

Комплексная оценка деятельности педагогических работников образовательных организаций.

*Татьяна Константиновна Овчарик,
начальник отдела повышения квалификации и аттестации
МАУ "Центр развития образования" город Братск*



*Марина Васильевна Звонкова, методист
МАУ "Центр развития образования" город Братск*

Новые образовательные стандарты ставят перед педагогической общественностью задачу подготовить образованных людей, умеющих самостоятельно принимать ответственные решения и готовых реализовать себя в условиях рыночной экономики. На волне обновления образования растёт внимание и к его качеству. Но никакие изменения в образовании невозможны без кардинальных изменений профессионального сознания педагога. От его профессионализма, компетентности зависит качество личностного развития ребёнка. Таким образом, ключевой фигурой в достижении высокого качества образования является педагог, а новые образовательные стандарты выступают своего рода индикатором профессиональной компетентности педагогических кадров образовательных организаций.

Важную роль здесь играет система оценки эффективности деятельности педагогических кадров. Система оценки присутствует на всех этапах управления педагогической деятельностью: подбор персонала, кадровые перестановки, аттестация педагогических работников, самооценка педагога, и представляет собой, систематический процесс определения уровня профессиональной деятельности педагога и ее результатов по установленным стандартам, одновременно выступая средством профессионального развития педагога. Таким образом, являясь одной из важнейших функций управления персоналом, оценка играет огромную роль в повышении эффективности профессиональной компетентности педагогов, и работает как на будущее самого педагога, так и на будущее образовательной организации. Рассматривая вопрос оценки эффективности деятельности педагогических работников в рамках проекта Института развития образования Иркутской области мы делали акцент на оценку эффективности деятельности педагога в ходе аттестации на соответствие занимаемой должности на уровне образовательной организации.

В категорию педагогов, подлежащих процедуре аттестации на соответствие занимаемой должности, входят педагоги, по той или иной причине не имеющие четкой мотивации к постоянному профессиональному росту (молодые специалисты, ещё не освоившиеся в профессии, педагоги-стажисты, находящиеся в фазе стагнации). Такие педагоги требуют дополнительного внимания со стороны администрации образовательной организации, нацеленной на повышение качества образования. В данном

случае очевидна необходимость комплексного подхода к оценке деятельности педагогических работников, который позволил бы не только оценить педагога как профессионала, но и определить направление его профессионального роста.

«Центром развития образования» совместно с образовательными организациями города Братска была разработана система комплексной оценки деятельности педагогических работников на уровне образовательной организации, которая включает в себя несколько этапов:

- организация методического сопровождения педагога в межаттестационный период
- организация процедуры аттестации на соответствие занимаемой должности
- построение индивидуального плана профессионального роста педагога, ориентированного на восполнение пробелов в профессиональной деятельности педагога в последующий межаттестационный период.

Нами был подготовлен пакет материалов, включающих в себя проект Положения об аттестации педагогических работников с целью подтверждения соответствия занимаемым должностям; проект Положения об аттестационной комиссии образовательной организации; Карта эффективности деятельности педагога дошкольной организации; Карта эффективности деятельности педагога школы; оценочный лист педагогического мероприятия/открытого урока; матрица результатов внутреннего контроля; форма аналитической справки по итогам аттестации педагогических работников на соответствие занимаемым должностям.

При разработке показателей карт эффективности деятельности педагогических работников, нами учитывался тот факт, что аттестация на соответствие занимаемой должности является **обязательным** требованием для педагогов, не имеющих квалификационной категории. В связи с этим, показатели карты отражают лишь **основные требования** к педагогу, обозначенные в Едином квалификационном справочнике, профессиональном стандарте педагога, ФГОС дошкольного образования, ФГОС начального общего образования, ФГОС основного общего образования.

Тем не менее, в новых условиях педагог обязательно должен владеть современными подходами, базирующимися на таких основных принципах, как:

- образование для жизни, для успешной социализации в обществе и личностного развития;
- оценивание для обеспечения возможности учащемуся самому планировать свои образовательные результаты и совершенствовать их в процессе постоянной самооценки;
- разнообразные формы организации самостоятельной, осмысленной деятельности воспитанников на основе собственной мотивации и ответственности за результат;
- делегирование полномочий, привлечение родителей, учащихся и людей из внешнего окружения к управлению ОУ и оценке его деятельности.

Поэтому, основными параметрами и показателями Карты эффективности деятельности педагогических работников стали:

развитие профессиональной компетентности педагогических работников через курсы повышения квалификации, в соответствии с новыми стандартами; работа по теме самообразования, участие в методической деятельности, обобщение и распространение своего педагогического опыта на уровне образовательной организации;

успешность учебной работы (для школ), а именно стабильность и рост успеваемости и качества обучения необходимо сравнивать с результатами школьного методического предметного объединения, учитывая ступень обучения, так как результаты обучения зависят от многих факторов (от возрастных особенностей обучающихся, от контингента школы, класса, уровня сложности предмета и т.д.); нежелательно сравнивать результаты обучения с общими результатами по муниципальному образованию, поскольку на данном уровне есть образовательные организации повышенного статуса;

положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся может учитываться не только по результатам обученности, но по личностным показателям (уровень учебной мотивации, ответственность, дисциплинированность, исполнительность, уровень развития классного коллектива и т.д.)

уровень профессионального мастерства педагога определяется, прежде всего, на основе анализа занятий, посещённых администрацией школы, руководителем ШМО, и не только в период аттестации, но в рамках плана внутришкольного контроля.

организационно-педагогическая деятельность включает в себя способность педагога организовать продуктивную деятельность обучающихся или воспитанников, умение заинтересовать, увлечь, создать благоприятную эмоциональную атмосферу, поддерживать необходимую дисциплину и т.д.; оценивается на основе текущего контроля, наблюдений фиксируемых в матрице;

коммуникативная культура педагога предполагает соблюдение профессиональной этики педагогом, умение строить доброжелательные отношения со всеми участниками образовательного процесса на основе сотрудничества и доверия; оценка производится на основании анкетирования, наблюдений, отсутствия обоснованных жалоб.

Экспертиза карты осуществляется на основе рейтинговой оценки, учитываются результаты за весь межаттестационный период, итоговый балл выводится на основе имеющихся материалов на момент аттестации.

Экспертиза деятельности педагогов дошкольных образовательных организаций и школ осуществляется через целенаправленный внутренний контроль, результаты которого фиксируются в матрице; анализ открытого педагогического мероприятия; анализ Карт эффективности.

Главное условие, предъявляемое к педагогу, аттестующемуся на соответствие должности, это способность организовать *непосредственную работу с детьми* в рамках урочной и внеурочной деятельности *на уровне образовательной организации*, в соответствии с современными требованиями; умение выстраивать продуктивное взаимодействие с родительской общественностью.

Таким образом, на заседании аттестационной комиссии образовательной организации рассматривается представление руководителя, Карта эффективности педагога, которая подкрепляется (в соответствии с пунктами карты) материалами портфолио педагога, матрицей по итогам внутреннего контроля (к матрице прилагается оценочный лист педагогического мероприятия).

На наш взгляд такая организация процедуры оценивания позволяет, педагогу не только получить внешнюю оценку, но и провести самоанализ своей деятельности по заданным параметрам, что, безусловно, поможет ему увидеть свои слабые и сильные стороны, определить направления развития. По итогам процедуры аттестации, составляется сводная аналитическая справка, на основании которой возможно формирование индивидуального плана профессионального развития педагога в межаттестационный период.

До вступления в силу приказа Министерства образования Российской Федерации от 24 марта 2011 г. № 209 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений», в образовательных организациях был накоплен богатый опыт по организации и проведению процедуры аттестации педагогических работников на вторую квалификационную категорию. С введением новой системы оплаты труда на уровне образовательных организаций была разработана критериальная база для оценки эффективности деятельности педагогических работников. Поэтому затруднений при разработке и апробации Карты эффективности деятельности педагогических работников в образовательных организациях, вовлеченных в проект, не было.

Основное затруднение на сегодняшний момент – отсутствие документов федерального уровня и регионального уровня, регламентирующих организацию и проведение процедуры аттестации на соответствие занимаемой должности. Вместе с тем, мы считаем необходимым осуществление методического сопровождения образовательных организаций в ходе организации данной процедуры. В связи с этим, планируется подготовить методический пакет для руководителей образовательных организаций муниципального образования города Братска, в который войдут нормативные акты федерального, регионального уровней, регламентирующие порядок аттестации на соответствие занимаемой должности; проекты локальных актов

образовательных учреждений, регламентирующих организацию и проведение процедуры аттестации на соответствие занимаемой должности на уровне образовательной организации; методические рекомендации.

Данный методический пакет находится в стадии разработки, до момента принятия документов федерального и регионального уровней, регламентирующих процедуру аттестации педагогических работников образовательных организаций.

Хотелось бы обозначить возможные риски при организации и проведении процедуры аттестации на соответствие занимаемой должности на уровне образовательной организации:

Угроза формализации данной процедуры, этот риск обусловлен прямой заинтересованностью руководителя образовательной организации **в положительных результатах** данной процедуры, поскольку она прописана в ФЗ «Об образовании в РФ» от 29.12.2012 № 273ФЗ, является обязательной и проверяется контролирующими органами.

Отсутствие независимой экспертизы, то есть существует риск необъективной оценки педагога в ходе аттестации на соответствие занимаемой должности, что осложняется ещё и кадровой проблемой, существующей в образовательных учреждениях.

Эти риски возможно уменьшить, через привлечение к процедуре аттестации на соответствие занимаемой должности муниципальных методических служб и органов образования. Однако в свете ФЗ «Об образовании в РФ» от 29.12.2012 № 273 ФЗ, использование данной возможности затруднительно. **Как один из вариантов можно рассматривать привлечение к процедуре аттестации в ОО родительской общественности, членов Управляющего совета.**

Отсутствие мотивационной составляющей у педагогов, в том числе и материальной (вспомним пусть небольшую, но доплату педагогам, имеющим вторую квалификационную категорию), что может привести к оттоку кадров из учреждений, особенно педагогов-стажистов.

Резюмируя всё вышесказанное, отмечаем, что представленный нами подход к оценке эффективности деятельности педагогических работников позволяет педагогу, заинтересованному в повышении профессионального уровня, получить необходимую методическую помощь, представить накопленный опыт, получить поддержку в ходе подготовки к процедуре аттестации. Всё это, безусловно, способствует становлению **и сохранению** педагога как профессионала, и как следствие повышению качества образования в целом.