

АТТЕСТАЦИЯ: ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ деятельности учителя



Владимир Николаевич Аверкин,
*ректор Новгородского областного института развития
образования, профессор, доктор педагогических наук*



Олег Михайлович Зайченко,
*директор научно-исследовательского
Центра образовательной политики
Новгородского областного института развития
образования, кандидат педагогических наук*

- порядок аттестации
- оплата труда
- анализ эффективности
- оценка педагогических кадров

Принятие нового Порядка аттестации педагогических работников¹ заметно повысило интерес к этой процедуре, в последние годы почти уже пропавший. Чтобы сохранить его

¹ Порядок аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утверждённый Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 г. № 209.

и дальше, необходимо, прежде всего, задуматься над вопросом: **зачем нужна аттестация?**

Распространённая ошибка управленцев — недостаточное внимание к конечным целям отдельных управленческих действий. Особенно это касается процедур, предусмотренных законодательством и поэтому обязательных. Единственным оправданием при этом служит то, что «так требуется».

Опасность формального подхода существует и в отношении аттестации педагогических кадров. Если не ставить вопрос о её конечных результатах, аттестация будет проводиться ради самой аттестации. Тем самым она окажется замкнутой на самоё себя, не оказывая сколько-нибудь заметного влияния на развитие образования. Между тем, аттестация кадров — важная составная часть управления персоналом и в этом качестве должна служить достижению некоторых конечных результатов управленческой деятельности, **то есть быть средством, а не целью.**

Отвлечёмся на время от целей и задач аттестации, содержащихся в Порядке аттестации педагогических работников. Рассмотрим, какое место она занимает в управлении персоналом, в чём её предназначение. Аттестация, как известно, — одна из форм оценки кадров. В научной литературе и различного рода практических руководствах представлен весьма обширный перечень задач аттестации. Нередко в него попадают как её непосредственные задачи, так и ожидания дополнительных эффектов, таких, например, как получение информации для принятия управленческих решений.

С нашей точки зрения, аттестация работников служит достижению двух основных целей. Во-первых, она призвана быть «фильтром» на пути некомпетентных работников; во-вторых, должна обеспечивать оценку работы персонала для последующей дифференциации в оплате труда и определения направлений повышения квалификации.

Насколько существующая ситуация в сфере образования позволяет решать эти задачи?

Повышение уровня оплаты труда — условие эффективной аттестации

Дефицит хороших учителей — общеизвестный факт. Формальное отсутствие вакансий в ряде школ определяется только тем, что их руководители «держатся» за любых учителей, а не только за показывающих должное качество подготовки учащихся. В этой связи, например, в Финляндии принята практика проводить испытание для выпускника вуза при его приёме на работу, по итогам которого школа вправе отказаться от нового учителя, если сочтёт его подготовку недостаточной. В нашей стране такая практика сегодня мало реальна.

Абстрактной, на наш взгляд, является и норма Порядка аттестации педагогических работников, предусматривающая возможность расторжения договора с учителем в случае признания его по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации.

Чтобы поставить преграду перед неквалифицированным педагогом, необходимо обеспечить конкурентоспособный уровень оплаты труда в образовании. Только в этом случае появится возможность с помощью аттестации осуществлять отбор педагогов, не опасаясь, что при отказе от учителя, деловые или личностные качества которого не соответствуют определённым требованиям, соответствующий предмет учащимся долгое время некому будет преподавать.

Аттестация — способ выявить наиболее эффективно работающих учителей для их последующего материального стимулирования. Но при низком среднем уровне оплаты труда педагогов это лишается смысла. Даже значительная в процентном отношении надбавка за высокое качество и эффективность профессиональной деятельности в абсолютном выражении оказывается малоощутимой. Руководители школ в рамках новой системы оплаты

труда вынуждены распределять фактически прежний фонд заработной платы. Несмотря на предпринятые в последние годы усилия, существенно он не увеличился. Установление квалификационных категорий по результатам аттестации (высшая, первая, без категории) в этой ситуации имеет мало смысла и может служить разве что средством морального удовлетворения.

Что касается значения аттестации в совершенствовании профессионального опыта учителя в системе повышения квалификации, то, безусловно, аттестационная экспертиза, проведённая на объективных началах, способна выявить недостающие у него знания, умения. Однако, чтобы сам процесс повышения квалификации был эффективным, он должен опираться на потребность педагога в профессиональном развитии. Чтобы ощутить такую потребность, учитель должен быть убеждён в том, что рост его профессионального уровня, приводящий к более высоким трудовым показателям, повлечёт заметное увеличение размера заработной платы.

Таким образом, перспективы аттестации педагогов как одной из эффективных технологий кадровой работы, **неразрывно связаны с задачей кардинального повышения оплаты труда в системе образования.** Только при условии существенного роста среднего уровня заработной платы педагогов аттестация станет реальным инструментом управленческой деятельности в образовании, а усилия и ресурсы, потраченные на её проведение, будут полностью или хотя бы в значительной мере оправданы. Без выполнения этого условия аттестация окажется лишь ненужным отвлечением от основной работы и вместо пользы может нанести заметный ущерб.

Едва ли, однако, можно рассчитывать, что предстоящее повышение заработной платы учителей в рамках модернизации региональных систем общего образования будет достаточным в контексте сказанного. Повышение зарплаты, как известно, предполагает доведение её уровня до средней заработной платы в экономике субъекта РФ. Однако уровень оплаты труда в России, за исключением некоторых отраслей, остаётся весьма низким, заметно отстаёт от европейского уровня. Отчасти по этой причине,

по мнению ряда экспертов, производительность труда в российской экономике — одна из самых низких среди индустриально развитых государств: дешёвый труд не создаёт необходимых стимулов работать добросовестно.

«Догоняющая» стратегия оплаты труда учителей в этой связи не способна обеспечить рост их трудовой мотивации. Действительно, если средняя заработная плата работников производственных отраслей признаётся низкой и недостаточной для повышения мотивации к труду в промышленности, почему следует ожидать, что ещё более низкий уровень оплаты труда способен повысить интерес к улучшению качества труда в системе образования?

Педагогический труд по своему содержанию является высококвалифицированным, предполагает высокую оплату, превышающую по крайней мере оплату труда работников начального звена в промышленности. Не случайно поэтому сегодня у многих учителей возникает вопрос: оправданна ли, с материальной точки зрения, их длительная подготовка к профессиональной деятельности?

Доведение заработной платы учителей до средней в экономике означает закрепление за сферой образования статуса отрасли, в которой для основной части работников не может быть высоких зарплат. Негативные последствия такой стратегии очевидны.

Необходимо поэтому, как это предлагает, например, О.Н. Смолин, заместитель председателя Комитета Государственной Думы РФ по образованию, средний уровень оплаты труда педагогических работников так поднять, чтобы он превышал среднюю заработную плату в производственном секторе. Эта позиция, по мнению О.Н. Смолина, требует законодательного закрепления. Ранее соответствующие нормы содержались в Законе РФ «Об образовании», но затем были исключены.

При этом должен быть изменён механизм оплаты труда: он должен стать штатно-окладным, как в абсолютном большинстве развитых зарубежных стран, то есть учитывать при нормировании рабочего времени все виды деятельности учителя.

Какой должна быть аттестация

Мы исходим из того, что процедура аттестации должна быть прежде всего экономичной, простой, объективной и независимой.

Требование экономичности обусловлено актуальностью задачи оптимального использования ресурсов, необходимых для осуществления видов деятельности в сфере образования, таких, как аттестация, лицензирование, государственная аккредитация и других. Экономичность аттестации означает использование при её проведении минимальных человеческих, материальных, временных и иных ресурсов без ущерба для её качества. Особо важна экономия рабочего времени учителя. Не только в нашей стране, но и за рубежом всё чаще в качестве серьёзной проблемы называют высокую пропорцию времени учителей, затрачиваемого на административную работу, подготовку различного рода отчётов и справок. Эта проблема справедливо относится к недостаткам менеджмента в образовании, и весьма нежелательно, чтобы её ещё более усугублял существующий механизм аттестации.

В этой связи крайне важно не усложнять при аттестации процедуру самооценки учителем своей деятельности. Если для экспертов участие в аттестационной экспертизе — чаще всего, оплачиваемая работа, то самооценка, как элемент аттестации, проводится, естественно, без дополнительной оплаты, а ведь это дополнительная нагрузка на учителя.

Объективность аттестации — использование таких оценочных показателей, расчёт значений которых не зависит от того, кто проводит аттестационную экспертизу.

Рассмотрим, насколько соответствует требованию объективности одна из методик оценки уровня квалификации педагогов, разработанная с учётом положений нового Порядка аттестации педагогических работников. В качестве предмета оценки авторы методики определяют шесть профессиональных компетенций, например, в области личностных качеств педагога, в постановке целей и задач педагогической деятельности.

Каждая компетенция оценивается с помощью трёх показателей. Например, для компетенции в области постановки целей и задач педагогической деятельности определены такие показатели: умение ставить цель и задачи в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями учащихся, умение перевести тему урока в педагогическую задачу, вовлечь школьников в процесс формулирования целей и задач.

В свою очередь, каждому показателю соответствует несколько утверждений. Эксперты оценивают эти утверждения по пятибалльной шкале.

Затем подсчитывается среднее значение по каждому показателю, далее — среднее значение по каждой компетенции, и наконец — показатель уровня профессиональной квалификации учителя как среднеарифметическое значение по шести базовым компетенциям. Эту методику трудно назвать экономичной и простой. Следуя ей, эксперт должен оценить квалификацию учителя по 90 параметрам. При этом ни один из них не отражает результаты педагогической деятельности. В то же время каждый параметр весьма сложен и неоднозначен. Чтобы дать оценку по любому из них, эксперту потребуются более чёткие индикаторы. Например, невозможно, на наш взгляд, сделать вывод о степени проявления в деятельности учителя таких составляющих его профессиональной компетентности, как «умение вызвать интерес у учащихся к своему предмету» или «умение активизировать творческие возможности учащихся». Подобные умения не выражаются в каком-либо одном

действии, которое можно было бы легко зафиксировать. Тем не менее в рассматриваемой методике они не детализируются.

Таким образом, реальный перечень параметров оценки только для шести выделенных компетенций окажется значительно шире представленного в методике. Сам набор предложенных базовых компетенций едва ли может рассматриваться в качестве окончательного и закрытого. Как отмечает, например, В.А. Толочек, состав компонентов понятий, отражающих успешность деятельности, тяготеет к бесконечности. В мировой практике есть уже сотни вариантов списков ключевых компетенций. Только в немецкоязычной литературе общее число желаемых ключевых компетенций личности превышает 600. Возможность объективно оценивать уровень квалификации педагогических работников на основе данной методики также вызывает сомнения.

Прежде всего, трудно представить, каким образом можно дать точную и непредвзятую оценку выделенных в методике параметров квалификации учителя «на основе анализа одного-двух уроков» и даже изучения различных материалов, таких, как рабочие программы по предмету, классный журнал, результаты внутришкольного контроля и других.

Ещё менее отвечающим требованиям объективности и точности видится подтверждение соответствия педагога занимаемой должности путём квалификационного испытания в форме всего лишь подготовки конспекта урока или решения педагогической ситуации.

Влияние личности эксперта на результаты оценки не стоит преуменьшать. Чем более неясны показатели и индикаторы, тем больше объективная информация смешивается с эмоциями, личным отношением. Так, в работе специалистов по подбору персонала отмечено: при нечётких критериях позитивная психологическая реакция на кандидата повышает оценку его профессиональных качеств, негативная — снижает. Эти недостатки присущи не только методике предложенной новым Порядком аттестации. Авторы другой публикации², разрабатывая «новые подходы»

² Рябов В.В., Фролов Ю.В., Леванова Т.В., Масумов М.А. Механизм управления эффективностью работы в образовательных учреждениях. // Народное образование. 2011. № 5. С. 112–118.

к оценке педагогического персонала, предлагают при анализе эффективности работы педагога вместо «большого количества разноплановых критериев, основанных прежде всего, на изменениях степени обученности учащихся», использовать «метод компетенций», предусматривающий «описание результатов оценки специалиста в терминах поведения (исполнения)». В качестве «измеримого показателя» предлагается, например, следующее «поведение»: педагог «верит в потенциал учеников», «высказывает идеи, мнения, имеющие ценность для коллег или учреждения», «соблюдает права и свободы учащихся» и т.д.

В других источниках можно встретить такие словосочетания для описания педагогической компетентности, как «способность видеть ученика в образовательном процессе», «умение строить образовательный процесс, направленный на достижение учащимися целей образования». Неточность, размытость критериев, сложность процедуры оценки педагогической деятельности обнаруживаются и в наработках по аттестации, имеющихся в субъектах РФ.

Основа аттестации — измерение конкретных результатов

Причины названных недостатков связаны с нерациональными исходными установками. Проанализированные нами методики аттестации педагогов ориентированы на оценку условий, факторов успешной профессиональной деятельности, то есть дают прогноз успешности. Такой подход соответствует задаче оценки специалиста при входе в профессиональную деятельность, например, при отборе кандидатов на должность. Иного способа определить уровень квалификации работника в данном случае быть и не может.

Однако аттестация предусматривает оценку уже принятого на работу и проработавшего определённое время

специалиста. Это открывает возможность при установлении уровня квалификации такого работника **фиксировать не косвенные характеристики успешной деятельности, а её прямые показатели — достигнутые результаты.**

Результаты труда учителя — главное и наиболее отчётливое свидетельство его профессиональной компетентности. Именно они, с нашей точки зрения, в первую очередь подлежат измерению в ходе аттестации.

В какой мере новый Порядок аттестации педагогических работников предусматривает оценку результативности деятельности?

Прежде чем ответить на этот вопрос, напомним, что понимается под результативностью. Это понятие означает степень достижения поставленных целей и является одной из главных характеристик деятельности. Любые другие параметры её оценки, в том числе её инновационность, низкая затратность и т.д. теряют значение, если намеченные цели не достигнуты.

Необходимо признать, что хотя в Порядке аттестации и предусмотрена оценка результатов профессиональной деятельности педагогов, эта позиция не выделена в качестве доминирующей. Так, при чтении положений, определяющих порядок подтверждения соответствия занимаемой должности, в качестве главного инструмента аттестации воспринимается проведение квалификационного испытания: аттестуемый должен письменно ответить на вопросы, связанные с педагогической деятельностью в занимаемой должности. Замысел разработчиков документа в данном случае приходится истолковывать, как проведение испытания в форме, близкой к теоретическому экзамену. В рамках такой формы трудно проанализировать результат работы педагога. Более того, экзамен, как известно, в большей степени предполагает проверку знаний и интеллектуальных умений, чем способность к решению практических задач. Результаты деятельности при таком испытании

находят отражение только в представлении работодателя. Однако при этом они являются лишь одним из компонентов общей информации об учителе.

Согласно Порядку аттестации, кроме результатов деятельности, представление должно содержать оценку профессиональных, деловых качеств педагогического работника, информацию о прохождении им повышения квалификации, сведения о результатах предыдущих аттестаций. Эти данные также несут в себе информацию об уровне квалификации педагога, однако не в такой мере, как результаты его профессиональной деятельности. Сходная ситуация складывается и с установлением соответствия уровня квалификации педагогических работников требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей). Создаваемые для этого экспертные группы в соответствии с Порядком аттестации призваны осуществлять всесторонний анализ результатов профессиональной деятельности педагогического работника. Однако, условия получения квалификационной категории включают требования не только к результатам труда. Так, например, чтобы получить первую квалификационную категорию, педагогический работник должен владеть современными образовательными технологиями и методиками, и эффективно применять их в практической профессиональной деятельности, а также вносить личный вклад в повышение качества образования на основе совершенствования методов обучения и воспитания. Педагогические работники, претендующие на высшую квалификационную категорию должны, кроме того, вести инновационную деятельность, а также активно распространять свой опыт в области повышения качества образования и воспитания. По поводу этих критериев отметим, прежде всего, то, что их формулировки весьма неконкретны. Для критериев это существенный, а возможно и главный недостаток, поскольку они вводятся именно для того, чтобы измерять определённые параметры, а не оценивать то, что имеет очень нечёткие границы.

Неконкретность критериев ведёт к их произвольному толкованию. По-разному можно ответить, например, на такие вопросы:

- Следует ли отнести к современным образовательным технологиям традиционный, но эффективный урок?
- Что означает «личный вклад в повышение качества образования» и при этом «на основе совершенствования методов обучения и воспитания?»
- На протяжении какого времени учитель должен демонстрировать высокие результаты деятельности, чтобы их можно было назвать стабильными — двух, трёх или более лет?
- Что считать «активным распространением собственного опыта?»
- В чём различие между совершенствованием методов обучения и воспитания и инновационной деятельностью?
- Является ли само по себе отсутствие в работе учителя элементов инновационности признаком недостаточно высокой квалификации?

Неясно различие между эффективным применением современных образовательных технологий и результатом освоения школьниками образовательных программ выше среднего в субъекте Российской Федерации. Разве высокие результаты в данном случае не признак эффективной деятельности?

Все эти вопросы только подтверждают, что **критерии определения квалификационных категорий носят весьма общий характер.** По степени точности и однозначности они, например, существенно уступают показателям оценки эффективности деятельности органов исполнительной власти субъектов РФ и местного самоуправления в сфере образования, установленным указами Президента РФ и актами Правительства РФ.

Именно поэтому сегодня уровень квалификации педагогических работников в ходе аттестации определяется экспертным, а не расчётным («формульным») путём. Это делает итоги аттестации в значительной степени зависящими от субъективных представлений членов экспертных групп, создаваемых для оценки результатов деятельности педагогов. При этом в отличие от механизма государственной аккредитации образовательных учреждений, порядок аттестации педагогических работников не предусматривает для субъектов РФ права устанавливать уточняющие

критерии. Но если бы такое право и было предусмотрено, то следствием этого стало бы то, что в разных субъектах РФ педагоги примерно с одинаковым уровнем квалификации и результатами деятельности имели бы разные квалификационные категории.

Поэтому **Порядок аттестации должен быть дополнен более чёткими, доступными для числового выражения требованиями к установлению квалификационной категории, обязательными для всех субъектов РФ.**

Если всё же согласиться с необходимостью оценивать при аттестации, кроме результатов деятельности, также иные показатели, крайне важно ввести для каждого критерия определённый весовой коэффициент. Мы считаем высокие результаты освоения школьниками образовательных программ более значимым фактором оценки уровня квалификации учителя, чем, например, пропаганду собственного опыта.

Использование измеримых показателей при аттестации учителей в Новгородской области

Принцип определения уровня квалификации педагогов на основе измеримых показателей составил основу разработки механизма аттестации педагогических кадров в Новгородской области. Разработку механизма аттестации провели сотрудники областного Института развития образования (Е.И. Казакова и другие.)

Приведём некоторые показатели, позволяющие в ходе аттестации оценить результаты профессиональной деятельности педагогов. Результат оценивается соответствующим количеством баллов.

Учитель:

- государственная (итоговая) аттестация учащихся 11-х классов:
- средний балл по классу равен или выше среднеобластного — 2;

- наличие учащихся, набравших по итогам государственной (итоговой) аттестации максимальный балл — 1;
- нет — 0.

► *государственная (итоговая) аттестация учащихся 9-х классов:*

- средний балл по классу равен или выше среднеобластного — 2;
- процент положительных отметок равен 100 — 0,5;
- наличие учащихся, набравших по итогам государственной (итоговой) аттестации максимальный балл — 0,5;
- нет — 0.

► *тестирование учащихся 2–11-х классов:*

- средний процент выполнения теста по классу равен или выше 70% — 2;
- менее 70% — 0.

► *процент учащихся, вовлечённых во внеурочную деятельность по учебному предмету:*

- свыше 50% — 3;
- 25–50% — 2;
- до 25% — 1;
- нет — 0.

► *участие учащихся в предметных олимпиадах различного уровня:*

- международный, всероссийский — 3;
- областной — 2;
- муниципальный — 1;
- нет — 0.

► *наличие призовых мест (1–5) на предметных олимпиадах различного уровня:*

- международный, всероссийский — 4;
- областной — 3,5;
- муниципальный — 1;
- нет — 0.

► *участие учащихся в конкурсных мероприятиях (конференциях, конкурсах, концертах, соревнованиях и т.п.) на разных уровнях:*

- международный, всероссийский — 2,5;
- региональный (зональный), областной — 2;

- муниципальный — 1;
- нет — 0.

► *наличие призовых мест (1–5) в конкурсных мероприятиях разного уровня:*

- международный, всероссийский — 3,5;
- региональный (зональный), областной — 3;
- муниципальный — 1;
- нет — 0.

Воспитатель:

► *охват воспитанников социально значимой деятельностью:*

- свыше 50% — 4;
- 25–50% — 3;
- до 25% — 1;
- нет — 0.

► *охват воспитанников превентивными программами, мероприятиями:*

- свыше 50% — 4;
- 25–50% — 3;
- до 25% — 1;
- нет — 0.

► *общественное признание достижений воспитанников:*

- да — 3;
- нет — 0.

Педагог дополнительного образования.

► *сохранность контингента учащихся (воспитанников):*

- не менее 80% стабильного контингента по сравнению с началом освоения программы — 5;
- менее 80% — 0.

► *доля учащихся, полностью освоивших образовательную программу:*

- не менее 90% — 5;
- менее 90% — 0.

► *участие школьников в образовательных событиях, конференциях, конкурсах, концертах, соревнованиях и т.п. на разных уровнях:*

- международный, всероссийский — 2,5;
- региональный (зональный), областной — 2;

- муниципальный — 1;
- нет — 0.

► наличие призовых мест (1–5) в конкурсных мероприятиях, соревнованиях различного уровня:

- международный, всероссийский — 3,5;
- региональный (зональный), областной — 3;
- муниципальный — 2;
- нет — 0.

Учитель физической культуры.

► результаты «Президентских состязаний» учащихся 11-х классов:

- средний уровень физической подготовленности по классу равен или выше среднеобластного — 3;
- нет — 0.

► государственная (итоговая) аттестация учащихся 9-х классов (экзамен по физкультуре):

- процент положительных отметок равен 100 — 2;
- нет — 0.

► доля учащихся, вовлечённых во внеурочную деятельность по учебному предмету

- свыше 50% — 3;
- 25–50% — 2;
- до 25% — 1;
- нет — 0.

► участие школьников в соревнованиях (конкурсах) на разных уровнях

- международный, всероссийский — 2,5;
- региональный (зональный), областной — 2;
- муниципальный — 1;
- нет — 0.

► наличие призовых мест (1–5) в конкурсных мероприятиях разного уровня:

- международный, всероссийский — 3,5;
- региональный (зональный), областной — 3;
- муниципальный — 2;
- нет — 0.

Такое распределение баллов между показателями отражает мнение экспертов в отношении:

- значимости результата;
- сложности его достижения;
- возможности объективно измерить его.

Разработка показателей результативности деятельности в сфере образования — весьма сложный процесс. В настоящее время далеко не для всех категорий педагогических работников есть объективные измерители качества их работы. С этой точки зрения в лучшей ситуации находятся учителя 10–11-х классов, результаты работы которых можно оценить на основе итогов ЕГЭ, и педагоги, преподающие в 9-х классах, где используется государственная итоговая аттестация в новой форме.

Для учителей физической культуры возможность объективно и точно измерить результативность их деятельности открывает использование тестов уровня физической подготовленности учащихся, применяемых в рамках спортивно-оздоровительной программы «Президентские состязания».

В целом, однако, аттестация педагогических кадров, как и переход к новой системе оплаты труда, демонстрирует явную недостаточность массовых и универсальных (подобных, например, ЕГЭ) инструментов независимого измерения качества образования и, следовательно, результатов работы учителя или воспитателя. Уверены: разработка и широкое внедрение таких инструментов должны стать одним из ключевых направлений образовательной политики на современном этапе.

В Новгородской области в течение последних нескольких лет действует порядок независимой оценки качества обучения учащихся общеобразовательных школ 2–11-х классов, проводимой в форме тестирования. Тестирование добровольно как для учителей, так и для учащихся (родителей). Во 2-х, 3-х и 5–11-х классах оно проводится по заявке учителя, в 4-х классах — по заявке муниципального органа управления образованием. Период проведения тестирования — апрель и май.

В 2011-м году проверка качества знаний учащихся с помощью тестов проводилась

по 13 предметам. При этом, несмотря на добровольность, доля, например, выпускников 4-х классов, участвовавших в тестировании, составила более 90% от общего количества выпускников 4-х классов. Массовый характер участия школьников в процедуре тестирования позволяет использовать её результаты при аттестации педагогов.

В системе профессионального образования для аттестации преподавателей специальных дисциплин и мастеров производственного обучения применяются результаты сертификации профессиональных квалификаций выпускников, представляющей собой процедуру независимой оценки соответствия квалификации выпускника требованиям работодателей.

В целом для мониторинга качества работы различной категории педагогических работников необходимо определить конечный измеряемый результат их деятельности, разработать инструмент и процедуру его оценки.

Порядок аттестации предусматривает сопоставление результатов деятельности педагога со средним уровнем достижения соответствующих результатов в субъекте РФ. В нашей области средние значения показателей определяются в рамках ежегодной критериальной оценки деятельности муниципальных органов управления образованием и образовательных учреждений по реализации областной целевой Программы развития образования. Этот механизм предполагает использование в системе образования единых показателей оценки. Их единство обеспечивается тем, что критериальный анализ деятельности по выполнению Программы — главный, стержневой компонент системы мониторинговых исследований в образовании, от которого «ответвляются» другие направления оценки и экспертизы, в том числе предусмотренные процедурой аттестации педагогов.

Связь мониторинга реализации Программы с аттестацией педагогических кадров выражается в такой последовательности действий:

- разработка показателей реализации Программы;
- утверждение показателей аттестации педагогических кадров, согласованных с показателями реализации Программы³;
- сбор данных по показателям выполнения Программы от муниципальных органов управления образованием и образовательных учреждений;
- расчёт среднеобластных значений показателей;
- издание сборника информационно-статистических материалов, содержащих среднеобластные значения;
- сопоставление при аттестации педагога индивидуальных значений показателей деятельности со среднеобластными значениями.

Безусловно: совпадение показателей возможно не во всех случаях. Общий подход заключается в том, чтобы для разных процедур оценки использовать одни и те же (или преемственные) показатели.

На территории Новгородской области оценка результативности деятельности педагогических кадров для установления квалификационной категории проводится на основе показателей, совпадающих или, по крайней мере, имеющих отчётливые линии преемственности с показателями, применяемыми в рамках таких оценочных процедур, как:

- государственная аккредитация образовательных учреждений;
- мониторинг эффективности деятельности органов местного самоуправления в сфере образования в соответствии с Указами Президента РФ и документами Правительства РФ;

³ В Новгородской области показатели деятельности муниципальных органов управления образованием и образовательных учреждений по реализации областной Программы развития образования утверждаются ежегодно. Это обеспечивает большую гибкость в управлении Программой, а также позволяет оперативно реагировать на новые задачи в сфере образования, выдвигаемые, в том числе, на федеральном уровне. Думаем, что с определённой периодичностью должны корректироваться и показатели аттестации педагогических кадров, ориентируя персонал образовательных учреждений на достижение актуальных стратегических целей.

- оценка итогов реализации областной целевой программы развития образования (годовых и по завершении программы);
- отбор лучших учителей для поощрения в рамках приоритетного национального проекта «Образование»;
- ранжирование образовательных учреждений для дифференциации фонда оплаты труда в зависимости от результативности их деятельности;
- предоставление грантов наиболее успешно работающим образовательным учреждениям из средств областного бюджета;
- определение размера стимулирующей части оплаты труда руководителей образовательных учреждений;
- установление надбавок в зависимости от результатов труда педагогическим работникам;
- анализ результативности педагогической деятельности при проведении конкурса педагогического мастерства «Учитель года»;
- выдвижение педагогических кадров на получение государственных наград и званий.

Такой подход обеспечивает единство требований к результатам деятельности в сфере образования. Кроме того, при сборе значений показателей для проведения оценки он открывает возможность перекрёстной проверки данных, сокращая количество ошибок, неизбежных при самом добросовестном отношении к проведению мониторинга.

Важным эффектом от применения единых показателей может стать также то, что появится возможность использовать результаты аттестации, например, при отборе лучших учителей для поощрения в рамках приоритетного национального проекта «Образование», проведении конкурса педагогического мастерства «Учитель года» и т.д. В настоящее время различного рода конкурсные процедуры, ориентированные на учителя, отнимают у него много сил и времени, требуя, как правило, подготовки и представления в соответствующие комиссии многочисленных документов, подтверждающих его соответствие тем или иным критериям⁴.

Использование аттестации в качестве основной процедуры оценки педагогических кадров позво-

лило бы реализовать принцип «одного окна», тем самым значительно упростив участие педагогов в различных конкурсах.

Аттестация и научно-методическое сопровождение педагогической деятельности

В последнее время укрепляется представление о необходимости непрерывно и неформально сопровождать профессиональную деятельность педагогов.

Сопровождение носит индивидуализированный характер и требует весьма тонкой инструментовки, позволяющей гибко реагировать на профессионально-личностные запросы и потребности педагогов на различных этапах их служебной карьеры. Роль аттестации в оказании квалифицированной помощи педагогам заключается в осуществлении диагностики, позволяющей обнаружить затруднения в работе педагога. Конечно, аттестация не направлена на выявление непосредственно внутренних причин имеющихся затруднений. Решение этой задачи должно быть возложено на институты повышения квалификации, методические и психолого-педагогические центры. Аттестация призвана отразить проблемную ситуацию и стать стимулом для педагога и администрации образовательного учреждения в её разрешении на основе обращения в том числе к профессиональным консультантам (методистам, сотрудникам института повышения квалификации), способным оказать необходимую помощь учителю.

Результаты аттестации должны стать основой для осуществления научно-методического сопровождения педагогической деятельности, фиксировать затруднения в работе педагога, проявляющиеся в низких значениях тех или иных параметров результативности его деятельности, стимулировать обращение за помощью к профессиональным консультантам или более опытным коллегам. **НО**

⁴ По решению Министерства образования и науки учителям при аттестации не нужно собирать гору документов. Это забота и обязанность завуча (см. НО. 2012. № 4, статью «Модернизация образования в интересах школы и учителя». (Прим. ред.)