

**Методические рекомендации по внедрению типовых комплексных моделей  
учительского роста, методики и технологии учёта результатов оценки  
педагогических работников выпускниками прошлых лет для педагогических  
работников: начальное общее образование, основное общее образование, среднее  
общее образование**

**Содержание**

	Введение .....	3
1.	Механизм внедрения типовых комплексных моделей учительского роста. Общая региональная организационная схема внедрения типовых комплексных моделей учительского роста в школах с низкими результатами и школах, функционирующих в сложных условиях .....	3
2.	Методы изучения состояния, в котором находятся школы с низкими результатами обучения и школы, функционирующие в сложных социальных условиях .....	10
2.1.	Проведение независимой внешней проверки результатов обучения учащихся	11
2.2.	Метод экспертной оценки .....	13
2.3.	Самооценка сформированности профессиональных умений .....	26
2.4.	Оценка профессиональных умений учителя обучающимся .....	28
3.	Оценка педагогических работников выпускниками прошлых лет.....	32
3.1.	Методика оценки педагогических работников выпускниками прошлых лет ...	32
3.2.	Технология учёта мнения выпускников .....	43
4.	Мероприятия по обеспечению профессионального роста педагогических работников .....	49
4.1.	Стажировка в школе с высокими результатами обучения .....	54
5.	Особенности обеспечения профессионального роста учителей начальной, основной и старшей средней школы .....	63
5.1.	Начальное общее образование .....	63
5.2.	Основное общее образование .....	66
5.3.	Среднее общее образование .....	67
	Литература .....	68

## Введение

Комплект методических рекомендаций разработан для педагогических работников общеобразовательных организаций начального общего образования, основного общего образования и среднего общего образования и основан на доработанных типовых комплексных моделях учительского роста с учетом анализа объективных данных об учебных достижениях обучающихся, результатов оценки педагогических работников выпускниками прошлых лет и результатов освоения педагогическими работниками дополнительных профессиональных образовательных программ, учитывающих, в том числе поддержку команд педагогических работников.

Разработаны две типовые модели учительского роста: для школ с низкими результатами обучения и школ, находящихся в сложных социальных условиях.

Методические рекомендации содержат описание механизмов внедрения разработанных типовых комплексных моделей учительского роста (далее – ТКМУР), методики и технологии учета результатов оценки педагогических работников выпускниками прошлых лет на основе доработанных ТКМУР, основанных на анализе объективных данных об учебных достижениях обучающихся, результатов оценки педагогических работников выпускниками прошлых лет и результатов освоения педагогическими работниками дополнительных профессиональных образовательных программ, учитывающей, в том числе поддержку команд педагогических работников, а также методики и технологии учета результатов оценки педагогических работников выпускниками прошлых лет.

### **1. Механизм внедрения типовых комплексных моделей учительского роста. Общая региональная организационная схема внедрения типовых комплексных моделей учительского роста в школах с низкими результатами и школах, функционирующих в сложных условиях**

На основе толкования «механизма» как системы, определяющей порядок какого-либо вида деятельности или процесса<sup>1</sup>, механизм внедрения ТКМУР в школах с низкими результатами и школах, функционирующих в сложных условиях, можно определить как систему организационных условий, мероприятий (в том числе, их поэтапной реализации), взаимодействия участников мероприятий, мониторинга, обеспечивающих эффективное внедрение ТКМУР в образовательных организациях. Представим механизм внедрения ТКМУР в школах с низкими результатами и школах, функционирующих в сложных

---

<sup>1</sup> Большой Энциклопедический словарь. – М.: Большая Российская энциклопедия, 2000. – С. 283.

условиях подробно.

Педагогический работник, принимающий участие в программе внедрения типовых комплексных моделей учительского роста, должен иметь представление об общей региональной организационной схеме внедрения типовых комплексных моделей учительского роста в школах с низкими результатами и школах, функционирующих в сложных условиях. Эта схема представлена на рисунке 1.

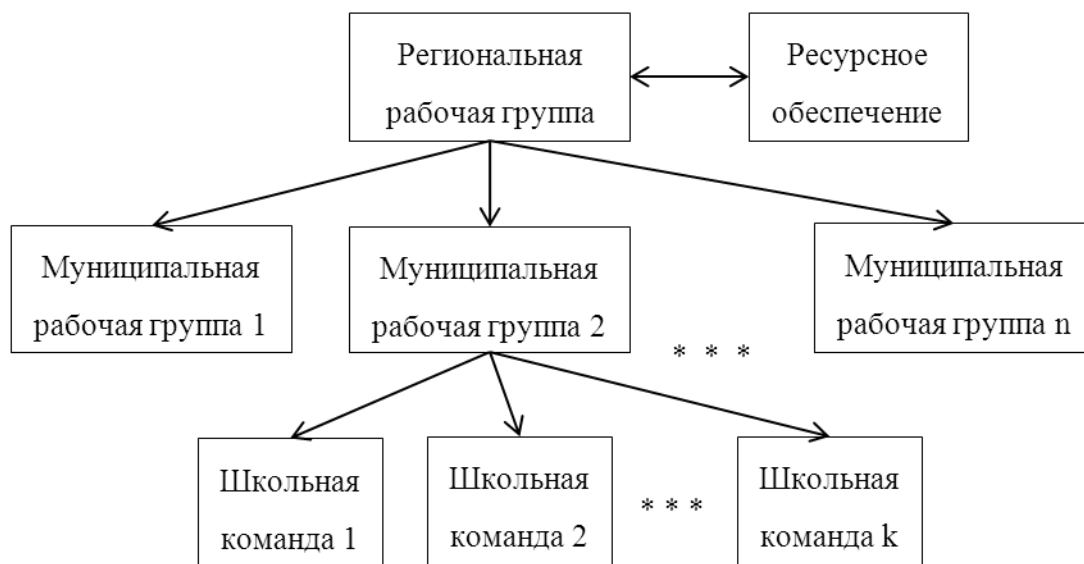


Рис. 1. Организационная схема внедрения типовых комплексных моделей учительского роста.

Общее управление внедрением типовых комплексных моделей учительского роста осуществляет региональная рабочая группа, созданная при региональном министерстве образования и возглавляемая одним из его представителей.

Первой задачей региональной рабочей группы является создание списка школ, в которых должна быть реализована программа внедрения типовых комплексных моделей учительского роста. Эта работа выполняется на основе анализа статистических данных, имеющихся в региональном министерстве образования. В результате анализа должны быть выделены три категории школ:

- школы с низкими результатами обучения, функционирующие в сложных условиях;
- школы с низкими результатами, функционирующие в нейтральных или благоприятных условиях;
- школы со средними или высокими результатами, функционирующие в сложных условиях.

Школы последней категории не являются объектами реализации программы учительского роста, однако они представляют значительный интерес в качестве

стажировочных площадок для администраторов и учителей школ с низкими результатами.

Разделение двух категорий школ с низкими результатами связано с разными причинами неудовлетворительного состояния образовательного процесса в этих организациях. В школах с низкими результатами, функционирующих в сложных условиях, именно эти сложные условия и являются основным фактором, способствующим снижению учебных результатов. Профессиональные дефициты учителей в этих школах, вероятно, связаны с недостаточной сформированностью умений работать с учащимися с девиантным поведением, растущими в условиях социальной депривации. Основные усилия в таких школах должны быть связаны с созданием обогащённой образовательной среды. В школах с низкими результатами, функционирующих в нейтральных или благоприятных условиях, причиной, в значительной степени, является недостаточный профессиональный уровень значительной части учителей и администрации школы.

Учитывая значимость отнесения школ к категории школ с низкими результатами для педагогических коллективов, необходимо тщательно выбрать критерии, на основании которых отбираются такие школы. Требованию объективности в настоящее время отвечает только критерий, основанный на сравнении результатов ЕГЭ и ГИА (ОГЭ) (в меньшей степени) выпускников данной школы со средними результатами по региону. Результаты школы признаются низкими, если на протяжении трёх последних лет они меньше значения региональной средней на величину стандартного отклонения. Более дифференцирующей силой обладают показатели, основанные на учёте результатов выполнения не только обязательных ЕГЭ, но и предметов по выбору.

В значительной мере низкие учебные результаты определяются сложными условиями, в которых функционируют школы, поэтому следует разъяснить коллективам школ, что отнесение школ к категории школ с низкими результатами не синонимично низкой оценке качества работы учителей и администраторов школ, но является поводом для принятия мер для повышения образовательных результатов.

Критерии отнесения школ к категориям школ, функционирующих в сложных условиях, основаны на вычислении индекса социального благополучия школы (далее – ИСБШ) и подробно описаны в научной и методической литературе.

Сопоставив списки школ, ранжированные по результатам ЕГЭ и ИСБШ, можно выделить все три отмеченные выше категории школ.

Одной из основных задач региональной рабочей группы является создание сообщества организаций, способных обеспечить ресурсы, необходимые для качественного изменения образовательной среды, в которой находятся обучающиеся школ с низкими результатами и школ, находящихся в сложных условиях. К числу таких организаций

относятся вузы, СПО, НИИ, производственные предприятия, культурно-просветительские, спортивные организации и т.д., которые могут оказать школам шефскую помощь и познакомить обучающихся с широким спектром областей человеческой деятельности. Это позволит преодолеть отрицательные последствия социальной депривации, в условиях которой находятся дети из школ, находящихся в сложных условиях, которая и является основной причиной низких учебных результатов. Необходимо организовать поиск таких организаций, наладить связи ними и школами, разработать программу совместной деятельности, постоянно координировать и контролировать её эффективность.

В группу ресурсной поддержки входят также региональные институты повышения квалификации работников образования (институты развития образования), методические объединения учителей, представители сетевых сообществ, основной задачей которых, является разработка средств и процедур выявления профессиональных дефицитов у администрации и учителей школ с низкими результатами и школ, функционирующих в сложных условиях, разработка и реализация персонифицированных программ, направленных на ликвидацию дефицитов, выявленных у учителей и администраторов школ.

Региональная рабочая группа разрабатывает региональную программу учительского роста в школах с низкими результатами и в школах, функционирующих в сложных условиях, и реализует мониторинг выполнения программы.

В рамках программы особое внимание должно быть уделено вопросам нормативно-правового, финансового и материально-технического обеспечения учительского роста, решение которых необходимо для реализации мероприятий программы.

Региональная рабочая группа контролирует и координирует деятельность муниципальных рабочих групп и школьных команд.

Функции муниципальных рабочих групп аналогичны описанным выше функциям региональной рабочей группы с учётом специфики муниципальных образований. Возглавляет муниципальную группу представитель муниципального управления образования. Муниципальная группа разрабатывает муниципальную программу учительского роста в школах с низкими результатами и в школах, функционирующих в сложных условиях, и реализует мониторинг выполнения программы. Одной из основных функций муниципальной группы является выявление организаций, которые могут обеспечить обогащение образовательной среды в школах, помощь в установлении контактов между школами и этими организациями, координация их взаимодействия. Для решения проблем дополнительного финансирования и материально-технического

обеспечения школ в состав муниципальной рабочей группы целесообразно ввести представителя муниципального или городского совета.

Под патронажем муниципальной рабочей группы разрабатываются материалы и процедуры для анализа состояния и выявления проблем в школах с низкими результатами и в школах, функционирующих в сложных условиях, проводится диагностика в условиях обязательного соблюдения требований к её объективности и анализ её результатов. Полученные данные используются для разработки комплекса мер, необходимых для повышения качества обучения в образовательных организациях на основе обеспечения профессионального роста учителей и администраторов.

Муниципальная рабочая группа анализирует и обобщает запросы школьных команд относительно содержания и форм повышения квалификации педагогических работников и формирует запрос к муниципальной и региональной системе повышения квалификации на разработку и реализацию персонифицированных программ профессионального роста учителей, а затем контролирует её реализацию и результаты.

Существенное внимание при разработке муниципальной программы нужно уделить анализу возможных рисков, связанных с её реализацией:

- отсутствием или недостаточностью финансовых и материальных ресурсов;
- ограниченными возможностями нормативно-правового регулирования деятельности школ с низкими результатами обучения и школ, функционирующих в сложных условиях;
- нежелание сторонних организаций принимать участие в работе со школами;
- неготовностью системы повышения квалификации к разработке и реализации персонифицированных программ профессионального роста учителей для ликвидации выявленных дефицитов;
- недостаточно высоким качеством материалов и процедур для выявления профессиональных дефицитов;
- недостаточно высоким уровнем методической подготовки администрации школ, неспособной организовать программы внутришкольного повышения квалификации;
- скрытым или явным противодействием администраторов и учителей школ реформированию образовательного процесса.

Каждая муниципальная рабочая группа взаимодействует со школьными командами, созданными в каждой из школ с низкими результатами и школ, функционирующих в сложных условиях, находящихся в муниципальном образовании. В

состав школьных команд, участвующих в программе внедрения типовых комплексных моделей учительского роста, входят:

- представитель муниципальных органов управления образования;
- директор школы и его заместитель по учебной и воспитательной работе;
- заведующие предметными кафедрами ли методическими объединениями (если в школе они есть);
- представители учителей школ;
- представители органов государственно-общественного управления школой (попечительского, наблюдательного или управляющего совета).

Общая схема, отражающая структуру комплексной модели учительского роста (далее - КМУР), отображена в таблице 1.

Таблица 1. Структурная схема комплексной модели учительского роста.

<b>Компоненты модели учительского роста</b>	<b>Группы показателей реализации КМУР</b>
Условия реализации комплексной модели учительского роста (КМУР)	Нормативно-правовое обеспечение КМУР
	Финансово-экономическое обеспечение КМУР
	Материально-техническое обеспечение КМУР
	Кадровое обеспечение КМУР
Профессиональный рост	Научно-методическое сопровождение
	Система повышения квалификации (внешняя, внутренняя)
	Система аттестации педагогических кадров (ЕФО, оценка выпускников)
	Формирование направлений обновления содержания общего образования
Карьерный рост	Введение дифференциации трудовых функций
	Система оплаты труда
	Эффективный контракт
Социальный рост	Социально-демографические показатели
	Социально-трудовые показатели
	Показатели уровня и качества жизни педагогов
	Показатели жилищных условий учителей
	Показатели здоровья педагогов
	Показатели образования, культуры
	Показатели социально-психологического самочувствия педагогов

Создание условий для реализации комплексной модели учительского роста и

условий для социального роста педагогов является прерогативой федеральных, региональных, муниципальных органов власти, в некоторой степени оно зависит от директоров образовательных организаций, но не от педагогов. Учительский рост может инициироваться системой оплаты труда и эффективным контрактом, но эти меры осуществляются не учителем, а директором школы, к тому же, они должны быть связаны с уровнем профессионализма учителя. Таким образом, можно прийти к выводу, что в рамках методических рекомендаций для учителей необходимо рассматривать только компонент модели учительского роста, связанный с профессиональным ростом педагога.

Для реализации комплексной модели учительского роста в части, связанной с обеспечением профессионального роста педагогических работников, необходимо осуществить следующие мероприятия:

- 1) Разработать или найти инструментарий для проведения самообследования школы и учителей;
- 2) Провести комплексную диагностику степени профессионализма педагогов школы;
- 3) Выявить учителей, дающих низкие результаты обучения и не способных качественно работать в сложных условиях.
- 4) Выявить профессиональные дефициты у учителей, приводящие к снижению результатов обучения.
- 5) Разработать общую школьную и индивидуальные программы профессионального роста педагогов;
- 6) Обеспечить условия, необходимые для выполнения программы;
- 7) Реализовать мониторинг выполнения программы;
- 8) Выполнить анализ результатов выполнения программы и разработать план корректирующих мероприятий.

Рассмотрим способы осуществления этих мероприятий более подробно.



## **2. Методы изучения состояния, в котором находятся школы с низкими результатами обучения и школы, функционирующие в сложных условиях**

Первой задачей школьной команды является выявление причин, приводящих к низким результатам обучения. Эта задача является основополагающей, если причины не выявлены или определены ошибочно, то все дальнейшие мероприятия теряют всякий смысл. Для выявления причин нужно провести детальную диагностику состояния, в котором находится школа по следующим направлениям:

- нормативно-правовое обеспечение деятельности школы;
- финансово-экономическое обеспечение деятельности школы;
- материально-техническое обеспечение деятельности школы;
- кадровое обеспечение деятельности школы;
- взаимодействие школы с внешней средой;
- государственно-общественное управление;
- качество образовательного процесса;
- качество образовательных результатов.

Так как данные методические рекомендации предназначены для учителей школ, то в дальнейшем рассмотрим только методы изучения качества образовательного процесса и результатов обучения. Для проведения диагностики состояния школы в этой области используются несколько методов и диагностических инструментов:

- независимая внешняя проверка (НВП) учебных результатов обучающихся;
- тестирование предметных знаний и умений у учителей;
- метод экспертной оценки;
- самооценка учителя;
- опросы обучающихся;
- опросы выпускников прошлых лет;
- фокус-группы;
- интервью.

В комплексе представленные методы обеспечивают выполнение стандартных требований к технологиям оценки персонала:

- объективность;
- надёжность;
- достоверность;
- прогнозируемость;
- комплексность;

- доступность;
- систематичность.

Оценка профессионализма учителей должна обеспечивать выполнение следующих условий:

- 1) должна быть ориентирована на учителя, а не на внешние условия, влияющие на качество обучения;
- 2) должна основываться на знаниях о необходимых и достаточных признаках профессиональной работы учителя;
- 3) должна обеспечивать равенство возможностей для каждого учителя повысить свой профессиональный уровень;
- 4) должна включать работу с учителем, имеющим право на высказывание собственных взглядов и убеждений, а также участвовать в процессе принятия решений;
- 5) позволяет определять как профессиональные дефициты, так и сильных профессиональные стороны учителя;
- 6) предполагает междисциплинарный подход и совместную деятельность разных организаций при оказании помощи учителю для обеспечения его профессионального роста;
- 7) является систематически повторяющимся процессом;
- 8) проводится одновременно с мероприятиями по оказанию помощи учителю в его профессиональном росте;
- 9) основывается на фактических сведениях, которые собираются посредством тестирования, наблюдений, опросов, анкетирования, экспертиз, интервью, собеседования с учителем.

### **2.1. Проведение независимой внешней проверки результатов обучения учащихся**

Независимая внешняя проверка проводится во всех классах школы со второго по десятый по всем учебным предметам. Столь широкий охват обучающихся школы проверочными работами нужен для того, чтобы возможно более точно определить время появления учебных проблем и предметное содержание, при усвоении которого они возникают. Это позволит идентифицировать учителей, не обеспечивающих необходимое качество образования.

Независимость в данном случае означает, что в разработке материалов и процедур проверки не участвуют учителя и администраторы школы, в которой будет проводиться диагностика. Контрольно-измерительные материалы (КИМ) для проведения

диагностических работ разрабатываются региональными специалистами по мониторингу учебных результатов или отбираются из региональных баз данных КИМов. Методология разработки этих материалов должна быть максимально приближена к методам разработки заданий для проведения ЕГЭ11, ГИА9 (ОГЭ) и ЕГЭ4 (ВПР) при чётком определении уровневых критериев выполнения заданий. Учителя школ о времени проведения диагностических работ заранее не информируются, выполнение работ обучающимися и обработка результатов контролируется внешними специалистами.

Диагностические работы могут быть тематическими или охватывать более длительный учебный период (четверть, триместр, полугодие).

При обработке результатов и сравнении эффективности деятельности учителей необходимо учитывать существование возможных качественных и количественных различий между классами в одной параллели, а также предпрофильную и профильную дифференциацию обучающихся (сравнивать можно только однородные по существенным признакам элементы).

На основании анализа результатов выполнения диагностических работ определяются две группы учителей: учителя, не обеспечивающие необходимое минимальное качество образовательных результатов, и учителя, достигающие высоких учебных результатов. Первая группа учителей является объектами, на которые направлены дальнейшие мероприятия программы внедрения типовых моделей учительского роста. Учителя второй группы могут быть использованы в качестве экспертов, консультантов и помощников при организации внутришкольного повышения квалификации учителей с низкими результатами обучения (это должно быть отражено в локальных нормативных актах школы, учёте учебной нагрузки и распределении стимулирующих выплат).

Второй метод используется для диагностики предметных знаний и умений учителей и выявления возможных дефицитов в этой области. Эта диагностика проводится только среди учителей, попавших в первую группу, т.е. не обеспечивающих необходимое качество обучения.

Для проведения диагностики среди учителей старшей средней школы используются контрольно-измерительные материалы ЕГЭ, среди учителей основной школы – КИМы ОГЭ, среди учителей начальной школы – КИМы, разработанные для проведения Всероссийских проверочных работ (ВПР) по математике, русскому языку и окружающему миру<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> Применение КИМов ВПР для учащихся 4-х классов при проведении диагностики учителей начальной школы является временным и не очень удачным решением. Очевидно, что диагностика

Учитель считается успешно прошедшим диагностику предметных знаний и умений при условии, что он набрал число первичных баллов по предмету, соответствующее отметке «отлично» для учащихся. В противном случае в индивидуальную программу профессионального роста учителя включается пункт о необходимости повысить уровень предметных знаний и умений, назначаются сроки повторной диагностики и определяются способы повышения квалификации учителя в данной области.

## 2.2. Метод экспертной оценки

Метод экспертной оценки применяется для измерения отношения экспертов к степени выраженности латентного признака, качества, свойства оцениваемого объекта. Данный метод применяется в тех случаях, когда средства объективной диагностики степени выраженности свойства отсутствуют. Именно так и обстоит дело в настоящее время при оценке уровней сформированности профессиональных компетенций или трудовых действий. Предлагается исследовать отношение экспертов к степени выраженности интегральных характеристик деятельности учителя: профессиональных умений, компетенций, трудовых действий и установок. Эти характеристики выявлены на основе результатов социологического опроса, проведённого в 2016 г. и экспертной оценки. С помощью метода экспертных оценок строится индивидуальный профиль профессиональных умений, компетенций, трудовых действий и установок учителя, необходимых и достаточных для обеспечения средних (на региональном уровне) учебных результатов. Экспертной оценке подлежат профессиональные умения, компетенции, трудовые действия и установки учителей, чьи ученики показали низкие результаты в ходе независимой внешней проверки.

Выделены три области свойств, являющихся предметом экспертной оценки, существенных для достижения высоких результатов обучения:

- общепедагогические профессиональные умения, компетенции, трудовые действия и установки;
- профессиональные умения, необходимые для реализации ФГОС общего образования;
- личностные качества учителей.

К общепедагогическим профессиональным умениям относятся умения осуществлять указанные ниже виды деятельности и некоторые установки учителей:

---

предметных знаний и умений учителей начальной школы должна проводиться на более высоком уровне, так как они являются специалистами с высшим или средним специальным образованием. Возможно, что от такой диагностики лучше вообще отказаться. Однако лучшим решением является проведение предметной диагностики, выявляющей читательскую, математическую и естественнонаучную грамотность учителей на основе выполнения заданий, используемых при проведении международного исследования PISA.

- предметные знания и умения (диагностируются с помощью предметных тестов);
- обеспечение успешности учебной деятельности;
- проектирование адекватных содержанию и особенностям учащихся планируемых результатов обучения;
- создание и поддержание рабочей атмосферы в классе (речь идёт именно о рабочей атмосфере, а не о дисциплине);
- создание комфортной психологической атмосферы;
- стремление к достижению более высоких результатов обучения каждым обучающимся;
- обеспечение доступности содержания обучения;
- индивидуализация обучения;
- дифференциация обучения;
- организация внеурочной работы (кружки, элективные курсы, факультативы, студии, секции, клубы и т. д.);
- подготовка к олимпиадам и конкурсам;
- систематическое проведение дополнительных занятий с сильными учащимися;
- систематическое проведение дополнительных занятий со слабыми учащимися;
- осуществление формирующего (поддерживающего, промежуточного) оценивания в ходе учебного процесса, необходимого для получения обратной связи о текущих результатах обучения;
- объективность контроля знаний и умений;
- систематичность контроля знаний и умений;
- предотвращение и разрешение конфликтных ситуаций;
- управление учащимися с девиантным поведением (актуально для учителей школ, функционирующих в сложных условиях).

В приведённом выше перечне умений отсутствуют традиционные для педагогических текстов понятия методов и организационных форм обучения, а также образовательных технологий, так как они допускают неоднозначные трактовки и по-разному понимаются педагогическими работниками.

Данный перечень может быть скорректирован с учётом региональной специфики, но следует избегать существенного увеличения количества оцениваемых экспертами профессиональных умений, компетенций, трудовых действий и установок. Излишняя детализация может привести к потере главных, определяющих признаков

профессионализма.

К группе основных профессиональных умений, необходимых для реализации ФГОС общего образования, относятся умения:

- формировать регулятивные универсальные учебные действия (УУД);
- формировать коммуникативные УУД;
- формировать познавательные УУД;
- организовывать проектную деятельность обучающихся;
- организовывать исследовательскую деятельность обучающихся;
- организовывать самостоятельную познавательную деятельность обучающихся;
- формировать информационную компетентность у обучающихся.

Сформированность у учащихся метапредметных умений достигается совокупной деятельностью всех учителей, поэтому при разработке экспертных процедур нужно обратить особое внимание на выделение тех признаков деятельности учителя, которые указывают на то, что он владеет необходимыми умениями.

В группу личностных качеств учителя входят:

- общая культура;
- культура речи;
- доброжелательность;
- ответственность;
- организованность;
- требовательность;
- тактичность;
- терпимость;
- интеллект;
- коммуникабельность;
- эмпатия.

В роли экспертов выступают учителя школы, обеспечившие средние и высокие результаты школьников, и представители администрации школы. Экспертная группа состоит не менее, чем из пяти экспертов: трёх учителей, директора и заместителя директора по учебной и воспитательной работе. К работе экспертной группы могут привлекаться администраторы и учителя из других школ. В экспертную группу не включаются учителя, имеющие дружеские или родственные связи с оцениваемыми учителями.

Ни одно из перечисленных выше профессиональных умений и качеств учителя не

являются непосредственно наблюдаемыми свойствами, они являются латентными (внутренними, ненаблюдаемыми) переменными, характеризующими профессионализм учителя. Объективировать эти латентные переменные можно только через задание показателей – непосредственно наблюдаемых действий учителя. Таким образом, перед проведением экспертной оценки необходимо для каждого умения и качества определить набор показателей, позволяющих судить об их сформированности. Например, учитель умеет индивидуализировать обучение, если он:

- использует учебные материалы, соответствующие ведущим каналам восприятия информации ученика;
- подбирает темп изучения нового материала, отвечающий уровню интеллектуальной лабильности учащегося;
- варьирует трудность заданий, предъявляемых ученику, с учётом его интеллектуальных способностей;
- дозирует степень оказываемой ученику помощи;
- помогает учащемуся выбрать подходящую роль при работе в группе;
- организует запоминание учебной информации в соответствии с особенностями развития разных видов памяти у учащегося;
- варьирует степень трудности и формы домашнего задания и т. д.

При оценке сформированности умений развивать познавательные УУД у обучающихся нужно обращать внимание на систематическое применение учителем заданий на логическую переработку учебной информации: сериацию и ранжирование признаков объектов изучения; осуществление одномерного и многомерного сравнения; построение классификации; проведение анализа на основе заданных критериев; обобщение и систематизацию учебной информации; различение фактов и оценочных суждений, фактов и предположений; построение простого и развёрнутого плана текста; оценку доказательности выводов; установления отношений между объектами, явлениями или понятиями (логических, причинно-следственных, функциональных, целое-часть и др.); перекодирование информации (представление информации в вербальной, графической, знаковой, символической формах; построение графических и логических схем и т. д.).

Проведение учителем внеурочной работы (кружки, элективные курсы, факультативы, студии, секции, клубы и т. д.) относится к трудовым действиям, необходимым для обогащения образовательной среды и обновления содержания обучения. При экспертной оценке успешности выполнения данного трудового

действия можно использовать следующие показатели: актуальность (определяется количеством учащихся); систематичность проведения занятий; продуктивность (проведение внутренних мероприятий: походы, смотры, конкурсы, спектакли, соревнования; изготовление моделей, макетов, образцов; проведение исследований; реализация проектов и т.д.).

Построение комплекса наблюдаемых показателей для каждой из указанных выше характеристик профессиональной деятельности учителя является необходимым условием корректности проведения процедуры экспертной оценки, согласованности мнений экспертов и определяет возможность применения полученных данных для проектирования индивидуальной программы профессионального роста учителя. Учитывая значимость результатов деятельности по формированию комплекса показателей сформированности профессиональных умений, компетенций, трудовых действий, установок учителя, целесообразно создать на региональном уровне группу специалистов для разработки данного комплекса.

Для оценки личностных качеств учителя комплекс показателей не разрабатывается. Эта оценка часто осуществляется на подсознательном уровне, на неё влияют невербализованные составляющие общения (мимика, жесты, особенности движений и др.). В ходе оценки личностных качеств речь идёт не о том, обладает ли человек в действительности тем или иным качеством, а о восприятии степени выраженности этого качества окружающими людьми.

Перед проведением экспертной оценки необходимо организовать одну или несколько встреч членов экспертной группы по обсуждению комплекса показателей, характеризующих профессиональные умения и качества учителей, для согласования различных точек зрения и выработки общей позиции. В ходе встреч нужно избегать обсуждения умений тех учителей, которые затем будут оцениваться экспертами.

В случае если эксперты недостаточно знакомы с особенностями профессиональной работы учителя и знают о ней только понаслышке, нужно предварительно организовать посещение нескольких уроков учителя. Выполнение этого условия обязательно, если в экспертную группу входят внешние эксперты. В этом случае они не участвуют в оценке личностных качеств учителя.

После выполнения всех перечисленных выше процедур можно перейти непосредственно к экспертной оценке профессиональной деятельности учителей, учащиеся которых показали низкие результаты в ходе независимой внешней проверки.

Метод экспертного оценивания основан на одномерном шкалировании отношения эксперта к степени выраженности профессионального умения, компетенции, трудового



действия, установки и личностного качества учителя. Впервые этот метод был предложен в 1932 г. Р. Лайкертом (Ликертом) для выявления латентного отношения респондентов к объектам или явлениям окружающего мира.

В процессе оценивания эксперт позиционирует своё отношение к степени выраженности характеристики на шкале, концы которой соответствуют двум полярным суждениям об объекте оценивания. Если речь идёт о сформированности умения, то этим полярным суждениям соответствуют утверждения «совершенно не владеет» («очень плохо владеет») и «владеет в совершенстве» («владеет очень хорошо»). Понятно, что между этими полярными суждениями существуют и промежуточные: «владеет плохо»; «владеет на среднем уровне»; «владеет хорошо». Количество таких промежуточных суждений может быть различным. На практике обычно используют три, пять или девять промежуточных утверждений. При оценивании умений совокупность суждений можно рассматривать как шкалу уровней владения умением. Чем больше число промежуточных суждений, тем ближе данная шкала к интервальной, что позволяет при обработке данных вычислять средние значения оценок и проверять меру согласованности мнений экспертов. Однако увеличение числа промежуточных уровней ограничено возможностями экспертов надёжно различать соседние уровни владения умением, поэтому на практике применяют шкалу, содержащую пять или семь градаций выраженности признака.

Качественным оценкам степени выраженности признака присваиваются количественные обозначения. В соответствии со сложившейся традицией самому низкому уровню владения умением присваивается значение «1», а самому высокому – значение «5» или «7» в зависимости от используемой шкалы.

Экспертный лист оформляется в виде таблицы. В левом столбце указываются профессиональные умения, компетенции, трудовые действия, установки, личностные качества, подлежащие экспертной оценке. Остальные столбцы соответствуют уровням овладения умением по пятибалльной или семибалльной шкале. Для уровней владения умениями даются качественные оценки и соответствующие им количественные баллы. В начале экспертного листа приводится краткая инструкция.

*Уважаемый эксперт!*

*Оцените, пожалуйста, уровень владения учителем (ФИО) умениями, представленными в таблице, поставив в каждой строке один знак, соответствующий Вашей оценке степени сформированности умения.*

Ниже приведён пример таблицы для пятибалльной шкалы, в которой указаны некоторые из оцениваемых характеристик учителей (таб. 1). Для семибалльной шкалы даются следующие качественные оценки: очень плохо, плохо, ниже среднего, средне,

выше среднего, хорошо, очень хорошо. Им соответствуют баллы от 1 до 7. В процессе оценивания эксперт отмечает по каждой строке таблицы (умению) уровень владения, ставя какой-либо знак в одном из столбцов.

Таблица 2. Пример экспертной таблицы для оценивания степени сформированности умений, компетенций, трудовых действий и установок по пятибалльной шкале.

Умение	Уровень владения				
	Очень плохо	Плохо	Средне	Хорошо	Очень хорошо
	1	2	3	4	5
Проектирование планируемых результатов обучения	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Обеспечение успешности учебной деятельности	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Создание и поддержание рабочей атмосферы	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Создание комфортной психологической атмосферы	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Индивидуализация обучения	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Дифференциация обучения	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...					

В показанном в таблице один примере мы видим, что один из экспертов оценил сформированность умения проектировать планируемые результаты обучения на среднем уровне, умение обеспечивать успешность учебной деятельности – на хорошем уровне, умение создавать и поддерживать на уроке рабочую атмосферу – на низком уровне и т. д.

Соединив выбранные точки в таблице точки, получим ломаную линию (см. синюю линию в таблице 2), которая наглядно показывает распределение степени сформированности всех умений учителя, подлежащих оцениванию, с точки зрения одного из экспертов. Эту ломаную называют профилем распределения степени сформированности умений или графиком распределения умений (что не совсем корректно).

Оценки степени сформированности умений у данного учителя другим экспертом могут отличаться. Для наглядности в таблице 2 профиль, построенный на основе оценок второго эксперта, отличается цветом.

Таблица 3. Пример профилей распределения степени сформированности умений, построенный на основе оценок двух экспертов.

Умение	Уровень владения				
	Очень плохо	Плохо	Средне	Хорошо	Очень хорошо
	1	2	3	4	5
Проектирование планируемых результатов обучения	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Обеспечение успешности учебной деятельности	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Создание и поддержание рабочей атмосферы	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Создание комфортной психологической атмосферы	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Индивидуализация обучения	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Дифференциация обучения	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...					

Очевидно, что вопрос о том, какой из экспертов произвёл более точную оценку, не имеет смысла. Каждый из экспертов производит оценку субъективно на основе собственного понимания смысла показателей, используемых для вынесения суждения. Для формулирования общего экспертного вывода не требуется полного совпадения мнений всех экспертов, достаточно, чтобы они были согласованы между собой.

Для проверки степени согласованности оценок экспертов применяются несколько математических методов. Опишем наиболее простой из них. Составим сводную таблицу, в которой в левом столбце запишем все оцениваемые экспертами характеристики учителя, а в первой горизонтальной строке перечислим экспертов. На пересечении строк и столбцов укажем численные оценки степени сформированности профессионального умения (компетенции, трудового действия, установки, личностного качества), данные каждым экспертом по каждому умению. В таблице 3 приведён примерный пример для случая пяти экспертов, оценивающих некоторые из 18 характеристик учителя, входящих в первую оценочную область.

Таблица 4. Пример заполненной всеми экспертами таблицы для оценивания степени сформированности умений, компетенций, трудовых действий и установок по пятибалльной шкале.

Умение	Эксперты				
	Эксперт 1	Эксперт 2	Эксперт 3	Эксперт 4	Эксперт 5
Проектирование планируемых результатов обучения	3	3	4	5	3
Обеспечение успешности учебной деятельности	2	4	3	4	2
Создание и поддержание рабочей атмосферы	2	1	3	4	2
Создание комфортной психологической атмосферы	4	3	3	4	5
Индивидуализация обучения	2	1	3	2	2
Дифференциация обучения	3	2	4	1	3
...					

Видно, что эксперты оценили уровень владения каждым умением по-разному. Для проверки согласованности мнений экспертов вычисляется так называемый коэффициент вариации  $V$ , вычисляемый по формуле  $V = \frac{s}{\bar{X}}$ , где  $s$  - стандартное отклонение,  $\bar{X}$  – среднее значение оценок экспертов по данному умению. Согласованность мнений проверяется по каждому умению.

Для вычисления среднего значения оценки нужно сложить оценки всех экспертов по данному умению и разделить на число экспертов. Например, для первой строки в таблице 3 получим  $\bar{X}_1 = \frac{3+3+4+5+3}{5} = 3,6$ .

Стандартное отклонение вычисляется с помощью программы Excel. После запуска программы на открытом листе Excel в произвольном столбце нужно количественные оценки экспертов по одному из умений (на рисунке 2 введены оценки по первому умению). Под столбцом данных нужно выделить ячейку, в которой будет отображаться значение стандартного отклонения.

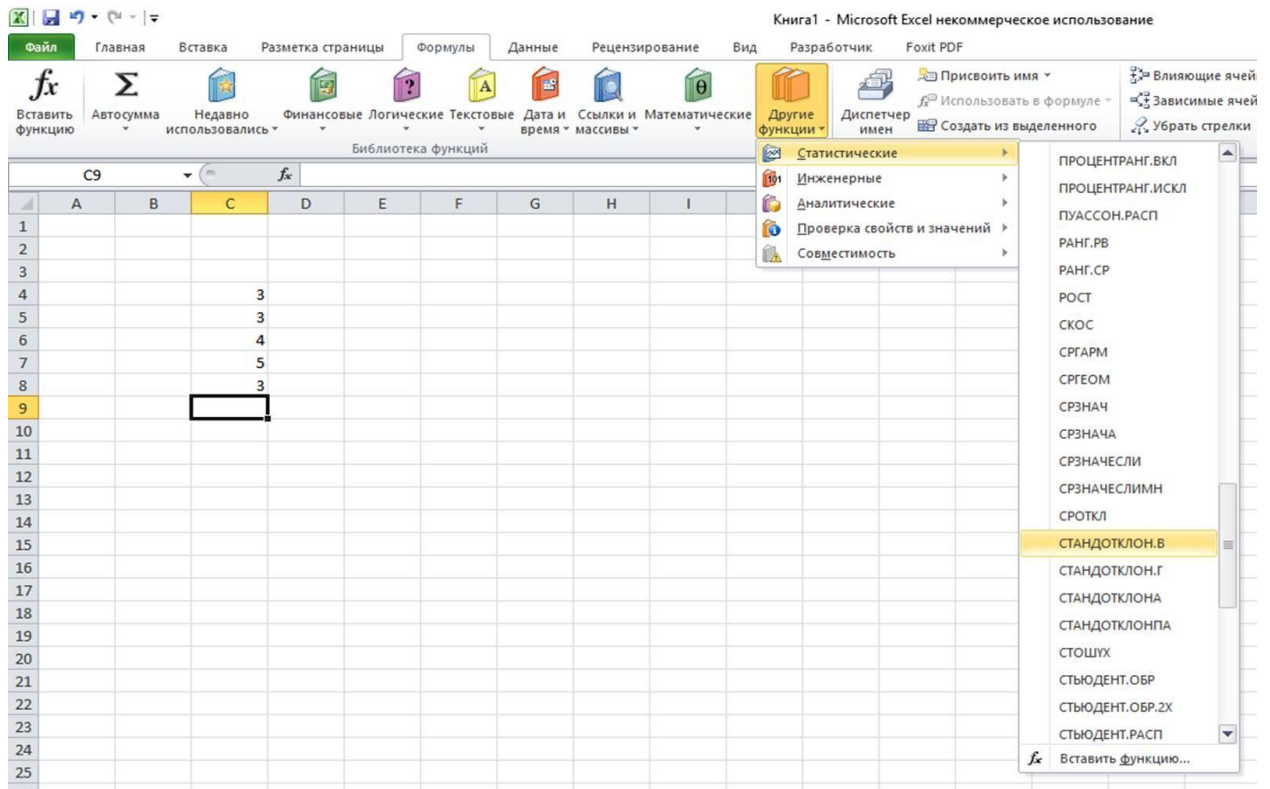


Рис. 2. Выбор функции расчёта стандартного отклонения в Excel.

Затем в панели инструментов нужно последовательно выбрать вкладки Формулы→Другие функции→Статистические→СТАНДОТКЛ.В. После нажатия левой клавиши мыши на выбранную статистическую функцию в окне программы откроется панель ввода данных (рис. 3). В неё нужно ввести данные для расчёта стандартного отклонения. Это можно сделать, выделив левой клавишей мыши столбец с данными или введя в строку Число 1 номера ячеек с данными C4:C8. Вторая строка Число 2 игнорируется. После этого на панели ввода данных появится значение стандартного отклонения 0,894427191. Если нажать левую клавишу мыши на надпись ОК, то это же значение стандартного отклонения появится в выделенной ячейке под столбцом данных.

Аналогичным образом можно рассчитать и среднее значение оценки, выбрав в Excel статистическую функцию СРЗНАЧ: Формулы→Другие функции→Статистические→СРЗНАЧ.

Для расчёта коэффициента вариации нужно разделить полученное значение стандартного отклонения на среднее значение:  $V = \frac{0,894427191}{3,6} = 0,24$ . По правилу, принятому в математической статистике, если коэффициент вариации оказывается меньше 0,33, то данные экспертов можно считать согласованными. Таким образом, оценки экспертов уровня владения учителем умением проектировать планируемые результаты обучения согласованы.

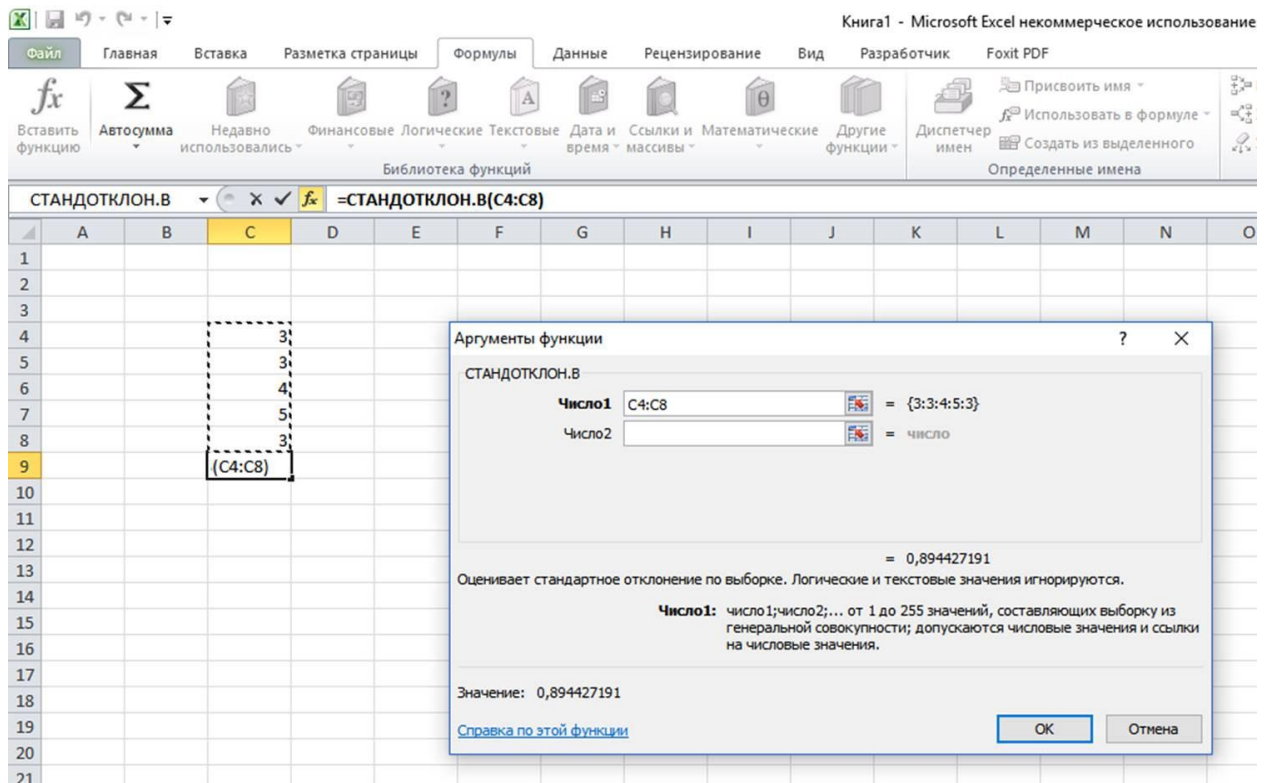


Рис. 3. Панель ввода данных для расчёта стандартного отклонения в Excel.

Продедаем аналогичные вычисления для третьей строки таблицы 3. Стандартное отклонение  $S=1,140175$ ; среднее значение  $\bar{X}=2,190029$ . Тогда коэффициент вариации  $V=0,520621$ , что значительно превышает критерий согласованности 0,33. Следовательно, оценки экспертов, по умению создавать и поддерживать рабочую атмосферу, не согласованы. Обычно, такая ситуация возникает, если в ходе предварительной встречи экспертов не были согласованы показатели, применяемые для оценки умения. В этом случае нужно ещё раз вернуться к обсуждению этого вопроса, а затем ещё раз провести экспертную оценку. Если добиться согласия снова не удалось, то нужно, либо изменить показатели для оценки умения и провести экспертизу ещё раз, либо изменить состав экспертов.

Просмотрим ещё раз оценки экспертов в строке 1, в которой эти оценки оказались согласованными, и в строке 3, где согласия между экспертами не было. Определим так называемый размах оценок, т. е. разность между наибольшей и наименьшей оценками. В строке 1 размах равен 2 ( $5 - 3$ ), а в строке 3 он равен 3 ( $4 - 1$ ). Оценки можно считать согласованными, если размах оценок в строке не превышает 2. Если размах равен 3 и более, то оценки не согласованы.

При согласованности оценок экспертов вычисляется среднее значение  $\bar{X}$  оценки по уровню сформированности каждого умения. Эти значения заносятся в таблицу в крайний справа столбец (в таблице 4 средние приведены только для согласованных оценок, в тех

строках, в которых согласие не наблюдается, средние значения не вычисляются, поэтому в правом столбце стоят прочерки, для этих умений нужно повторить процедуру экспертной оценки).

Таблица 5. Пример фрагмента итоговой экспертной таблицы с вычисленными средними значениями уровней сформированности умений.

Умение	Эксперты					$\bar{X}$
	Эксперт 1	Эксперт 2	Эксперт 3	Эксперт4	Эксперт5	
Проектирование планируемых результатов обучения	3	3	4	5	3	3,6
Обеспечение успешности учебной деятельности	2	4	3	4	2	3,0
Создание и поддержание рабочей атмосферы	2	1	3	4	2	–
Создание комфортной психологической атмосферы	4	3	3	4	5	3,8
Индивидуализация обучения	2	1	3	2	2	2,0
Дифференциация обучения	3	2	4	1	3	–
...						

По вычисленным средним значениям можно построить либо график индивидуального профиля учителя, отражающий уровни владения им профессиональными умениями, компетенциями, трудовыми действиями и установками, необходимыми и достаточными для достижения средних результатов обучения, либо гистограмму распределения уровня сформированности умений (рис. 4). Гистограмма более наглядна. На рисунке 4 приведён условный пример гистограммы распределения уровней сформированности умений, построенная по средним значениям оценок по семибалльной шкале. Гистограмма легко строится в Excel по таблице содержащей названия умений и средние значения уровней владения умениями. Достаточно выделить таблицу и выбрать вкладки Вставка→Линейчатая→Линейчатая.



Рис. 4. Пример гистограммы распределения уровней сформированности умений, построенной на средних значениях по семибальной шкале.

Для наглядности на гистограмме с помощью цветного прямоугольника выделена область профессиональных дефицитов учителя. Она охватывает три уровня: очень плохо, плохо и ниже среднего. Если какой-либо столбик гистограммы попадает в эту область, то это свидетельствует о том, что учитель не владеет данным умением на необходимом уровне и нуждается в повышении квалификации по этому направлению. Из приведённого примера видно, что учитель не владеет на должном уровне умениями разрешать конфликтные ситуации, объективно контролировать учебные результаты, осуществлять промежуточный, поддерживающий контроль, готовить учащихся к олимпиадам и конкурсам, индивидуализировать и дифференцировать обучение, обеспечивать успешность учебной деятельности, не проводит систематические и эффективные дополнительные занятия со слабыми и сильными учащимися, кружковые, факультативные и др. занятия. Таким образом, выделяется область профессиональных дефицитов учителя, для ликвидации которых разрабатывается программа профессионального роста.

Аналогичные таблицы и гистограммы строятся и после экспертного опроса по двум другим областям: профессиональным умениям, необходимым для реализации ФГОС общего образования, и личностным качествам учителей. В результате выделяется полный



комплекс профессиональных и личностных дефицитов, ликвидация которых необходима для профессиональной работы. На основе этого комплекса разрабатывается программа профессионального роста учителя.

Во избежание ухудшения межличностных отношений и возникновения конфликтов в коллективе учителю не сообщается мнение отдельных экспертов, он знакомится только с усреднёнными данными.

Данные об уровне сформированности предметных знаний и умений, а также результаты экспертной оценки являются основой для разработки программы профессионального роста учителя.

### **2.3. Самооценка сформированности профессиональных умений**

Следующий метод, связанный с выявлением профессиональных дефицитов учителя, состоит в проведении самооценки. Для сопоставления её результатов с данными экспертной оценки самооценка проводится на основе описанного выше экспертного листа. Учителю предлагается самостоятельно оценить уровень сформированности у него профессиональных умений, компетенций, трудовых действий, установок и степень выраженности личностных качеств, пользуясь листами для экспертной оценки по трём областям:

- общепедагогические профессиональные умения, компетенции, трудовые действия и установки;
- профессиональные умения, необходимые для реализации ФГОС общего образования;
- личностные качества учителей.

Инструкция для учителя имеет следующее содержание.

*Уважаемый учитель!*

*Заполните, пожалуйста, листы самооценки уровня сформированности у Вас профессиональных умений, компетенций, трудовых действий, установок и степени выраженности личностных качеств. Оцените, пожалуйста, уровень владения Вами умениями, представленными в таблице, поставив в каждой строке один знак, соответствующий оценке уровня сформированности умения или степени выраженности личностного качества. Полученные от Вас сведения будут использованы для проектирования индивидуальной программы профессионального роста.*

В результате заполнения опросных листов строится индивидуальный профиль распределения уровней сформированности умений, отражающий мнение учителя о своих профессиональных достижениях и дефицитах. Желательно, чтобы эти профили были

согласованы между собой, т. е. учитель адекватно осознавал имеющиеся у него дефициты. В противоположном случае необходимо провести встречу администрации с учителем для обсуждения и согласования имеющихся противоречий.

На рисунке 5 приведены фрагменты двух графиков (профилей уровней сформированности профессиональных умений), построенных на основе усреднённых данных экспертного опроса (синяя ломаная линия) и результатов самооценки (красная линия).

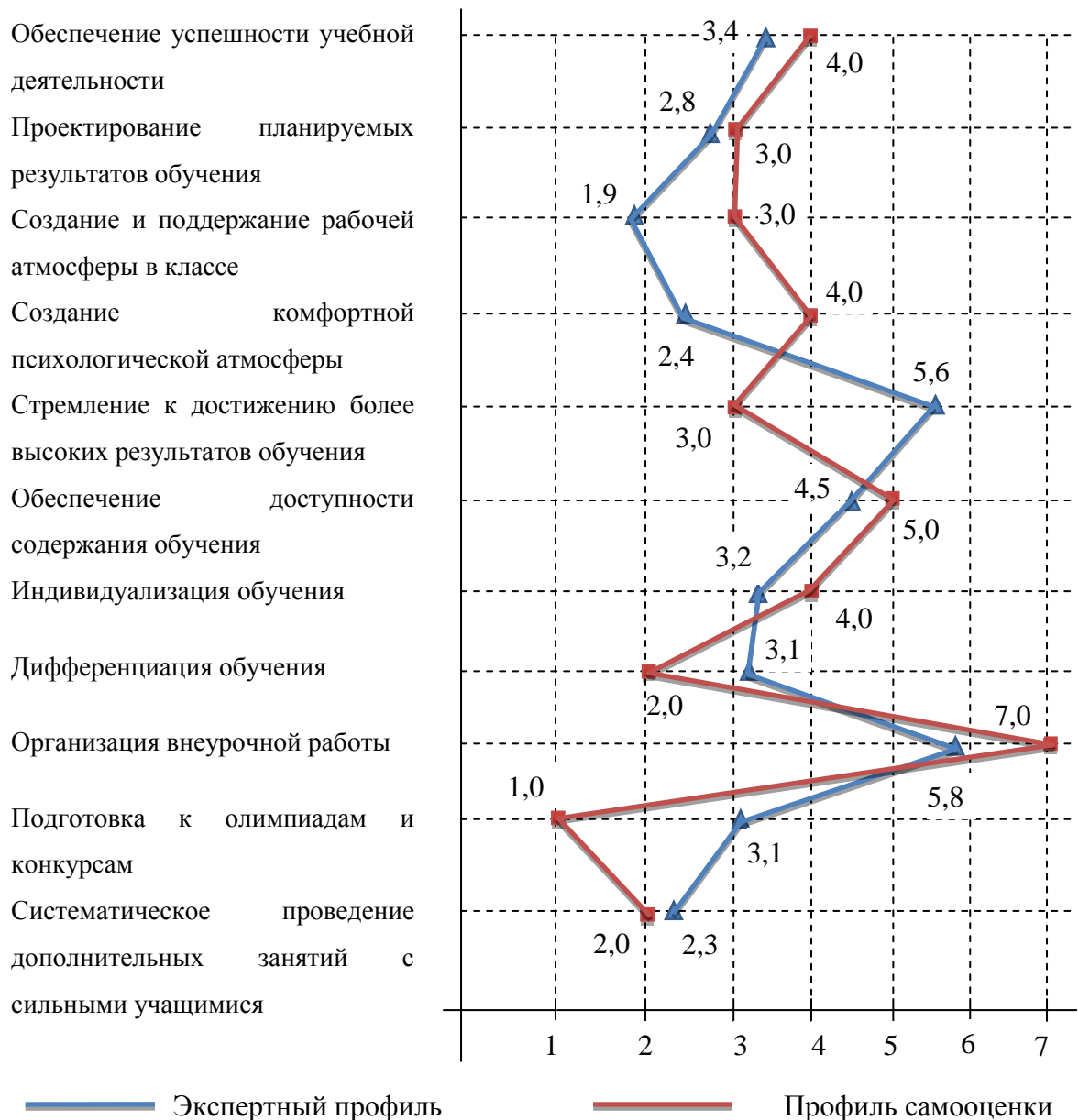


Рис. 5. Пример графического отображения экспертного профиля и профиля самооценки.

Для проверки согласованности профилей, построенных на основе средних значений экспертной оценки и самооценки, нужно воспользоваться уже описанным выше методом, основанным на вычислении коэффициента вариации. Сформулированное ранее

правило о том, что если разница значений (размах) не превышает двух единиц, то данные согласованы, пользоваться нельзя, так как число данных для сравнения уменьшилось до двух. Кроме этого, степень согласованности зависит не только от разности значений, но и от величины количественных оценок уровней сформированности. При больших оценках при той же разности значений коэффициент вариации будет меньше, чем для низких оценок.

Покажем этого на примере. Найдём коэффициент вариации для строки профиля «создание и поддержание рабочей атмосферы в классе» (рис. 5). Эксперты оценили уровень владения этим умением в 1,9 балла, а учитель – в 3,0 балла. С помощью Excel рассчитаем стандартное отклонение  $S=0,777817459$  и среднее значение  $\bar{X}=1,88890873$ , тогда для коэффициента вариации получим  $V=0,41$ . Полученное значение выше критического значения 0,33, при котором данные можно считать согласованными. Таким образом, учитель оценивает собственное умение создавать и поддерживать рабочую атмосферу в классе выше, чем экспертная группа, следовательно, необходима беседа с учителем для согласования мнений о степени сформированности этого умения.

Повторим расчёт для оценок эффективности действий учителя по организации внеурочной работы. Экспертная группа оценила уровень эффективности выполнения этого трудового действия в 5,8 балла, учитель – в 7,0 баллов. Рассчитаем в Excel стандартное отклонение  $S=0,848528137$  и среднее значение  $\bar{X}=3,924264069$ , тогда коэффициент вариации будет равен 0,22. Следовательно, результаты оценки эффективности данного действия учителем и экспертной группой согласованы, хотя размах значений 1,2 выше, чем в первом примере (1,1).

Таким образом, не прибегать к расчёту коэффициента вариации можно только в том случае, если разность значений не превышает единицы, для всех остальных случаев решение о согласованности результатов нужно принимать на основе расчёта коэффициента вариации.

При обнаружении расхождений между экспертной оценкой и самооценкой учителя необходимо в ходе встречи председателя экспертной комиссии с учителем выявить причины разногласий и согласовать с учителем дефициты, которые в дальнейшем необходимо будет ликвидировать в ходе реализации индивидуальной программы учительского роста.

#### **2.4. Оценка профессиональных умений учителя обучающимся**

Ещё одним методом выявления профессиональных дефицитов у учителя является проведение опроса среди его учащихся. В качестве содержательной основы опроса

используются экспертные листы, разработанные ранее для оценки профессионализма учителя группой экспертов в трёх областях:

- общепедагогические профессиональные умения, компетенции, трудовые действия и установки;
- профессиональные умения, необходимые для реализации ФГОС общего образования;
- личностные качества учителей.

Но в формулировки названий профессиональных умений, компетенций, трудовых действий и установок необходимо внести изменения, чтобы сделать их понятными для обучающихся.

Опрос производится среди учащихся 4-10-х классов. В опросном листе можно использовать как пятибалльную, так и семibalльную оценочную шкалу.

Примерный список формулировок заданий опросника для учащихся по оценке общепедагогических профессиональных умений, компетенций, трудовых действий и установок может выглядеть следующим образом.

Оцени, пожалуйста, насколько учитель (ФИО):

- знает преподаваемый им предмет и умеет применять знания для решения учебных задач;
- умеет обеспечивать успешность твоей учёбы;
- приходит на урок подготовленным к его проведению;
- умеет создавать и поддерживать рабочую атмосферу на уроке (не поддерживать дисциплину, а условия, при которых все дети учатся);
- умеет создавать приятную эмоциональную атмосферу;
- умеет поддерживать твоё стремление хорошо учиться;
- помогает понять тебе учебный материал;
- учитывает твои особенности;
- учитывает интересы, склонности и способности разных детей;
- умеет организовать дополнительные занятия (кружки, студии, секции, клубы и т. д.);
- помогает подготовиться к олимпиадам, соревнованиям и конкурсам;
- помогает развиваться сильным учащимся, проводя с ними дополнительные занятия;
- помогает развиваться слабым учащимся, проводя с ними дополнительные занятия;

- помогает учащимся понять смысл задания и правильно его выполнить;
- справедливо оценивает учебные результаты;
- постоянно оценивает работы учащихся;
- умеет предотвращать ссоры и конфликты между учащимися;
- умеет не допускать плохое поведение учащихся.

Как уже было отмечено выше, к группе основных профессиональных умений, необходимых для реализации ФГОС общего образования, относятся умения:

- формировать регулятивные универсальные учебные действия (УУД);
- формировать коммуникативные УУД;
- формировать познавательные УУД;
- организовывать проектную деятельность обучающихся;
- организовывать исследовательскую деятельность обучающихся;
- организовывать самостоятельную познавательную деятельность обучающихся;
- формировать информационную компетентность у обучающихся.

Эти умения также нужно переформулировать на языке, понятном учащимся.

Оцени, пожалуйста, насколько учитель (ФИО) обучает тебя:

- планировать собственную учебную деятельность и действовать в соответствии с планом;
- работать в группе, распределяя между собой обязанности и помогая друг другу успешно решить поставленную задачу;
- анализировать, сравнивать, классифицировать, наблюдать, делать выводы и совершать другие умственные действия;
- самостоятельно выполнять проектные задания;
- проводить самостоятельные исследования;
- самостоятельно находить способы решения учебных проблем;
- находить, преобразовывать и производить информацию, необходимую для решения учебных проблем.

Для оценивания личностных качеств учителя обучающимся даётся следующее задание: «Оцени, пожалуйста, насколько у учителя (ФИО) проявляются следующие личностные качества:

- общая культура;
- культура речи;
- доброжелательность;

- ответственность;
- организованность;
- требовательность;
- тактичность;
- терпимость;
- интеллект;
- общительность».

При определении степени согласованности оценок учащихся нужно учесть, что в опросе участвует достаточно большое количество учеников (за исключением малокомплектных школ – не менее 20 из одного класса). Поэтому требования к размаху оценок оказываются менее строгими. Для такого большого числа учащихся допустима разница между наибольшей и наименьшей оценкой уровня сформированности умения, равной 3. В этом можно убедиться, проанализировав примеры расчёта коэффициентов вариации для трёх вариантов данных оценки одного из умений учителя двадцатью учащимися одного класса (рис. 6).

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1																
2																
3					Пример 1					Пример 2					Пример 3	
4					2					2					3	
5					3					3					3	
6					5					5					5	
7					3					3					3	
8					4					4					4	
9					6					5					6	
10					2					2					3	
11					4					4					4	
12					3					3					3	
13					3					3					3	
14					4					4					4	
15					5					5					6	
16					2					2					3	
17					6					5					6	
18					3					3					3	
19					4					4					4	
20					5					5					5	
21					2					2					3	
22					4					4					4	
23					6					5					6	
24					3					3					3	
25					Стандартное отклонение	1,338087				Стандартное отклонение	1,116969				Стандартное отклонение	1,183216
26					Среднее значение	3,651731				Среднее значение	3,505317				Среднее значение	3,871964
27					Коэффициент вариации	0,366425				Коэффициент вариации	0,31865				Коэффициент вариации	0,305585
28																

Рис. 6. Пример расчёта коэффициента вариации для разных случаев размаха оценок учащихся.

В первом примере размах оценки достигает 4 баллов (максимальная оценка равна 6, а минимальная – 2). Расчёт в программе Excel показывает, что коэффициент вариации

достигает величины 0,37, поэтому оценки разных учащихся нельзя признать согласованными. Во втором и третьем примерах размах оценки уменьшен до трёх баллов (во втором примере за счёт уменьшения высоких баллов, а в третьем – путём увеличения низких оценок). В обоих случаях коэффициент вариации стал меньше критического значения 0,33, поэтому результаты можно считать согласованными.

Если результаты по какому-либо умению оказались не согласованными, то необходимо провести собрание с учащимися и обсудить признаки, по которым они оценивали какое-либо умение или качество учителя. Затем можно повторить оценивание тех умений, по которым ранее не удалось достичь согласования. Возможно, что отсутствие согласованности вызвано тем, что сформированность умения оценивается по-разному различными группами учащихся. В этом случае низкие оценки, данные некоторыми учащимися, объясняются недостаточным умением учителя дифференцировать учебный процесс.

Умения отдельных учителей могут оцениваться учащимися разных классов. В этом случае возникает необходимость в сравнении нескольких оценочных профилей одного и того же учителя. Если эти профили совпадают, то это говорит о том, что профессиональные умения учителя не зависят от возраста обучающихся и содержания обучения. В противном случае профессиональные дефициты связаны с возрастной психологией и неодинаковым владением разными компонентами содержания обучения.

Профили профессиональных умений, установок и личностных качеств учителя, построенные на основе экспертной оценки, самооценки и оценки обучающимися сопоставляются между собой. При обнаружении значительных расхождений в оценке одних и тех же характеристик учителя (2 балла по пятибалльной и семибалльной шкалам) необходим содержательный анализ показателей, на основе которых оценивается характеристика экспертами и учителем, для объяснения причин расхождения с оценками обучающимися. Это может привести к корректировке индивидуального плана профессионального роста учителя.

### **3. Оценка педагогических работников выпускниками прошлых лет**

#### **3.1. Методика оценки педагогических работников выпускниками прошлых лет**

2 января 2016 г. Президент Российской Федерации подписал перечень поручений по итогам заседания Государственного совета по вопросам совершенствования системы общего образования, состоявшегося 23 декабря 2015 года. В них отмечено: «Обеспечить формирование национальной системы учительского роста, направленной, в частности, на установление для педагогических работников уровней владения профессиональными

компетенциями, подтверждаемыми результатами аттестации, а также на учёт мнения выпускников общеобразовательных организаций, но не ранее чем через четыре года после окончания ими обучения в таких организациях, предусмотрев издание соответствующих нормативных правовых актов»<sup>3</sup>.

Таким образом, необходимо установить связь между системой учительского роста и мнением выпускников общеобразовательных организаций, которое позволяет выявить одну из форм общественных оценок работы педагогов школ непосредственными потребителями образовательных услуг. Результаты, полученные в ходе изучения мнения выпускников, должны стать одним из оснований для формирования комплексной оценки работы педагогов в рамках системы учительского роста.

Сформулируем основные задачи проведения опросов выпускников прошлых лет:

- 1) Выявление, исследование, обобщение и систематизация типичных затруднений и успехов педагогов для повышения качества их профессиональной деятельности.
- 2) Выявление профессионально работающих учителей школы, опыт и знания которых могут быть использованы для обеспечения профессионального роста учителей с низкими результатами работы.
- 3) Выявление у лучших учителей профессиональных качеств, оказывающих наиболее сильное влияние на результаты обучения, и построение на этой основе модели успешной профессиональной деятельности в системе общего образования.
- 4) Формирование системы требований к качеству подготовки выпускников в высших и средних специальных педагогических организациях.
- 5) Проектирование федеральных, региональных, муниципальных и институциональных программ действий, направленных на профессиональный рост педагогов.
- 6) Повышение мотивации педагога с низкими результатами на непрерывное повышение квалификации и профессионально-личностное развитие.
- 7) Формирование системы мониторинга результатов опросов выпускников.

Результаты оценки педагогических работников выпускниками прошлых лет могут быть учтены различными способами.

1. Построение системы аттестации учителей как один из показателей,

---

<sup>3</sup> Перечень поручений по итогам заседания Государственного совета по вопросам совершенствования системы общего образования, состоявшегося 23 декабря 2015 года. URL: <http://www.kremlin.ru/events/state-council/51143> (Дата обращения 03.02.2017)



учитывающийся при принятии решений о соответствии занимаемой должности. Учёт мнения выпускников при аттестации на присвоение квалификационных категорий вызывает сомнения, так как сравнение мнений выпускников разных школ о своих учителях не является корректным. Показатель, характеризующий оценку профессионализма учителей выпускниками, будет относительным даже в пределах одного муниципального образования.

Для реализации этого способа учёта мнения выпускников необходимо внесение изменений в локальные нормативные акты.

2. Определение функционала педагогических работников, их должностных обязанностей, заключение эффективного контракта с педагогом.

3. Оценка перспектив карьерного роста педагогических работников, зачисление их в кадровый резерв.

4. Построение рейтинговой системы оценки качества работы учителей в пределах одной школы. Рейтинг может быть публичным, размещённым на сайте образовательной организации. Однако следует учесть, что это может способствовать возникновению и усилению целого ряда рисков, связанных с созданием высоко конкурентной среды:

- повышенная тревожность учителя из-за оценки выпускниками школ;
- неудовлетворённость учителя оценкой выпускников;
- психологические срывы, вызванные разницей в оценке, у педагогов;
- возникновение конфликтных ситуаций, соперничества, зависти, приводящих к возникновению нездоровой психологической атмосферы.

Таким образом, целесообразность публичного рейтингования учителей вызывает серьёзные сомнения.

5. Повышение мотивации профессиональной деятельности педагогов через способы стимулирования труда различными средствами: материальными, статусными, ресурсными, интеллектуально-творческими.

6. Выявление профессиональных дефицитов у педагогов, определение потребностей и разработка на этой основе индивидуальных и групповых программ повышения квалификации. Создание внутришкольной системы повышения квалификации, формирование запроса к региональной и муниципальной системам повышения квалификации на разработку и реализацию персонифицированных программ профессионального роста.

Среди перечисленных направлений учёта мнения выпускников большая часть из них (за исключением шестого направления) связана с деятельностью директора школы, использующего полученные данные для принятия управленческих решений. Только

шестое направление включает непосредственно деятельность учителя по поиску способов устранения профессиональных дефицитов, обеспечивающих его профессиональный рост.

При создании системы учёта мнения выпускников необходимо учесть, что сам факт использования ещё одного метода сравнения учителей способен провоцировать риски, связанные с существованием субъективных факторов в процедуре оценивания:

- необъективность оценки (смещение оценки из-за личностных факторов отношения к учителю);
- недостаточный уровень компетентности руководителей образовательной организации по вопросам проведения оценки деятельности учителя выпускниками школ;
- формализм в отношении проведения оценки педагогических работников выпускниками прошлых лет и использования предложений по учёту её результатов;
- обострение проблем, связанных с кадровым обеспечением образовательного процесса, связанным с возможной неадекватной реакцией некоторых учителей на результаты опроса выпускников;
- возникновение конфликтных ситуаций на разных уровнях: между педагогическим работником и администрацией школы; между членами педагогического коллектива; с муниципальными органами управления образованием;
- подтасовка и искажение результатов оценки педагогов.

Для минимизации рисков директор предпринять меры (проведение специального педсовета, фокус-групп, индивидуальных собеседований), направленные на то, чтобы оценка кадров выпускниками воспринималась педагогами адекватно как ещё один из вариантов независимой оценки деятельности педагога и всей образовательной организации, способствующий повышению качества образовательных результатов и профессиональному росту педагога.

Результаты оценки педагогов выпускниками прошлых лет могут учитываться на разных уровнях управления образованием: институциональном, муниципальном, региональном и федеральном.

На институциональном уровне результаты оценки могут учитываться руководителем образовательной организации при:

- оценке качества образования и степени удовлетворённости потребителями качеством образовательных услуг;

- аттестации учителей на соответствие занимаемой должности;
- определении потребности школы в кадрах;
- проектировании и реализации программ внутришкольного повышения квалификации;
- формировании запроса к муниципальным и региональным системам повышения квалификации на разработку и реализацию программ профессионального роста педагогов;
- заключении эффективных контрактов с педагогами школы;
- определении размеров стимулирующих выплат к должностному окладу и других способов стимулирования учителей;
- организации работы с кадровым резервом;
- распределении учебной нагрузки между педагогами;
- разработке программ обогащения образовательной среды;
- делегировании учителю менторских, тьюторских и управленческих полномочий.

На муниципальном и региональном уровнях направления учёта мнения выпускников практически совпадают, они заключаются в:

- нормативно-правовой, финансовой, материально-технической и организационной поддержке в разработке и реализации программ помощи школам с низкими результатами обучения и школам, функционирующим в сложных условиях;
- разработке программы создания муниципальной/региональной системы учёта мнения выпускников (нормативно-правовое, финансовое, материально-техническое, кадровое обеспечение), включающей внедрение технологии учёта мнения, анализ и обобщение результатов, построение системы мониторинга;
- разработке программ повышения квалификации педагогов на базе университетов, институтов повышения квалификации, методических объединений, сетевых сообществ, реализующих персонифицированные программы для учителей, обеспечивающие их профессиональный рост;
- разработке контрольно-измерительных материалов и процедур для проведения независимой оценки профессиональных качеств учителей;

По результатам оценки выпускниками образовательных организаций предполагается формирование региональной/муниципальной статистической базы сформированности профессиональных умений, компетенций, трудовых действий,

установок и личностных качеств учителя, на основе которой может быть создана система мониторинга учёта мнений выпускников.

Результаты оценки могут учитываться на федеральном уровне при выявлении массовых проблемных мест и пробелов в подготовке учителей, разработке соответствующих корректирующих действий, инструкций и методических рекомендаций по изменению ситуации.

Рассмотрим вопросы выбора показателей, характеризующих деятельность учителя, на основе оценки степени выраженности которых, выявляется мнение выпускников о качестве профессиональной деятельности учителя. Существуют два основных подхода к описанию профессиональной деятельности педагогических работников – компетентностный и функциональный. Первый подход реализован в стандарте высшего образования по педагогическим специальностям, второй – в профессиональном стандарте педагога. В рамках обоих подходов деятельность педагога описывается с помощью специальной терминологии, которая не будет понятна выпускникам школ. Кроме этого, оба стандарта содержат столь значительное число характеристик педагогической деятельности (даже если их удастся интерпретировать в терминах обывденного языка), что это сделает процедуру выявления мнений выпускников слишком громоздкой и дорогостоящей на стадиях получения, обработки, анализа данных и принятия решений.

При выборе показателей необходимо, чтобы они в максимально возможной степени соответствовали следующим требованиям:

- адекватность: показатель (группы показателей) должен очевидным образом характеризовать качество работы учителя;
- точность: погрешности измерения не должны приводить к искажённому представлению о результатах деятельности образовательных систем на региональном и муниципальном уровнях;
- объективность: не допускается использование показателей, улучшение отчётных значений которых возможно при ухудшении реального положения дел; используемые показатели должны в наименьшей степени создавать стимулы для органов управления к искажению результатов их деятельности;
- достоверность: способ сбора и обработки исходной информации должен допускать возможность проверки точности полученных данных в процессе независимого мониторинга;
- однозначность: определение показателя должно обеспечивать одинаковое понимание существа измеряемой одной характеристики специалистами разных регионов и уровней, для чего следует избегать излишне сложных показателей;

- сопоставимость: выбор показателей следует осуществлять, исходя из необходимости непрерывного накопления данных и обеспечения их сопоставимости за отдельные периоды и с показателями, используемыми для оценки прогресса в решении сходных (смежных) задач, а также с показателями, используемыми в международной практике;
- уникальность: показатели достижения цели не должны представлять собой объединение нескольких показателей, описывающих одну и ту же характеристику;
- необходимость и достаточность (отбирается минимальное число показателей, обеспечивающих в совокупности получение полной информации об объекте изучения).

Кроме этого, с учётом необходимости построения региональных и муниципальных систем учёта мнений выпускников, функционирующих длительное время и включающих систематическое проведение мониторинга результатов, к перечисленным выше требованиям следует добавить:

- технологичность и оперативность (система показателей и индикаторов должна обеспечивать быстрый сбор информации и/или её перенаправление из других доступных информационных баз);
- прозрачность - открытость и понятность системы показателей мониторинга для пользователей, открытость итоговых материалов к критике и обсуждению;
- экономичность: получение отчётных данных должно производиться с минимально возможными затратами, применяемые показатели должны в максимальной степени основываться на уже существующих программах сбора информации.

Требованиям необходимости и достаточности, сопоставимости и уникальности в большей степени отвечает описанный ранее комплекс показателей, основанный на выделении интегральных характеристик деятельности учителя в виде профессиональных умений, компетенций, трудовых действий, установок и личностных качеств педагога. Его применение для экспертной оценки, самооценки и оценки учителя обучающимися было описано выше. Использование аналогичного комплекса показателей позволяет сопоставить мнение выпускников с мнениями администрации, учителей, учащихся; унифицировать инструменты и процедуры оценки, сделать их более технологичными и оперативными, снизить затраты на сбор, обработку, анализ и хранение данных. Главным здесь является возможность учёта и сопоставления различных групп респондентов, что

позволяет повысить точность, объективность и достоверность данных, полученных о профессиональных дефицитах учителей. Это создаёт необходимые условия для разработки и реализации персонифицированных программ профессионального роста педагогов.

Оценка деятельности учителя проводится по следующим направлениям:

- общепедагогические профессиональные умения, компетенции, трудовые действия и установки:
  - организация и управление образовательным процессом;
  - планирование образовательного процесса;
  - учёт индивидуальных и групповых особенностей обучающихся;
  - направленность на успешность учебной деятельности;
  - мотивация учебной деятельности;
  - объективность и систематичность контроля, владение формирующим оцениванием;
  - расширение и обогащение образовательной среды;
  - управление конфликтами, девиантным поведением;
- профессиональные умения, необходимые для реализации ФГОС общего образования;
- личностные качества учителей.

Предложенный комплекс направлений оценки может быть модифицирован с учётом региональных особенностей. Для комплексной оценки профессиональных умений может быть введён интегральный индикатор уровня профессиональной готовности, рассчитываемый как сумма балльных оценок уровней сформированности отдельных умений с учётом их весовых коэффициентов.

Учитывая, что задания на оценку профессиональных характеристик учителей для выпускников школ не должны содержать специальных педагогических терминов, для формулировки заданий целесообразно использовать в качестве основы оценочный лист для учащихся.

В результате получается оценочный лист, содержащий следующие задания для выпускников:

Оцените, пожалуйста, насколько учитель (ФИО):

- знает преподаваемый им предмет и умеет применять знания для решения учебных задач;
- умеет обеспечивать успешность учёбы учащихся;

- приходит на урок подготовленным к его проведению;
- умеет создавать и поддерживать рабочую атмосферу на уроке (не поддерживать дисциплину, а условия, при которых все учащиеся учатся);
- умеет создавать комфортную эмоциональную атмосферу;
- умеет поддерживать стремление хорошо учиться у каждого учащегося;
- помогает понять учащимся учебный материал;
- учитывает индивидуальные особенности учащихся;
- учитывает интересы, склонности и способности разных групп учащихся;
- умеет организовать дополнительные занятия (кружки, студии, секции, клубы и т. д.);
- помогает подготовиться к олимпиадам, соревнованиям и конкурсам;
- помогает развиваться сильным учащимся, проводя с ними дополнительные занятия;
- помогает развиваться слабым учащимся, проводя с ними дополнительные занятия;
- помогает учащимся понять смысл учебного задания и правильно его выполнить;
- справедливо оценивает учебные результаты;
- постоянно оценивает работы учащихся;
- умеет предотвращать ссоры и конфликты между учащимися;
- умеет не допускать плохое поведение учащихся.

Умения, связанные с достижением метапредметных целей ФГОС и применением проектного и исследовательского методов обучения, переформулируются на языке, понятном выпускникам школ.

Оцените, пожалуйста, насколько учитель (ФИО) обучал Вас:

- планировать собственную учебную деятельность и действовать в соответствии с планом;
- работать в группе, распределяя между собой обязанности и помогая друг другу успешно решить поставленную задачу;
- анализировать, сравнивать, классифицировать, наблюдать, делать выводы и совершать другие умственные действия;
- самостоятельно выполнять проектные задания;
- проводить самостоятельные исследования;
- самостоятельно находить способы решения учебных проблем;

- находить, преобразовывать и производить информацию, необходимую для решения учебных проблем.

Для оценивания личностных качеств учителя выпускникам даётся следующее задание: «Оцените, пожалуйста, насколько у учителя (ФИО) проявляются следующие личностные качества:

- общая культура;
- культура речи;
- доброжелательность;
- ответственность;
- организованность;
- требовательность;
- тактичность;
- терпимость;
- интеллект;
- общительность».

Степень выраженности умения или качества оценивается качественными признаками, содержащими пять или семь градаций. Пять градаций обозначаются словами «очень плохо», «плохо», «средне», «хорошо», «очень хорошо». При выделении семи градаций степени выраженности качества к ним добавляются промежуточные оценки «ниже среднего» и «выше среднего» по пятибалльной или семибалльной шкале.

Качественным оценкам степени выраженности признака присваиваются количественные обозначения. В соответствии со сложившейся традицией самому низкому уровню владением умением «очень плохо» присваивается значение «1», а самому высокому («очень хорошо») – значение «5» или «7» в зависимости от используемой шкалы. Пятибалльная шкала привычней и она проще при применении для выпускника, однако, семибалльная шкала требует более тщательного обдумывания ответа, она точнее и позволяет более обосновано применять методы математической статистики при обработке результатов. Увеличение числа промежуточных уровней оценивания ограничено возможностями выпускников надёжно различать соседние уровни владения умением, поэтому на практике применяют шкалу, содержащую не более семи градаций выраженности признака.

Оценочный лист оформляется в виде таблицы. В левом столбце указываются профессиональные умения, компетенции, трудовые действия, установки, личностные качества, подлежащие оценке. Остальные столбцы соответствуют уровням овладения



умением по пятибалльной или семибалльной шкале. Для уровней владения умениями даются качественные оценки и соответствующие им количественные баллы.

Пример фрагмента оценочного листа с заданием для выпускника, списком оцениваемых умений и качественными и количественными характеристиками уровней владения умениями приведён в таблице 6.

Начало опросного листа для выпускника оформляется следующим образом:

*Уважаемый выпускник!*

---

*(название образовательной организации)*

*проводит социологический опрос по оценке педагогических работников выпускниками школы. Просим Вас выполнить все задания, содержащиеся в данной анкете. Для заполнения анкеты внимательно прочтите задание и варианты ответов на него. Оцените, пожалуйста, насколько учитель (ФИО) владеет умениями, представленными в таблице, поставив в каждой строке один знак, соответствующий Вашей оценке степени сформированности умения.*

*Бланк анкеты подписывать не нужно.*

*Заранее Вам благодарны!*

Таблица 6. Пример фрагмента заполненного выпускником оценочного листа для оценивания степени сформированности умений, компетенций, трудовых действий и установок по пятибалльной шкале

Умение	Уровень владения				
	Очень плохо	Плохо	Средне	Хорошо	Очень хорошо
	1	2	3	4	5
знает преподаваемый им предмет и умеет применять знания для решения учебных задач;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
умеет обеспечивать успешность учёбы учащихся;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
приходит на урок подготовленным к его проведению;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
умеет создавать и поддерживать рабочую атмосферу на уроке (не поддерживать дисциплину, а условия,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

при которых все учащиеся учатся);					
умеет создавать комфортную эмоциональную атмосферу;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
умеет поддерживать стремление хорошо учиться у каждого учащегося;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...					

При обработке данных точки, отмеченные выпускником, соединяются для наглядности ломаной линией, в результате получается профиль степени сформированности профессиональных умений у учителя, построенный на основе данных опроса одного выпускника.

Для повышения объективности оценки необходимо, чтобы профессиональные умения учителя оценили не менее пяти выпускников. Процесс обработки данных, проверки согласованности оценок выпускников, построения профиля профессиональных умений по средним значениям оценок и выделения зоны профессиональных дефицитов описан в разделе 2.2. настоящих рекомендаций.

Для построения персонифицированных программ профессионального роста педагогических работников необходимо провести процедуры попарного сравнения и сопоставления профилей профессиональных умений, построенных на основании оценок, данных учителю экспертами, выпускниками и учащимися с учётом данных самооценки.

### 3.2. Технология учёта мнения выпускников

Технология учёта результатов оценки педагогических работников выпускниками прошлых лет базируется на следующих принципах, общих для системы оценки педагогов в целом:

- объективность, использование достоверной информационной базы и полной системы показателей для характеристики педагога и его деятельности;
- полнота информации, реализуемая за счёт учёта оценок, данных учителю экспертами, выпускниками и учащимися с учётом данных самооценки;
- открытость и прозрачность процедур оценки;
- результативность, как обязательное и оперативное принятие соответствующих мер руководителем образовательной организации по результатам оценки;
- стимулирование развития учительского потенциала с учётом специфики школ с низкими результатами и школ, функционирующих в сложных

социальных условиях, на основе разработанной системы моральных и материальных стимулов.

- системность и комплексность оценки.

Результаты комплексной оценки должны учитываться при принятии управленческих решений руководителем образовательной организации.

Проведение оценки деятельности педагогических работников основывается на действующем законодательстве:

- 1) Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»
- 2) Федеральная целевая программа развития образования 2015-2020 г
- 3) Приказ Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»
- 4) Профессиональный стандарт педагога (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от «18» октября 2013 г. № 544н)
- 5) Приказ Минобрнауки России от 5.12.2014 № 1547 «Об утверждении показателей, характеризующих общие критерии оценки качества образовательной деятельности организаций, осуществляющих образовательную деятельность»
- 6) Письмо Минобрнауки России от 14.10.2013 № АП-1994/02 «О методических рекомендациях по внедрению НСОКО»

Рассмотрим процедуру создания системы учёта мнений выпускников.

Существуют различные методы проведения опросов выпускников школ. Среди них можно выделить несколько наиболее часто применяемых способов:

- Очные опросы:
  - очный опрос выпускников в форме собеседования;
  - анкетирования выпускников с использованием анкет на бумажных носителях;
- Заочные опросы:
  - SMS-опрос выпускников;
  - почтовый опрос;
  - телефонный опрос;
  - опрос выпускников на специализированном сайте Интернет;
  - опрос на сайтах социальных сетей.

Возможно использование всех упомянутых выше способов проведения опроса выпускников, однако необходимо учесть, что действие программы по учёту мнений выпускников будет иметь долговременный и систематический характер, поэтому необходимо оптимизировать и технологизировать основные процедуры проведения опросов, обработки, анализа и доставки данных конечным потребителям (директорам школ, органам управления образованием). В этих условиях решающее значение приобретают следующие требования к инструментам и процедурам опроса выпускников: технологичность и оперативность; транспарентность; экономичность.

Этим требованиям в полной мере отвечает только электронная форма опроса с использованием ресурсов Интернета.

Для реализации этой формы опроса необходимо создать специализированный портал, в котором размещаются две базы региональных данных – выпускников и учителей школ, распределённых по муниципальным образованиям региона. Возможно создание страницы опроса на сайте каждой школы, если в ней имеются специалисты, обладающие необходимыми компетенциями, но создание регионального портала более целесообразно.

В базе выпускников содержатся ФИО всех выпускников школ региона, распределённых по муниципальным образованиям, школам и годам их окончания (используется только для идентификации выпускника при регистрации на портале).

В базе педагогических работников содержатся ФИО всех учителей школ региона, распределённых по муниципальным образованиям, школам, преподаваемым предметам, годам работы в школе (школах, если учитель менял место работы).

Для прохождения опроса выпускник должен зарегистрироваться на портале, сообщив свои ФИО и адрес электронной почты и/или номер мобильного телефона (адрес или номер телефона нужен для отправки ссылки на страницу опроса в Google Формах). Система проверяет наличие такого выпускника в базе данных и сопоставляет дату окончания школы с текущей датой входа на портал. Опрос могут пройти только выпускники, окончившие школу не позднее, чем за четыре года до проведения опроса. В 2017 году будут опрашиваться выпускники, окончившие школу не позднее 2013 года, в 2018 году – не позднее 2014 года и т.д. Если это условие не выполняется, то выпускник не сможет перейти на страницу анкеты. Если же условие выполнено, то после регистрации выпускника на портале ему предлагается пройти опрос или выйти из системы. С течением времени у большинства людей воспоминания об учителях слабеют, теряют детальность, обрастают вымыслами. Поэтому целесообразно ограничить и верхний предел давности окончания школы, приняв его равным 10 годам.

При согласии на прохождение опроса выпускнику предъявляется список учителей

школы, из которого он выбирает одного из учителей. В ответ на этот выбор загружается опросный лист, и выпускник приступает к анкетированию. Оно завершается только при условии, что выпускник выполнит все задания в анкете.

После завершения анкетирования выпускнику предлагается пройти опрос по другому учителю или выйти из системы.

Если анкета размещена не на портале, а создана с помощью сервиса Google Формы, то после согласия выпускника на прохождение опроса, ссылка на страницу перехода к анкете высылается выпускнику на электронную почту или путём смс-информирования.

Первые вопросы анкеты посвящены сбору некоторых сведений о выпускнике:

- пол (выбор из двух альтернатив);
- возраст (выбор из выпадающего списка);
- дата окончания школы (выбор из выпадающего списка);
- классы, в которых учился в данной школе (выбор на шкале 1-11);
- классы, в которых учился у данного учителя;
- образование на момент регистрации, выбор из альтернатив:
  - высшее;
  - неполное высшее (продолжаю учиться);
  - среднее специальное;
  - незаконченное среднее специальное (продолжаю учиться);
  - среднее (полное) общее;
- категория населения на момент прохождения опроса, выбор из альтернатив:
  - учащийся учебного заведения среднего или высшего образования;
  - имею постоянную работу;
  - зарегистрированный безработный, состою на учёте в службе занятости;
  - не работаю, но ищу постоянную работу;
  - не работаю и не ищу работу (домохозяйка, декретный отпуск и др.);
  - подрабатываю время от времени;
- преобладающие отметки при окончании школы, выбор из альтернатив:
  - удовлетворительные;
  - хорошие;
  - отличные.

Совокупность этих данных позволяет проводить мониторинговые исследования и анализировать зависимости мнений выпускников от их характеристик.

После прохождения опроса по данному учителю доступ выпускника к опросному листу этого учителя в течение текущего года блокируется. Целесообразно заблокировать доступ и в следующие годы. Изучение временной динамики изменения мнений выпускника представляет интерес, но хранение такого объёма данных представляет значительные трудности. Кроме этого, вероятность того, что администрации школы захочет изучить ещё одно мнение данного выпускника о том же учителе, достаточно мала.

Результаты опроса выпускников по определённому учителю аккумулируются в разделе базы данных, связанном с данным учителем. Доступ к результатам разрешён только директорам школ и заранее определённым представителям органов управления образованием, входящих в состав группы, осуществляющей мониторинг учёта мнений выпускников.

Для организации массового опроса выпускников школ необходимо придать этой процедуре упорядоченный характер. Целесообразно выделить определённое время для проведения «Недели опроса выпускников» в регионе или в муниципальных образованиях. О проведении этого мероприятия нужно заранее сообщить в средствах массовой информации и разослать смс-оповещения выпускникам.

Опросный лист для проведения анкетирования в Интернете можно создать, используя сервис Google Формы. После накопления необходимого количества опросов (не менее пяти на каждого учителя) можно приступить к обработке данных. Для этого нужно открыть результаты опроса в Google Таблицы или экспортировать данные в Excel. Это позволит произвести автоматизированные статистические вычисления, задав в некоторых ячейках таблицы нужные формулы для подсчёта средних значений, стандартного отклонения и коэффициента вариации. Данные вычисления необходимы для проверки степени согласованности мнений выпускников о данном учителе. Если данные не согласованы, то необходимо увеличить количество опрошенных выпускников. При большом числе опрошенных (около ста) резко отличающиеся мнения можно отбросить.

После обработки данных строится профиль профессиональных умений учителя. Он может быть задан числовым рядом, образованным средними значениями оценок каждого умения, гистограммой или графиком (строятся автоматически в программе Excel по средним значениям умений). На профиле показывается зона профессиональных дефицитов, соответствующая средней оценке, не превышающей 2 по пятибалльной шкале («очень плохо» и «плохо») и 3 по семибалльной шкале («очень плохо», «плохо» и «ниже среднего»).

Профиль профессиональных умений учителя, построенный на основе опроса выпускников, сопоставляется с профилями, полученными при опросах экспертов,

учащихся и самооценкой учителя. Это повышает доверие к точности, объективности и надёжности данных.

В случае отсутствия согласованности необходим анализ возможных причин расхождения оценок, данных разными категориями опрошенных. Если оценки согласованы, то можно предпринимать действия, спектр которых описан в пункте 3.1 настоящих рекомендаций. Особое внимание следует обратить на разработку индивидуальных программ повышения квалификации учителей, у которых были выявлены профессиональные дефициты, так как именно они вызывают снижение результатов обучения в образовательной организации.

После реализации программ профессионального роста проводятся уже описанные выше повторные экспертиза, самооценка и опрос учащихся, направленные на оценку профессиональных умений учителя. Вновь полученные данные после статистической обработки сопоставляются с данными первичных экспертиз и опросов. При обнаружении статистически достоверных приращений в оценке степени сформированности умений следует сделать вывод о состоявшемся профессиональном росте учителя. Окончательное подтверждение этого вывода можно получить только после проведения повторных независимых проверок результатов обучения среди учащихся данного учителя. О профессиональном росте учителя должны свидетельствовать возросшие результаты его учеников. Однако этот эффект имеет отсроченный во времени характер, повторную независимую проверку следует проводить через несколько месяцев после повышения квалификации учителя.

Учитывая, что при регистрации на портале выпускник вводит свои персональные данные, и база данных учителя содержит результаты опроса мнений его учащихся, которые не могут быть выложены в открытом доступе, необходимо предпринять меры по защите информации в соответствии со следующими принципами:

- Обработка персональных данных осуществляется на законной и справедливой основе. Для мониторинга их использование не требуется. Итоговые анкеты должны рассматриваться и обрабатываться в обезличенном виде.
- Обработка персональных данных ограничивается достижением конкретных, заранее определённых и законных целей. Не допускается обработка персональных данных, несовместимая с целями сбора персональных данных.
- Не допускается объединение баз данных, содержащих персональные данные мониторинга, обработка которых осуществляется в целях, несовместимых между собой.

- Обработке подлежат только данные, связанные с педагогами, которые отвечают целям их обработки в рамках мониторинга
- Содержание и объём обрабатываемых персональных данных должны соответствовать заявленным целям обработки. Обрабатываемые персональные данные не должны быть избыточными по отношению к заявленным целям их обработки.
- При обработке персональных данных обеспечивается точность персональных данных, их достаточность, а в необходимых случаях и актуальность по отношению к целям обработки персональных данных. Оператор обработки применяет необходимые меры по удалению или уточнению неполных или неточных данных. Оператор не использует спорные и недостоверные источники.
- Хранение персональных данных в рамках исследования осуществляется в форме, позволяющей определить субъекта персональных данных не дольше, чем этого требуют цели обработки персональных данных, т.е. если получаемый и анализируемый документ и содержит личные данные (ФИО), то после предварительной первичной обработки они исключаются из материала анализируемого источника.
- Обрабатываемые персональные данные в рамках оценки педагогических работников выпускниками прошлых лет подлежат обезличиванию по достижении целей обработки или в случае утраты необходимости в достижении этих целей, т.е. все исходные данные, включая аналитические отчёты, должны содержать только статистические (количественные) данные в обезличенной форме без привязки к персональным данным конкретных физических лиц.

#### **4. Мероприятия по обеспечению профессионального роста педагогических работников**

Рассмотрим более подробно мероприятия, обеспечивающие профессиональный рост учителей школ.

После проведения комплекса диагностических мероприятий, посвящённых изучению состояния образовательного процесса, директор школы имеет в своём распоряжении результаты:

- независимых внешних проверок учебных результатов обучающихся 2-10 классов;
- тестов предметных знаний и умений, которыми владеют учителя начальной,



основной и старшей средней школы;

- экспертной оценки уровня сформированности профессиональных умений и личностных качеств учителей;
- оценки качества работы учителей, данной обучающимися 4-11 классов школы;
- самооценки учителем уровня сформированности у него профессиональных умений и личностных качеств;
- оценки профессиональных умений и личностных качеств учителя выпускниками школ.

Этих данных достаточно, чтобы разработать и реализовать программу профессионального роста учителей.

На основании анализа результатов выполнения предметных диагностических работ, проведённых среди школьников, определяются две группы учителей: учителя, не обеспечивающие необходимое минимальное качество образовательных результатов, и учителя, достигающие средних высоких учебных результатов. Первая группа учителей является объектами, на которые направлены дальнейшие мероприятия программы внедрения типовых моделей учительского роста в части повышения профессионального уровня учителей. Учителя второй группы – особенно с высокими результатами обучения – могут быть использованы в качестве экспертов, консультантов и помощников при организации внутришкольного повышения квалификации учителей с низкими результатами обучения (это должно быть отражено в локальных нормативных актах школы, учёте учебной нагрузки и распределении стимулирующих выплат). Для этой группы учителей могут быть приняты решения о карьерном росте, аттестации на более высокую квалификационную категорию, перераспределении учебной нагрузки и должностных полномочий.

На первом этапе при изучении данных экспертных оценок, самооценки, опросов обучающихся и выпускников, необходимо выделить для каждого учителя первой группы конкретные профессиональные дефициты, наличие которых приводит к снижению образовательных результатов школьников. Выделение дефицитов основано на средних балльных оценках проведённых ранее оценок и опросов. Вся дальнейшая программа профессионального роста строится как программа ликвидации выявленных дефицитов.

На втором этапе необходимо тщательно проанализировать имеющиеся у школы и муниципального образования возможности и ресурсы для реализации программы профессионального роста:

- 1) Финансы, обеспечение выполнения программы:

- школьные (бюджетные, внебюджетные);
  - муниципальные;
  - региональные.
- 2) Кадровые ресурсы:
- педагоги высокой квалификации (проведение внутришкольного повышения квалификации);
  - администрация с высоким уровнем психолого-педагогической и методической подготовки (организация и проведение внутришкольного повышения квалификации; разработка и реализация персонализированных программ профессионального роста);
  - тьюторы, эксперты, методисты, менторы, консультанты сторонних организаций.
- 3) Информационные ресурсы:
- Интернет (поиск психолого-педагогической и методической литературы, видеоконтента, поиск и прохождение дистанционных курсов, участие в работе сетевых сообществ и др.);
  - Медиатека или библиотека (психолого-педагогическая и методическая литература для самообразования);
- 4) Методические ресурсы:
- Школьные и муниципальные методические объединения (консультации, тренинги, семинары, учебные занятия);
  - Институты повышения квалификации работников образования (институты развития образования)(консультации, научно-методическое сопровождение, прохождение типовых курсов повышения квалификации, заказ и прохождение персонализированных курсов повышения квалификации);
  - Вузы, организации СПО (повышение квалификации, научно-методическое сопровождение, консультации);
  - Школы с высокими результатами обучения (заключение договора о создании стажёрской площадки);
  - Сетевые сообщества педагогических работников (консультации, конкурсы, обсуждения, обмен опытом, видеоконтент, методические материалы и др.).

На третьем этапе на основе анализа профессиональных дефицитов и имеющихся

ресурсов выбираются формы и методы повышения квалификации педагогов, обеспечивающие их профессиональный рост. Возможны следующие формы и методы.

1. Самообразование учителей на основе изучения психолого-педагогической, методической литературы и учебной литературы по преподаваемому предмету.

2. Внутришкольное повышение квалификации на рабочем месте. Организуется в групповой и индивидуальной формах. При индивидуальном обучении занятия могут реализовываться в форме супервизии. Занятия с учителями, имеющими профессиональные дефициты, проводят администрация школы и учителя, обеспечивающие высокие учебные результаты школьников. Занятия проводятся в форме тренингов, семинаров, посещения и анализа уроков. Занятия должны быть тематическими, на каждом из них должен обсуждаться один из вопросов: отбор содержания обучения, проектирование планируемых результатов обучения, выбор методов, форм, средств и приёмов организации познавательной деятельности, индивидуализация и дифференциация обучения, контроль знаний и умений и другие проблемы, связанные с профессиональными затруднениями педагогов. Занятия имеют практическую направленность, в результате обучающиеся учителя должны представить продукт (сценарий урока, комплекс заданий для организации познавательной деятельности учащихся, задания для проведения входной, промежуточной и выходной диагностики, дифференцированные задания для школьников, способ разрешения конфликтной ситуации и т. д.), свидетельствующий о достижении цели занятия.

При проведении занятий целесообразно использовать метод мозгового штурма, технологию педагогических мастерских, кейс-технологию, метод морфологического ящика, игровую технологию и другие методы и технологии, способствующие активной познавательной деятельности учителей.

Для проведения занятий могут приглашаться сторонние специалисты: психологи, методисты, преподаватели вузов, авторы технологий и др.

Группы учителей могут иметь переменный состав, зависящий от содержания занятий, связанного с какой-либо проблемной областью для конкретных учителей.

Знания и умения, приобретённые учителями на занятиях, должны быть продемонстрированы педагогом в классе при проведении урока, на котором присутствуют другие учителя и представитель администрации. После урока проводится его тщательный анализ, если учитель продемонстрировал овладение необходимым умением, то он переходит к работе над ликвидацией следующего профессионального дефицита. В противном случае с учителем продолжаются индивидуальные занятия в школе или ему рекомендуется обучение на стажёрской площадке или прохождение обучения в сторонней

организации.

Внутришкольное повышение квалификации на рабочем месте является наиболее эффективным способом обеспечения профессионального роста учителей.

Руководит внутришкольным повышением квалификации директор школы или его заместитель по учебно-воспитательной или научно-методической работе. Составляется план работы, определяются:

- группы обучающихся учителей, объединяемых на основании общности профессиональных дефицитов;
- состав педагогов, администраторов и приглашённых специалистов для проведения занятий;
- периодичность и сроки проведения занятий;
- тематика занятий;
- методы и формы проведения;
- планируемые результаты;
- график проведения открытых уроков или внеурочных мероприятий;
- формы и способы отчётности обучающихся педагогов;
- показатели и критерии успешности обучения учителей по каждому из направлений повышения квалификации;
- методы контроля результатов обучения педагогов.

3. Повышение квалификации в сторонних организациях (очное и заочное обучение в вузах, ИПК (ИРО), тренинговых центрах, дистанционное обучение, и др.).

Применяется в тех случаях, когда для ликвидации профессиональных дефицитов не хватает местных ресурсов.

Выбор данного способа повышения квалификации должен предваряться тщательным анализом предложений повышению квалификации педагогов, существующим на рынке образовательных услуг в данной области. Тематика курса повышения квалификации должна более точно соответствовать профессиональным дефицитам педагогов школы. Обеспечить это соответствие достаточно сложно, так как значительная часть курсов повышения квалификации носит интегральный характер, и по программам курсов трудно судить о планируемых результатах обучения, обычно формулируемых в обобщённой форме. Часто результаты не соответствуют ожиданиям, как показал социологический опрос, на курсах преобладает лекционно-семинарская система при незначительном использовании интерактивных и активных методов обучения и современных образовательных технологий. Предпочтение следует отдать обучению на

курсах, состоящих из небольших по объёму модулей, из которых может быть выстроена индивидуальная образовательная траектория обучения. Кроме этого, директор школы должен владеть информацией о применении на курсах активных методов обучения: тренингов, анализа и решения кейсов, педагогических мастерских, ролевых игр, имитационных занятий, дебатов и др.

Индивидуальная траектория может быть выстроена путём формирования школьного заказа к сторонним организациям на разработку и реализацию персонифицированного или группового курса повышения квалификации педагогов школы, содержание которого определяется потребностями учителей на основе выявленных профессиональных дефицитов. Повышение квалификации может осуществляться в двух формах:

- выезд преподавателей организации, повышающей квалификацию учителей, в школу и проведение занятий на рабочем месте;
- обучение учителей на базе организации, реализующей повышение квалификации.

Первая форма обучения является более эффективной.

По данным социологического опроса широкое распространение получило дистанционное повышение квалификации, что связано с его доступностью и относительно небольшой стоимостью, но его эффективность пока остаётся достаточно низкой.

Результаты повышения квалификации должны подтверждаться не только сертификатом или удостоверением о прохождении курсов повышения квалификации, но и демонстрацией приобретённых или усовершенствованных умений, компетенций, действий в практической деятельности при проведении уроков в присутствии членов экспертной группы.

#### **4.1. Стажировка в школе с высокими результатами обучения**

Предварительно по согласованию с принимающей стороной согласовывается план проведения стажировки, определяются её цели и планируемые результаты, продолжительность, формы участия учителя в работе школы. При прохождении стажировки учитель знакомится с особенностями организации учебного процесса, участвует в проектировании учебных занятий, разработке заданий для организации познавательной деятельности учащихся, для диагностики и контроля учебных результатов, посещает уроки и внеурочные занятия, участвует в их обсуждении, изучает особенности применения новых для него образовательных технологий, методов, организационных форм, средств и приёмов обучения.

Достижение планируемых результатов обучения на стажировочной площадке

подтверждается демонстрацией приобретённых или усовершенствованных умений, компетенций, действий в практической деятельности при проведении уроков и/или внеурочных занятий в присутствии членов экспертной группы.

Каждый учитель школы, у которого были обнаружены профессиональные дефициты, требующие коррекции, разрабатывает индивидуальный план действий по обеспечению собственного профессионального роста.

Содержательной основой плана являются профессиональные дефициты, определяющие последующие действия учителя по их ликвидации. На основании результатов социологического опроса выделяются следующие наиболее часто встречающиеся проблемные для учителей области.

1. Общепедагогические профессиональные знания, умения, компетенции, трудовые действия и установки:
  - предметные знания и умения;
  - организация и управление образовательным процессом;
  - планирование образовательного процесса;
  - учёт индивидуальных и групповых особенностей обучающихся;
  - методы психологической диагностики особенностей учащихся;
  - направленность на успешность учебной деятельности;
  - мотивация учебной деятельности;
  - объективность и систематичность контроля, владение формирующим оцениванием;
  - расширение и обогащение образовательной среды;
  - управление конфликтами, девиантным поведением;
2. профессиональные умения, необходимые для реализации ФГОС общего образования:
  - формирование регулятивных универсальных учебных действий (УУД);
  - формирование коммуникативных УУД;
  - формирование познавательных УУД;
  - диагностика достижения метапредметных и личностных результатов обучения;
  - проектирование предметных, метапредметных и личностных планируемых результатов обучения;
  - проектирование учебного процесса на основе системно-

деятельностного метода;

- организация проектной деятельности обучающихся;
- организация исследовательской деятельности обучающихся;
- организация самостоятельной познавательной деятельности обучающихся;
- формирование информационной компетентности у обучающихся.

### 3. Личностные качества учителей:

- общая культура;
- культура речи;
- доброжелательность;
- ответственность;
- организованность;
- требовательность;
- тактичность;
- терпимость;
- интеллект;
- коммуникабельность;
- эмпатия.

На основании выявленных дефицитов учитель разрабатывает индивидуальный план профессионального роста. Он включает следующие разделы, указанные в таблице 7.

Таблица 7. Примерная форма индивидуального плана учителя.

Название проблемной области	Планируемые результаты обучения	Формы обучения	Сроки обучения	Формы представления результатов	Контроль достижения результатов (форма, где, кем и когда проводится)
1.	1.1	1.1	1.1. Даты	1.1	1.1
	1.2	1.2	1.2. Даты	1.2	1.2
	1.3	1.3	1.3. Даты	1.3	1.3
...	...	...	...	...	...
2.	2.1	2.1	2.1. Даты	2.1	2.1
	2.2	2.2	2.2. Даты	2.2	2.2
	2.3	2.3	2.3. Даты	2.3	2.3
...	...	...	...	...	...

Столбцы таблицы заполняются отдельно для каждой проблемной области как показано в таблице 7.

При заполнении колонки «Планируемые результаты обучения» следует применять конкретные формулировки, описывающие результат так, чтобы можно было объективно установить факт его достижения:

- учитель освоит, углубит, расширит предметные знания (указывается названия разделов и тем);
- учитель освоит/усовершенствует методы решения учебных проблем в предметной области (указывается названия разделов и тем);
- учитель научится/усовершенствует умение проектировать предметные и метапредметные планируемые результаты обучения (можно указать тему, на содержании которой будет демонстрироваться умение);
- учитель научится/усовершенствует умение разрабатывать задания для развития у учащихся умений сравнивать и классифицировать объекты;
- учитель усовершенствует умение проектировать урок «открытия» нового знания на основе системно-деятельностного метода;
- учитель усовершенствует умения конструировать и применять в учебном процессе задания для развития навыков смыслового чтения;
- учитель усовершенствует умения организовывать групповую учебную деятельность учащихся с распределённым участием и диагностировать степень сформированности коммуникативных действий и т.д.

Для каждого результата указываются методы, формы и КИМы для контроля его достижения. Формы и методы контроля, показатели и критерии оценивания уровня сформированности умения у учителя заранее согласовываются с ним на стадии разработки программы профессионального роста.

Для контроля приращения предметных знаний и умений используются КИМы ЕГЭ и ОГЭ. Умения проектировать различные составляющие и целостный учебный процесс диагностируются путём изучения разработок, представленных учителем, и оцениваются по заранее определённым показателям. Практические умения, связанные с реализацией учебного процесса, оцениваются при наблюдении за учебным процессом.

При разработке программы профессионального роста для каждой проблемной области учитель указывает выбранные им формы повышения квалификации, согласованные с администрацией школы:



- самообразование;
- групповое или индивидуальное повышение квалификации на рабочем месте, включая супервизию;
- обучение на очных, заочных, дистанционных курсах в системе повышения квалификации вне школы;
- стажировка.

При выборе самообразования в программу добавляется таблица, в которой для каждой проблемной области формулируются планируемые результаты изучения психолого-педагогической и методической литературы, для каждого планируемого результата указывается перечень источников информации (названия и авторы изучаемых работ), определяются сроки (указываются даты начала и окончания работы), указывается форма отчёта (доклад, аналитический обзор, аннотации к прочитанным книгам, приводятся сведения о процедуре заслушивания отчёта (Таблица 8).

Таблица 8. Примерная форма плана самообразования учителя

Название проблемной области	Планируемые результаты обучения	Источники информации	Сроки обучения	Формы представления результатов	Контроль достижения результатов (форма, где, кем и когда проводится)
1.	1.1	1.1	1.1. Даты	1.1	1.1
	1.2	1.2	1.2. Даты	1.2	1.2
	1.3	1.3	1.3. Даты	1.3	1.3
...	...	...	...	...	...
2.	2.1	2.1	2.1. Даты	2.1	2.1
	2.2	2.2	2.2. Даты	2.2	2.2
	2.3	2.3	2.3. Даты	2.3	2.3
...	...	...	...	...	...

Если учитель указал в программе профессионального роста форму обучения на курсах в системе повышения квалификации вне школы, то в программу добавляется

таблица, в которой для каждой проблемной области формулируются планируемые результаты обучения, для каждого планируемого результата или их группы указываются темы курсов, место их проведения, форма обучения, определяются сроки (указываются даты начала и окончания обучения), указываются отчётные материалы (курсовые работы, эссе, доклады, сценарии мероприятий и т. д.), приводятся сведения о процедуре заслушивания отчёта (Таблица 9).

Таблица 9. Примерная форма плана обучения на курсах повышения квалификации вне школы.

Название проблемной области	Планируемые результаты обучения	Тема курсов	Место проведения курсов	Сроки обучения	Формы представления результатов	Контроль достижения результатов (форма, где, кем и когда проводится)
1.	1.1	1.1		1.1. Даты	1.1	1.1
	1.2	1.2		1.2. Даты	1.2	1.2
	1.3	1.3		1.3. Даты	1.3	1.3
...	...	...		...	...	...
2.	2.1	2.1		2.1. Даты	2.1	2.1
	2.2	2.2		2.2. Даты	2.2	2.2
	2.3	2.3		2.3. Даты	2.3	2.3
...	...	...		...	...	...

Фрагменты плана профессионального роста при выборе внутришкольной формы повышения квалификации на рабочем месте и обучения на стажировочной площадке оформляются аналогичным образом.

После проведения независимых внешних проверок качества обучения, экспертного опроса, самооценки, оценки учащимися и выпускниками в школьном коллективе выделились не только учителя с низкими результатами обучения, но и профессионалы высокой квалификации. В рамках программы профессионального роста их деятельность также планируется, но она отличается и по форме, и по содержанию от обучения

учителей, работающих над ликвидацией профессиональных дефицитов.

Можно рекомендовать следующие направления работы, обеспечивающие профессиональный рост квалифицированных учителей. В основном они связаны с организацией и проведением внутришкольного повышения квалификации учителей:

#### 1. Обобщение собственного опыта педагогической деятельности.

В программе указывается тема, по которой учитель предполагает обобщить свой педагогический опыт, задачи, решаемые в ходе работы, сроки её выполнения, форма представления результатов, сведения о процедуре заслушивания отчёта (таблица 10). В список задач обычно включаются действия по систематизации накопленного материала, анализу опыта, осуществлению дополнительных разработок, подготовке итоговых обобщённых материалов, написанию рекомендаций, статей, подготовке сообщений, а также передаче обобщённого опыта своим коллегам в формах мастер-классов, открытых уроков, семинаров и др.

Обобщённый опыт может быть представлен в виде статьи, рекомендаций, доклада, методических разработок и др.

Таблица 10. Примерная форма плана работы по обобщению и представлению педагогического опыта.

Название темы	Задачи	Сроки	Форма представления результатов работы	Где, кем и когда заслушивается отчёт о выполнении работы
	1.1	1.1. Даты	1.1	1.1
	1.2	1.2. Даты	1.2	1.2
	1.3	1.3. Даты	1.3	1.3
	...	...	...	...

#### 2. Участие в системе школьной научно-методической работы.

В программе профессионального роста указывается: темы, над которыми будет работать учитель; задачи, решаемые в ходе работы; виды выполняемых работ по каждой задаче; сроки их выполнения; форма представления результатов работы. Темы работы и задачи могут быть самыми разнообразными:

- обзор нормативно-правовых документов за определённый промежуток времени;

- обзор новинок психолого-педагогической и методической литературы;
- описание новых образовательных технологий;
- обзор новых программных педагогических продуктов;
- описание и демонстрация новых технологий (робототехника, аддитивные технологии, виртуальная реальность);
- обзор новых курсов повышения квалификации, проводимых сторонними организациями;
- углублённое изучение какой-либо сложной педагогической или методической проблемы с подготовкой выступления на методическом семинаре или педсовете и др.

Таблица 11. Примерная форма плана научно-методической работы.

Тема	Виды выполняемых работ (решаемые задачи)	Сроки	Форма представления результатов работы
	1.1	1.1. Даты	1.1
	1.2	1.2. Даты	1.2
	1.3	1.3. Даты	1.3
	...	...	...

### 3. Участие в повышении квалификации других учителей.

В программе указывается: направления повышения квалификации, в реализации которых участвует учитель; планируемые результаты повышения квалификации, которые должны быть достигнуты слушателями под руководством учителя; организационные формы и методы работы с учителями школы; тематика занятий и их краткое содержание (в форме УТП к программе); виды и содержание работы по повышению квалификации в школе и вне школы, за которую отвечает учитель (возглавляет методическое объединение или кафедру в школе, районе, округе, городе), руководит стажировкой педагогов; ведёт мастер-классы и тренинги, посещает и анализирует уроки, проводит консультации, участвует в супервизиях, оказывает техническую и информационную поддержку, выступает в роли эксперта и др.); сроки проведения занятий; материалы для контроля результатов повышения квалификации (таблица 12).

Таблица 12. Примерная форма плана работы учителя по организации и проведению повышения квалификации учителей.

Направления повышения квалификации	Планируемые результаты	Организационные формы работы с учителями школы	Тематика мероприятий или перечень задач по подготовке кадров	Сроки	Результаты повышения квалификации
1.1	1.1	1.1	1.1	1.1. Даты	1.1
1.2	1.2	1.2	1.2	1.2. Даты	1.2
1.3	1.3	1.3	1.3	1.3. Даты	1.3
...	...	...	...	...	...

#### 4. Работа в составе органов управления школой и профильных рабочих групп.

В программе указываются органы управления школой, в составе которых работает учитель; виды выполняемых им работ; сроки их выполнения и результаты (таблица 13).

В качестве отчёта предъявляются материалы (справки, отчёты, аналитические обзоры, сценарии мероприятий, локальные акты, экспертизы, программы и т. д.), подготовленные учителем в ходе выполнения работ.

Таблица 13. Примерная форма плана работы учителя по участию в работе органов управления школой и профильных рабочих групп.

Органы управления и профильные рабочие группы	Виды выполняемых работ	Сроки	Результаты
1.1	1.1	1.1. Даты	1.1
1.2	1.2	1.2. Даты	1.2
1.3	1.3	1.3. Даты	1.3
...	...	...	...

В процессе выполнения все программы профессионального роста могут быть скорректированы при наличии обоснованной аргументации.

Программы профессионального роста и отчётные материалы собираются, систематизируются и хранятся в портфолио учителя в бумажном варианте и на

электронных носителях. Они могут быть использованы при проведении аттестации, разработке эффективного контракта, планировании карьерного роста, как основание для стимулирования учителей и проектирования новых программ профессионального роста.

## **5. Особенности обеспечения профессионального роста учителей начальной, основной и старшей средней школы**

Приведённые выше рекомендации по обеспечению профессионального роста педагогических работников в равной степени применимы к учителям начальной, основной и старшей средней школы. Однако работа на разных ступенях общего образования отличается содержанием обучения, возрастными особенностями учащихся, целями образования, условиями, необходимыми для их достижения. Рассмотрим некоторые особенности программ профессионального роста учителей, работающих на разных ступенях общего образования.

### **5.1. Начальное общее образование**

Результаты международных исследований PIRLS (Progress in International Reading Literacy Study), направленных на изучение читательской грамотности учащихся 4-х классов, показывают, что 63% российских четвероклассников справляются с вопросами высокого и высшего уровня сложности, требующими не только вычитывания информации из текста, но и серьёзной мыслительной переработки этой информации. Они успешно читают, понимают и интерпретируют содержание текстов, состоящих из 800–1000 слов<sup>4</sup>. Эти результаты говорят о том, что качество образования в начальной школе находится на достаточно высоком уровне.

Однако эти результаты не означают, что в начальном образовании отсутствуют проблемы. Одна из них связана с нейрофизиологическими изменениями, наблюдающимися у детей, поступающих в школу: «В настоящее время специалисты отмечают резкое увеличение числа детей с отклонениями в психическом развитии. 85% детей, рождённых после 1991 года, имеют нейропсихологические проблемы из-за стволовых изменений мозга. Мозг таких детей работает за счёт компенсаторных механизмов. Традиционные общепринятые психолого-педагогические методы коррекции во многих случаях не приносят результатов»<sup>5</sup>. Выводы А.Л. Сиротюк подтверждаются и другими нейропсихологами: «Общепопуляционная дизонтогенетическая картина

---

<sup>4</sup> Основная информация об исследовании PIRLS. Институт стратегии развития образования РАО. URL: [https://www.koiro.edu.ru/activities/monitoringovye-issledovaniya/mezhdunarodnye/INFO\\_PIRLS.pdf](https://www.koiro.edu.ru/activities/monitoringovye-issledovaniya/mezhdunarodnye/INFO_PIRLS.pdf)

<sup>5</sup> Сиротюк А.Л. Нейропсихологическое и психофизиологическое сопровождение обучения. – М.: ТЦ Сфера, 2003. – 288 с. – с. 28.

становится всё более полиморфной и не всегда поддаётся традиционным методам коррекции. Достаточно часто можно наблюдать парадоксальные реакции на валидные ещё недавно лекарственные препараты и психолого-педагогические методы коррекции... Постоянно отмечается возникновение и накопление в детской популяции определённых феноменов: заметный скачок индекса агрессивности и токсикомании, гиперактивность и дефицит внимания, неготовность к обучению, увеличение числа детей с признаками правосторонней эпилепсии, повальное снижение иммунных механизмов адаптации и десинхронизация функционирования различных систем организма ребёнка»<sup>6</sup>.

А.В. Семенович подчёркивает: «Акцент ... на проблеме «индивидуальных различий» обусловлен стремлением подчеркнуть тот факт, что детская дизадаптация в наше время перестала быть узкопрофессиональной задачей специальной психологии, логопедии, клинической психологии и т. д.»<sup>7</sup>.

Отсюда следует, что важнейшим направлением профессионального роста учителей начальной школы является повышение квалификации в области возрастной психологии, методов коррекционной педагогики, нейропсихологических методов коррекции когнитивных дефицитов, техники предупреждения и разрешения конфликтов.

Рекомендуется в процессе самообразования ещё раз детально изучить работы П.Я. Гальперина, Д.Б. Эльконина и В.В. Давыдова.

Второй проблемной областью являются умения, связанные с формированием универсальных учебных действий (УУД), проектированием и проведением уроков на основе системно-деятельностного метода. Многие учителя с большим стажем работы продолжают проводить уроки, пользуясь методиками прошлого века.

Среди метапредметных умений следует обратить особое внимание на формирование познавательных УУД. Особую роль в формировании этих умений играют уроки литературного чтения, в ходе которых учитель должен научиться формировать у учащихся навыки смыслового чтения и понимания информации. С этой целью учителю нужно овладеть умениями применять на уроке широкий спектр заданий:

1) Задания, стимулирующие понимание смысла текста:

- выбор или придумывание заголовка;
- объяснение назначения карты или рисунка;
- определение вида текста;
- выделение основных идей текста;

<sup>6</sup> Семенович А.В. С 302 Введение в нейропсихологию детского возраста: Учебное пособие. — М.: Генезис, 2005. — 319 с. — С. 6-7.

<sup>7</sup> Там же, с. 16.

- ранжирование идей;
- нахождение связей между частями текста и идеями;

2) Задания на интерпретацию текста:

- сравнение и противопоставление заключённой в тексте информации;
- выводы из сформулированных посылок;
- заключение о намерении автора;
- заключение об основной идее текста;
- обнаружение в тексте доводов в подтверждение выдвинутых тезисов;

3) Задания, стимулирующие рефлексию на содержание текста:

- связывание информации, обнаруженной в тексте, со знаниями из других источников;
- обоснование доводов в защиту своей точки зрения;
- оценка утверждений, сделанных в тексте, исходя из своих представлений о мире.

Подобного рода задания широко используются в международном исследовании PISA (Programme for International Student Assessment) для диагностики читательской грамотности, поэтому можно рекомендовать учителям изучить материалы данного исследования.

Социологический опрос показал, что по-прежнему сохраняются дефициты, связанные с проектированием планируемых результатов обучения и диагностикой сформированности УУД.

Рекомендуемые к освоению образовательные технологии и методы обучения:

- технология на основе системно-деятельностного подхода;
- проектные задачи;
- педагогические мастерские;
- технология проблемного диалога;
- методы ТРИЗ-педагогики (модель «элемент-имя-значение» модели эффекта и явления, составление копилки и др.);
- метод интеллект-карт.

## 5.2. Основное общее образование

В отличие от учащихся начальной школы, демонстрирующих высокие результаты в международном исследовании PIRLS, пятнадцатилетние подростки основной школы, участвующие в международном исследовании PISA, показывают значительно более



низкие результаты. Таким образом, в основной школе происходит резкое падение качества образования.

Основные проблемы:

1) Переход к предметному обучению, основанному на упрощённом и сокращённом содержании математики, естественнонаучных и гуманитарных наук. Логика развития содержания основана на применении гипотетико-дедуктивного метода к отдельным природным, общественным и социальным явлениям. Осознанное усвоение содержания обучения возможно только при условии сформированности у учащихся интеллектуальных операций, общих и частных методов научного познания, формально-логического мышления. Самопроизвольно операции формальной логики в учебном процессе не формируются.

2) Перегруженность учебных курсов фактическим содержанием. На каждом уроке изучается новый материал. Возникает серьёзное противоречие между требованием ФГОС обеспечить самостоятельную познавательную деятельность обучающихся на уроке и необходимостью освоения большого объёма содержания.

3) Возрастной кризис идентичности, изменение вида ведущей деятельности, если для учащихся начальной школы ведущей деятельностью является игра, то для подростков такой деятельностью становится общение. Участвовавшие проявления девиантного поведения.

Для решения проблем первой группы необходимо уделить особое внимание овладению методами формирования познавательных УУД, развитию всего комплекса интеллектуальных операций, операций установления связей между понятиями (логических, причинно-следственных, функциональных, часть-целое, интенциональных, атрибутивных и т. д.), освоению частных и общих методов познания, формированию гипотетико-дедуктивного метода познания. Сложность здесь состоит в том, что в УМК к учебным дисциплинам эта информация не выделяется в явном виде, поэтому учитель должен овладеть умениями самостоятельно создавать задания для учащихся, направленных на формирование и развитие познавательных действий.

Следует продолжить работу по формированию навыков смыслового чтения при изучении не только литературных произведений, но и предметных учебных текстов.

Особое внимание нужно уделить методам и технологиям формирования информационной компетентности учащихся, обучая их приёмам восприятия, переработки, перекодирования, производства и передачи различных видов информации.

Для решения проблем второй группы нужно сформировать у учащихся умения быстро обрабатывать большие объёмы информации, сворачивая её и представляя в форме

графических схем (интеллект-карты и карты понятий).

Проблемы третьей группы решаются путём применения методов предупреждения и разрешения конфликтных ситуаций. Значительную помощь может оказать создание в школе обогащённой образовательной среды. Особенно это актуально для школ, функционирующих в сложных условиях. Дети, учащиеся в таких школах, часто растут в условиях информационной депривации, поэтому школа должна предоставить им возможно более разнообразные дополнительные образовательные услуги (элективные и факультативные курсы, занятия в кружках, студиях, секциях, посещение музеев, театров, концертов, экскурсии на производственные предприятия, в организации СПО и т. д.). В 8-х классах следует организовать предпрофильную подготовку учащихся.

Специальное внимание следует уделить овладению методами индивидуализации и дифференциации обучения.

Рекомендуемые к освоению технологии и методы обучения:

- технология на основе системно-деятельностного подхода;
- технология развития критического мышления;
- дебаты;
- педагогические мастерские;
- метод проектов;
- исследовательский метод;
- проблемное обучение;
- метод интеллект-карт;
- метод карт понятий;
- когнитивная технология обучения;
- программированное обучение.

### **5.3. Среднее общее образование**

Работа в старших классах средней школы предъявляет меньшие требования к уровню педагогической и методической подготовки учителя. Учащиеся в основной массе более мотивированы, дисциплинированы, выдержаны и воспитаны. На первый план выдвигаются требования к предметным знаниям и умениям учителя, умениям работать с одарёнными учащимися, готовить к участию в олимпиадах, конкурсах, смотрах и т. д. Несколько снижаются требования к обогащению образовательной среды, так как учащиеся тратят много времени на подготовку к экзаменам.

Основное внимание следует уделить организации профильной подготовки учащихся по широкому спектру направлений.

Сохраняет своё значение деятельность учителя по формированию познавательных умений, освоению частных и общих методов познания, формированию гипотетико-дедуктивного стиля мышления, развитию читательской грамотности и информационной компетентности.

Рекомендуемые к освоению технологии и методы обучения:

- лекционно-семинарская система;
- технология на основе системно-деятельностного подхода;
- технология развития критического мышления;
- дебаты;
- метод проектов;
- исследовательский метод;
- проблемное обучение;
- методы решения проблем на базе ОТСМ-ТРИЗ;
- метод интеллект-карт;
- метод карт понятий;
- когнитивная технология обучения;
- программированное обучение.

### Литература

1. Бунина Е.В. Критериальный аппарат и методики для оценки сформированности уровней профессионального развития педагогических работников//Научный альманах. 2016. № 2-2 (16). С. 56-59.
2. Ворошилова И.С., Тихомирова Т.В., Синельникова Н.А., Романова М.Л. Модели профессиональной надёжности педагога//Ученые записки университета им. П.Ф. Лесгафта. 2014. № 9 (115). С. 14-18.
3. Выравнивание шансов детей на получение качественного образования. Общественная Палата РФ. Изд. Дом НИУ ВШЭ. 2012.
4. Гаспарян М.С. Разработка системы оценки эффективности научно-педагогических работников на основе интегрированного информационно-образовательного пространства // Открытое образование. 2015. № 6. С. 89-94. Вызовы и перспективы формирования общенациональной системы профессионального роста и развития учителя // Бюллетень о сфере образования март, Аналитический центр при Правительстве Российской Федерации, Выпуск 10, декабрь 2016

<http://ac.gov.ru/files/publication/a/8395.pdf>

5. Груничева И.Г., Пинская М.А. и др. Поддержка школ, показывающих низкие образовательные результаты, как часть национальной образовательной политики. Обзор мирового опыта // Вопросы образования №3, 2012.

6. Жуковский В.П., Жуковская Н.А. Теоретические аспекты проблемы контроля качества образования в системе повышения квалификации педагогических работников// Вектор науки Тольяттинского государственного университета. 2015. № 3-2 (33-2). С. 300-304.

7. Карпов А.В., Кузнецова И.В., Кузнецова М.Д., Шадриков В.Д. Профессионализм современного педагога. Методика оценки уровня квалификации педагогических работников. Монография- Москва, 2011.

8. Кумарина Г. Ф., Вайнер М. Э., Вьюнкова Ю. Н. и др. Коррекционная педагогика в начальном образовании: Учеб. пособие для студ. сред. пед. учеб. заведений /.; Под ред. Г. Ф. Кумариной. — М.: Издательский центр «Академия», 2003. — 320 с.

9. Макарова Л.Н., Гущина Т.И. Механизмы формирования системы профессионального роста педагога// Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. 2016. Т. 21. № 10 (162). С. 6-13.

10. Махотин Д.А. Подходы к разработке классификатора компетенций педагогических работников//Вестник МИТХТ. Серия: социально-гуманитарные науки и экология. 2014. Т. 1. № 3. С. 22-27.

11. Мелетичев В.В., Кусакин М.Ю. Критерии и диагностический инструментарий оценки уровня подготовленности к педагогической деятельности//Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2015. № 4-2. С. 125-128.

12. Основы психодиагностики. Учебное пособие для студентов педвузов / под общ. редакцией А.Г. Шмелева – Москва, Ростов-на-Дону: «Феникс», 1996. – 544 с.

13. Перминова О.П., Петрунина Т.А., Фоменко Е.В. Аттестация и оценка квалификации педагога на соответствие профессиональному стандарту педагога: опыт Хабаровского края//Психологическая наука и образование www.psyedu.ru. 2016. Т. 8. № 2. С. 65-86.

14. Пинская М.А., Ястребов Г.А. Как объективно оценить качество работы школы: опыт контекстуализации образовательных результатов // Рейтинги в образовании: от разовых практик к культурным решениям [Текст] : сб. материалов / Обществ. палата Российской Федерации, Комиссия по развитию науки и образования; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики», Ин-т образования. - М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2014. — 175 с.

15. Пинская М.А., и др. Школы, эффективно работающие в сложных социальных контекстах // Вопросы образования № 4, 2011.
16. Реформа школьной системы образования (отечественный и зарубежный опыт) // Бюллетень о сфере образования, Аналитический центр при Правительстве Российской Федерации Выпуск 10, декабрь 2016 <http://ac.gov.ru/files/publication/a/11203.pdf>
17. Сабынина О.И., Шумакова Т.В. О проекте национальной системы роста педагога обсуждаем... Предлагаем... Соглашаемся? //Научно-методический журнал Педагогический поиск. 2016. № 10. С. 5-9.
18. Семенович А.В. С 302 Введение в нейропсихологию детского возраста: Учебное пособие. — М.: Генезис, 2005. — 319 с.
19. Сиротюк АЛ. Нейропсихологическое и психофизиологическое сопровождение обучения. М.: ТЦ Сфера, 2003. 288 с.
20. Толстова Ю.Н. Измерение в социологии: Курс лекций. – М.: ИНФРА. – 1998. - 224 с.
21. Хроменков П.А. Теоретико-методологические основания профессионально-педагогической подготовки учителя XXI века//Современные проблемы науки и образования. 2015. № 4. – С. 260.