

**К ВОПРОСУ О СИСТЕМЕ ОЦЕНИВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ
КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

To the question of the system of evaluation of professional competences of pedagogical workers

Б. А. Воронин, д.ю.н., профессор,

И. П. Чупина, д.э.н., профессор,

М. Б. Носырев, д.т.н., профессор

Уральского государственного аграрного университета

(Екатеринбург, Карла Либкнехта, 42)

Рецензент: А.Н. Митин, доктор экономических наук, профессор

Уральского государственного юридического университета

Аннотация

Актуальность данной статьи обусловлена внедрением новых образовательных стандартов, эффективность которых невозможна без адекватной обратной связи – системы оценки качества профессиональной компетентности педагогов. Кадровое обеспечение учебно-воспитательного процесса в образовательных учреждениях – одно из важнейших звеньев системы образования. Степень разработанности подходов в области системы оценивания профессиональных компетентностей педагогических работников находится на недостаточном уровне. С каждым днем предъявляются повышенные требования к уровню подготовки педагогических кадров. Аттестация на соответствие занимаемой должности осуществляется при помощи представления рабочей программы по предмету и оценка ее в соответствии с критериями. Исходя из этого следует, что педагог признается профпригодным, если имеет грамотно составленную рабочую программу, остальные качества, такие как культура речи, педагогический такт, знание учебного материала, технологий, методов и средств обучения, являются необязательными.

Ключевые слова: система, оценка, профессиональная компетентность, педагогические работники, аттестация, портфолио, профессиональный стандарт.

Abstract

The Relevance of this article is due to the introduction of new educational standards, the effectiveness of which is impossible without adequate feedback – quality assessment system of professional competence of teachers. Staffing of the educational process in educational institutions is one of the most important parts of the education system. The degree of development of approaches to the system of evaluation of professional competence of teachers is at an insuffi-

cient level. Every day there are increased requirements for the level of training of teaching staff. Certification for compliance with the position is carried out by means of submission of the work program on the subject and its evaluation in accordance with the criteria. On this basis, it follows that the teacher is recognized as fit if he has a competently compiled work program, other qualities such as culture of speech, pedagogical tact, knowledge of educational material, technologies, methods and means of training is optional.

Keywords: system, evaluation, professional competence, teaching staff, certification, portfolio, professional standard

Степень разработанности подходов в области системы оценивания профессиональных компетентностей педагогических работников, находится на недостаточном уровне. С каждым днем предъявляются повышенные требования к уровню подготовки педагогических кадров. На сегодняшний день на практике активно используются следующие способы оценивания профессиональной деятельности, качеств и компетентности преподавателей образовательных учреждений:

1. Государственная аттестация на квалификационную категорию и на соответствие занимаемой должности;
2. Оценивание с использованием портфолио;
3. Система оценки профессиональной компетентности педагога на основе профессионального стандарта.

Данные подходы к оцениванию рекомендованы Государственным автономным образовательным учреждением дополнительного профессионального образования Свердловской области институтом развития образования. Но не стоит забывать, что не существует вечных подходов в образовании. Если в какой-то момент они не отвечают возрастающим требованиям, то от них отказываются.

Известны также авторские подходы к оцениванию профессиональных качеств и компетентности педагогов:

1. Оценка профессиональных качеств преподавателей (О.В. Марухина, О.Г. Берестнева);
2. Требования к квалификации преподавателей и оценка качества преподавательского состава (В.А. Обуховец);
3. Методика оценки деятельности преподавателей высших образовательных учреждений (С.Ю. Рабинович, М.И. Рабинович, Ю.С. Степанов);
4. Система оценки профессионализма преподавателей (Е.В. Надворецкая);
5. Критерии эффективности преподавательского труда (Г.В. Курдюмов, В.В. Соловьёв, А. В. Кулагин);

6. Оценка профессионализма преподавателей технических вузов (А.М. Данилова) и др.

К сожалению, данные подходы не нашли применения на практике, так как имеют ряд недостатков: невозможность применить критерии для всех преподавателей, оценивание лишь отдельных аспектов деятельности преподавателей, субъективность, ненадежность, использование сложных алгоритмов оценивания.

Вернемся и рассмотрим действующие способы оценивания профессиональной компетентности преподавателей. Одним из способов повышения качества образования и решающим фактором в повышении качества труда преподавателя является аттестация педагогических работников. В общем смысле под аттестацией (лат. *Attestatio* – свидетельство) подразумевается проверка и подтверждение компетентным органом готовности работника к исполнению трудовых функций определенного содержания и уровня сложности [2].

Аттестация педагогов предполагает оценку его деятельности за межаттестационный период в соответствии с установленными показателями. Механизм оценивания показателей прост, степень проявления каждого критерия оценивается по 2-х балльной шкале, где 0 баллов выставляется за отсутствие показателя или отрицательную динамику по критерию, 1 балл выставляется за стабильный положительный результат, 2 балла – за стабильную положительную динамику.

Недостатком данной системы оценивания, на наш взгляд, является отсутствие количественной оценки многих показателей. Например: седьмой показатель формы для фиксирования результатов оценки профессиональной практической деятельности за межаттестационный период включает наличие рабочей программы (программ) по предмету деятельности и соответствие её (их) нормативным требованиям. Количество дисциплин, которые преподает педагог, и, соответственно, рабочих программ по ним может быть от одной до десяти и более, то есть объем подготовки материала разный, а педагоги могут претендовать на одну квалификационную категорию.

В форму для фиксации результатов педагогической деятельности включены критерии, по которым сложно представить результаты и необходимые документы, подтверждающие как наличие, так и отсутствие данного показателя. Примером может являться первый показатель, который включает создание благоприятного психологического климата при организации учебного процесса.

Двенадцатый показатель включает оценку наличия свидетельств общественного признания профессиональных успехов (грамоты, благодарности, публикации в СМИ и др.), но не указано, какое должно быть количество на 1 балл, а сколько необходимо на 2 балла. Таким образом, присутствует субъективность оценки.

Результативность деятельности педагогов проверяют с помощью стабильных результатов освоения всеми обучающимися образовательных программ и достижения положительной динамики, при этом выводы делаются часто без учета контингента обучающихся (студенты с ОВЗ, сироты, студенты из неблагополучных семей и т.д.).

Порядок аттестации также не определяет, как оценить личный вклад педагога в повышение качества образования, совершенствование методов и форм воспитания и обучения, транслирование в педагогических коллективах опыта и результатов своей профессионально-педагогической деятельности, активного участия в конкурсах, проектах, семинарах, конференциях, в работе методических объединений, каким этот вклад должен быть для установления первой и высшей квалификационной категории [3].

Аттестация на соответствие занимаемой должности осуществляется при помощи представления рабочей программы по предмету и оценка ее в соответствии с критериями. Исходя из этого следует, что педагог признается профпригодным, если имеет грамотно составленную рабочую программу, остальные качества, такие как культура речи, педагогический такт, знание учебного материала, технологий, методов и средств обучения, являются необязательными.

Еще одной системой оценки профессиональной компетентности педагогов является портфолио. Портфолио педагогического работника – это комплект документов, представляющий совокупность сертифицированных или несертифицированных индивидуальных достижений педагогов, который может рассматриваться как форма оценки работы педагога при проведении аттестации. Являясь специфической формой аутентичного оценивания, метод «портфолио» ориентирован на демонстрацию образовательных достижений, определение уровня сформированности определенных компетентностей [4].

Накопление и систематизация документов портфолио ведется в течение всей профессиональной деятельности педагога в образовательном учреждении. Ведение портфолио предполагает предоставление результатов педагога своей деятельности, его профессионального роста, демонстрацию результативности его работы в образовательном учреждении и за его пределами, а также результаты труда и успеваемости своих студентов.

В портфолио могут быть представлены учебно-методические и научно-методические разработки, программы учебных дисциплин, публикации педагога в различных изданиях, средствах массовой информации, дидактические, контрольно-измерительные материалы и другие материалы педагога, разработанные им в межаттестационный период, сертификаты, грамоты, дипломы за участие в конференциях, конкурсах, семинарах, удостоверения о повышении квалификации. Кроме того, педагог может представить результаты не только своего труда, но и достижения своих обучающихся.

Недостатком данного метода оценки является отсутствие строгих требований к структуре содержания портфолио и его оформлению, что вызывает сложность и субъективность его оценки. По этой причине, на наш взгляд, портфолио не может использоваться в качестве способа аттестации, а может лишь дополнять обычную процедуру аттестации, являясь подтверждением наличия профессиональных достижений (участия в конкурсах, тренингах, конференциях, курсах повышения квалификации и т.д.) [3].

Таким образом, аттестация педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, является реальным механизмом развития и повышения качества образования, так как лежит в основе мотивации педагога к профессиональному росту.

Оценка результатов профессиональной деятельности преподавателя – это важнейший инструмент повышения качества системы образования в целом. Разработка метода оценки – непростая задача, требующая чуткого равновесия между системой отчетности и системой усовершенствования. Самое важное – выработка критериев, по которым оценивается педагог.

Тем не менее, просто установить ряд критериев и показателей, по которым будет происходить аттестация, – не вполне достаточно, важно понимать, что последствия аттестации будут определять ее роль для преподавателя.

Эффективно разработанная система оценки может помочь улучшить работу преподавателя, определив слабые и сильные стороны, на которые необходимо обратить внимания для профессионального роста [1].

На наш взгляд, наиболее эффективной системой оценки профессиональной компетентности педагога является система оценки на основе профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» от 18 октября 2013 г. № 544н. Так как данная система предполагает наличие: критерия оценки (признак эффективности), показателя оценки (качественная оценка) и индикатора оценки (количественная оценка).

Каждый показатель оценивается по 4-х бальной шкале. В качестве показателей выделены наиболее важные требования, которые содержатся в профессиональном стандарте «Педагог». Таким образом, представлена комплексная система оценки профессиональной компетентности педагога, разработанная с учетом законодательства Российской Федерации (Закон «Об образовании в РФ», профессиональный стандарт педагога). Данная система оценки позволяет проводить анализ педагогической деятельности. Предложенные кри-

терии широко характеризуют деятельность педагогов, но не являются исчерпывающими [2].

Очевидно, что предлагаемая система оценки профессиональной компетентности педагога может использоваться в профессиональном образовании, но требует постоянной коррекции в зависимости от меняющихся требований к педагогу, в результате развития общества в целом.

Вероятно, оценка деятельности преподавателя и его профессиональной компетентности должна включать в себя отражение целой совокупности критериев. Оценка должна удовлетворять таким требованиям, как:

1. качественность оценки (свидетельствует о достигнутых результатах и качества работы);
2. объективность оценки (предполагает оценку преподавателя по конечному результату его деятельности, успеваемости студентов);
3. универсальность оценки (предполагает, что предложенные критерии оценки должны быть применимы для преподавателей любого образовательного учреждения);
4. точность оценки (предполагает однозначность трактовки всеми оценивающими представленными критериев);
5. значимость оценки (предполагает ранжирование критериев от более важных, к менее важным);
6. достоверность оценки (соответствует достоверным данным и подтверждается необходимыми документами);
7. полнота оценки (предполагает оценку всех направлений деятельности преподавателя).
8. результативность оценки (предполагает использование критериев, которые оценивают результат деятельности преподавателя, а не затраченные им усилия).

Помимо этого новый подход к оценке профессиональной компетентности педагогических работников должен включать не только наличие утвержденных критериев оценки, которые должны отвечать выше установленным требованиям, но и предполагает так называемый резерв дополнительных баллов. Эти баллы устанавливаются за индивидуальные особенности педагога, отличающие его деятельность от установленных параметров, например, наличие учёной степени, отраслевых наград, достижения в спорте, творчестве и других видах деятельности.

В целом можно сделать вывод, что ни сами подходы, ни, тем более, существующие способы оценок деятельности преподавателей и их компетентности нельзя признать удовлетворительными. В большинстве случаев они субъективные, односторонние и являются

одним из источников конфликтов и обид, которые мешают нормальной работе преподавателей. Необходимо рассмотреть все существующие подходы к оценке более тщательно, определить достоинства и недостатки каждой системы оценки профессиональной компетентности педагогических работников, выбрать наиболее значимые критерии, обобщить имеющийся опыт оценки и на основе этого разработать новый концептуальный подход. Только при таком концептуальном подходе можно избежать односторонности в оценках и найти правильное для данного момента соотношение соответствующих критериев для педагогической деятельности.

Библиографический список

1. Воронин Б. А., Фатеева Н. Б. Обеспечение квалифицированными специалистами АПК: социально-экономические проблемы (на примере Свердловской области) // Аграрный вестник Урала. 2014. № 11. С.60-62.
2. Воронин Б. А., Фатеева Н. Б. О подготовке кадров с высшим профессиональным образованием для АПК // Аграрный вестник Урала. 2015. № 2 (132). С. 77-79.
3. Чупина И. П. Формирование общей стратегии маркетинга вуза как выбор стратегии образовательных услуг. В сборнике: Наука сегодня: теория, практика, инновации сборник XI Международной научно-практической конференции. 2016. С. 976-979.
4. Krivtsov A.I., Polinova L.V., Chupina I.P. Managing change in the holding company as a factor in solving strategic problems of the region. International Journal of Environmental and Science Education. 2016. Т. 11. № 15. С. 7754-7762.
5. Багрецов Д.Н., Багрецов Н.Д. Механизм формирования корпоративной культуры в условиях новой экономики: интегрально-компетентностный подход // Аграрный вестник Урала. 2013. № 2 (108). С. 46-49.
6. Багрецов Д.Н., Ширшов В.Д., Ширшов С.В. Основы сабриентологии в подготовке специалистов сельского хозяйства // Аграрный вестник Урала. 2011. № 3 (82). С. 127-128.