетельствовать о продуктах деятельности кандидата на квалификацию эксперта образовательного процесса по всем направлениям и уровням сертификации. Логика сертификации говорит о необходимости прохождения процедуры сертификации не менее 10 раз, чтобы достигнуть уровня эксперта.

### **Оценивание в сертификации**

Для создания *единой шкалы оценивания* кандидата в процедуре сертификации предлагается использовать рейтинговую шкалу оценки, позволяющую учитывать накопление баллов в процессе оценивания на разных уровнях и этапах сертификации. В этом случае ещё одним требованием к кандидатам на сертификацию по конкретной категории становится набор необходимого количества баллов.

Введение общей рейтинговой шкалы сертификации позволит:

- создавать общий реестр сертифицированных специалистов независимо от уровня их квалификации;
- производить учёт («перенос») рейтинговых баллов в процессе прохождения кандидатом процедуры оценки и сертификации;
- проводить сертификационные процедуры в соответствии с суммами рейтинговых баллов, соответствующих конкретному квалификационному уровню;

- проводить экспертизу кандидатов в процессе сертификации на основе предварительно набранных рейтинговых баллов;
- устанавливать пороговый рейтинговый балл, позволяющий кандидату претендовать на присуждение конкретной сертификационной категории.

В процессе проведения исследований выделены следующие **методы оценки компетенций**, которые, по мнению авторов, целесообразно применять в процедурах независимой сертификации (с учётом отечественного и зарубежного опыта):

- *тестирование* на освоение кандидатом группы компетенций с использованием разного типа тестов, в том числе практических заданий, ситуативных тестов и прочего, которые направлены на определение степени решения кандидатом реальных проблем педагогической деятельности (в форме очного и дистанционного тестирования);
- *самооценка* (самоописание кандидатом уровня овладения компетенциями, которое сопровождается дополнительными рекомендациями, рецензиями на реальный опыт педагога);
- *портфолио* (метод, основанный на сборе разнообразной документации, творческих работ, наград, рецензий, эссе, отчётов о собственной деятельности, анализ конкретных результатов образовательного процесса и прочего — всего того, что подтверждает наличие у кандидата освоенной группы компетенций и минимальных требований квалификации для конкретного уровня сертификации);
- *наблюдение* (получение доказательств компетентности у кандидата при постоянном наблюдении за его профессиональной деятельностью);
- *имитационные либо практические задания*, предполагающие моделирование ситуаций, приближенных к реальной педагогической деятельности, в ходе которых кандидат должен проявить своё педагогическое мастерство для разрешения предложенной ситуации, решения педагогической проблемы;
- *конкурсы профессионального мастерства*, победа в которых может быть приравнена к выполнению требований для получения определённого квалификационного сертификата, так как в ходе проведения конкурса и по его итогам кандидат фактически и публично демонстрирует свою компетентность в какой-либо области педагогической деятельности;

## УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЕМ

- *круговая оценка компетентности педагога* с участием всех заинтересованных сторон, обладающих знаниями об участнике сертификации; осуществляется при условии достижения анонимности обратной связи в соответствии с оценочными средствами, представленными в профессиональном стандарте педагога;
- *ситуационное интервью*, основанное на собеседовании эксперта с кандидатом, в рамках которого кандидату необходимо описать своё поведение в какой-либо гипотетической ситуации, приближенной к реальной педагогической деятельности;
- *анализ автобиографического и педагогического опыта кандидата (ААБПО)*, который основан на анализе анкетных данных о педагоге, специально подобранных таким образом, чтобы проанализировать профессионально важные качества личности педагога, имеющийся опыт и заслуги, определить факты, способствующие профессиональному росту педагога и достижения им определённого уровня развития.

Данные методы оценки квалификации и компетенций педагогов рекомендуется использовать в определённом сочетании с учётом их преимуществ и недостатков, а также с учётом данных по прогнозной валидности методов. Соотношение квалификационных уровней сертификации и соответствующих им методов оценки компетенций педагогов представлено на рис. 2.

**Процедура сертификации** включает следующие основные этапы: подачу заявления, проведение оценки квалификации и компетенции кандидата, принятие решения о сертификации кандидата, контроль за соблюдением кандидатом требований профессионального стандарта и сертификационного уровня, ресертификация, либо аннулирование сертификата.

*Подаче заявления* предшествует ознакомление кандидата с требованиями,

В.В. Рябов, Ю.В. Фролов, Д.А. Махотин. **Сертификация педагогических работников как инструмент независимой оценки их квалификации и компетенций**

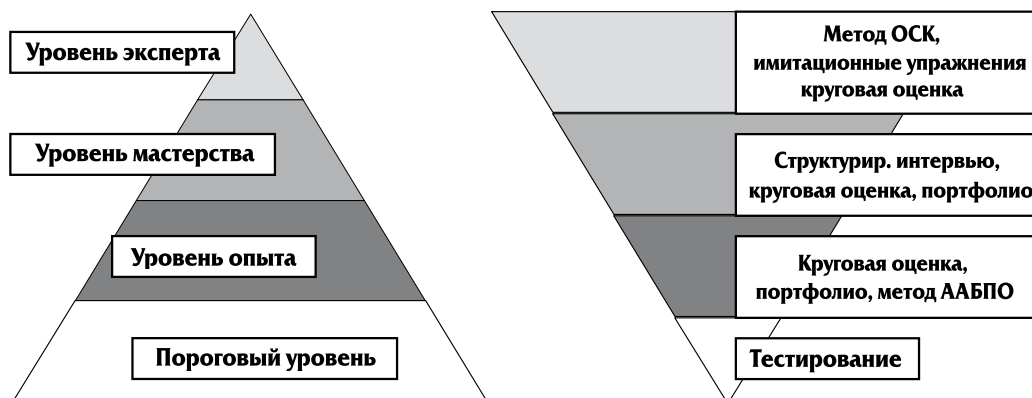


Рис. 2. Методы оценки компетенций на разных квалификационных уровнях

предъявляемыми к квалификации и компетенции на данном сертификационном уровне, ознакомление с процедурой оценки и сертификации квалификаций, сбор необходимых для сертификации документов.

К таким документам относятся: заявление, договор на проведение процедуры оценки и сертификации, анкета кандидата, справка с места работы с указанием педагогического стажа; копии дипломов об образовании и повышении квалификации, заверенные работодателем или нотариально; копии имеющихся (действующих или аннулированных) сертификатов.

Оценка квалификации и компетенции кандидата в процессе сертификации включает следующие основные процедуры:

- организация экспертной комиссии, назначение экспертов;
- анализ документов, поданных кандидатом на сертификацию;
- выбор соответствующих методов оценки;
- проведение оценочных процедур, квалификационных испытаний;
- подготовка отчёта (акта) о проведении оценки квалификации и компетентности кандидата и передача его на заседание экспертной комиссии;
- ознакомление кандидата на сертификацию с подготовленным отчётом.

Принятие решения о сертификации происходит на заседании экспертной комиссии, на котором должен присутствовать представитель апелляционной комиссии, а также могут присутствовать сам кандидат и представители образовательного учреждения (работодателя), в котором работает кандидат.

Принятие решения производится открытым голосованием членами экспертной комиссии на основании подготовленного экспертами отчёта (акта) об оценке квалификации и компетенций кандидата и в соответствии с требованиями к конкретной сертификационной категории. Представитель апелляционной комиссии, работодатель и сам кандидат на сертификацию имеют право сделать любое заявление в ходе обсуждения решения или после его принятия.

Контроль за педагогической деятельностью сертифицированного специалиста проводится в течение всего срока действия сертификата, как привлекаемыми экспертами, так и всеми заинтересованными участниками образовательного процесса (представителями органов управления образованием, образовательного учреждения, педагогами-коллегами, родителями). Потребители образовательных услуг имеют право подавать заявление в апелляционную



комиссию по поводу нарушений профессионального стандарта, профессиональной этики и требований сертификационного уровня в любое время действия сертификата. Инспекционный контроль экспертами центра оценки и сертификации квалификаций может проводиться при наличии заявления в апелляционную комиссию или не реже, чем 1 раз в год, начиная с учебного года, в котором была проведена сертификация.

*Аннулирование сертификата* происходит в следующих случаях:

- в случае выявленных нарушений со стороны сертифицированного специалиста;
- в случае уголовного наказания, связанного с педагогической деятельностью сертифицированного специалиста;
- в случае окончания срока действия сертификата.

Аннулирование сертификата проводится на основании решения апелляционной комиссии либо автоматически на основании окончания срока действия сертификата.

*Ресертификация* проводится по заявлению кандидата на повторную сертификацию на квалификацию, по которой был ранее сертифицирован кандидат. По решению экспертной ко-

## УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЕМ

миссии ресертификация может быть проведена без использования методов оценки и квалификационных испытаний на основании анализа документов, подтверждающих квалификацию кандидата.

### Резюме

**Разработка и внедрение в педагогическую практику** системы независимой оценки и сертификации квалификаций и компетенций педагогических работников как одного из **инструментов государственно-общественного управления системой образования** позволят создать условия для **управления процессом профессионального развития педагогов** на основе:

- 1) учёта требований профессионального стандарта;
- 2) привлечения к оцениванию широкого круга заинтересованных в качестве образования социальных партнёров;
- 3) оценки эффективности неформального и спонтанного обучения педагога (подтверждения опыта педагогического работника);
- 4) механизмов материального и морального стимулирования профессионального развития педагогов. **НО**