

**О.А. Айгунова, С.Н. Вачкова,  
И.М. Реморенко, А.Л. Семёнов,  
Е.Н. Тимонова**

### **Оценка профессиональной деятельности учителя в соответствии с профессиональным стандартом педагога**

В статье представлена система оценки профессиональной деятельности учителя в соответствии с профессиональным стандартом педагога. В рамках системы оценки профессиональной деятельности учителя описывается компетентностная модель учителя, разработанная на основании анализа профессионального стандарта педагога, предложены методы оценки в соответствии с компетентностной моделью учителя и раскрыты перспективы применения данной системы в практике оценки профессиональной деятельности учителя и содействия его профессиональному развитию.

*Ключевые слова:* профессиональный стандарт педагога; компетентностная модель учителя; опрос «360 градусов»; кейс-измеритель; видеоанализ урока; профессиональная деятельность учителя; оценка профессиональной деятельности.

**С**уществует множество подходов к пониманию факторов, влияющих на эффективность работы в той или иной сфере деятельности.

Это личностные и психофизиологические особенности, мотивация и способности, знания, умения и навыки. Для изучения и оценки каждого из этих параметров есть много тестов и методик измерения, определяющих наличие или уровень развития тех или иных параметров. При этом результаты такого исследования не гарантируют и не прогнозируют применения знаний, умений и навыков в повседневной работе.

Нами разработана система оценки профессиональной деятельности учителя, в рамках которой предлагается заменить оценку результатов работы учителя оценкой качества его работы, позволяющую прогнозировать как достижение отсроченных результатов работы учителя, так и соблюдение профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании)

(воспитатель, учитель)», утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 г. № 544н.

Не столь быстрый, но бурный процесс обсуждения профессионального стандарта педагога связан как с определением границ характеристики квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, так и с поиском возможных средств оценки данных характеристик, отраженных в необходимых знаниях, умениях и трудовых действиях, направленных на реализацию качественной профессиональной деятельности. Качество профессиональной деятельности в сфере образования находит отражение в степени соответствия присущих ей характеристик установленным требованиям, которые сформулированы в профессиональном стандарте.

В настоящее время оценка качества профессиональной деятельности педагога в большей степени определяется отсроченными результатами профессиональной деятельности (сдача обучающимися ЕГЭ, их победы в олимпиадах). Эта оценка производится в процессе аттестации педагогов с целью установления квалификационной категории (Приказ Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»). Результативная сторона педагогической деятельности оказывается более значимой, нежели процессуальная: коммуникация, проявление личностных качеств и пр. Однако учет только результативной стороны профессиональной деятельности педагога не дает понимания реального содержания образовательного процесса, не стимулирует внутренний рост учителя, разобщает педагогов с другими участниками образовательного процесса.

Попытки оценки процессуальной стороны профессиональной деятельности педагога предпринимаются на уровне отдельных образовательных организаций в рамках внутренней системы оценки качества образования, куда уровень профессиональной компетентности педагога входит как важный аспект достижения качественного образования обучающимися. Законодательно это представляется возможным в рамках процедуры аттестации на соответствие должности, которая разрабатывается и проводится внутри образовательной организации.

С 1 января 2017 г. вступил в силу разработанный Минтрудом России Федеральный закон № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификаций»<sup>1</sup>.

Процедура оценки, описанная в законе, направлена на подтверждение соответствия квалификации соискателя профессиональному стандарту или квалификационным требованиям. Такая оценка в педагогической сфере позволит выявлять уровень знаний и умений работника для выполнения трудовых

<sup>1</sup> Федеральный закон от 03.07.2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификаций» // КонсультантПлюс. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_200485](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_200485) (дата обращения: 07.03.2017).

функций и определить потребность в его обучении. Но для ее реализации необходимы предложения по системе оценки педагогической квалификации в соответствии с профессиональным стандартом. Возможный вариант системы оценки профессиональной деятельности учителя представлен в данной статье.

Базовым и наиболее распространенным подходом к оценке эффективности деятельности в настоящее время считается деятельностный, основным предметом оценки которого выступает анализ демонстрируемого поведения как результата различных внутриличностных процессов.

Исследователи в педагогической сфере неоднократно рассматривали вопрос оценки эффективности работы учителя (Е.В. Бондаревская, Д.А. Иванов, О.В. Гукаленко, Дж. Равен, В.Д. Шадриков, Н.Ф. Ефремова, В.А. Симонов и др.).

Наиболее популярной моделью изучения эффективности работы учителя является модель оценки компетенций педагога В.Д. Шадрикова [7]. Автор выделяет шесть ключевых компетентностей:

- 1) компетентность в области личностных качеств;
- 2) компетентность в постановке целей и задач педагогической деятельности;
- 3) компетентность в мотивировании обучающихся;
- 4) компетентность в обеспечении информационной основы педагогической деятельности;
- 5) компетентность в разработке программы, методических, дидактических материалов и принятии педагогических решений;
- 6) компетентность в организации педагогической деятельности.

Предлагаемая автором модель имеет описательный характер значимых для профессиональной деятельности аспектов. При этом она ориентирована на оценку соответствия или несоответствия предлагаемому уровню и не позволяет понять причины ошибок и низкой эффективности работы учителя (не содержит описания уровней развития компетенций).

Согласно результатам исследования Л.А. Ибрагимовой и Г.А. Петровой [4] в профессиональной педагогической среде не существует единого понимания как самого термина «компетенции», так и четкого представления о том, какие же компетенции значимо влияют на результаты работы педагога. Авторы выделяют более 30 видов компетенций, которые они подразделяют на две группы: общие и специальные. Общие компетенции универсальны и необходимы в деятельности любого педагога. Специальные компетенции связаны с особенностями преподаваемого предмета.

В рамках модели, предлагаемой в данной статье, делается акцент на оценку компетенций, значимых для каждого учителя вне зависимости от предмета, в связи с чем в работе не рассматривается оценка специальных компетенций. Компетентностный подход при определении стандарта работы учителя используется во многих странах. В каждой стране список, содержание и формат

описания компетенций уникальны. К примеру, британский профессиональный стандарт учителя<sup>2</sup> описывает два ключевых направления работы учителя:

– обучение (Teaching), включающее в себя такие аспекты, как мотивация обучающихся, достижение результатов, знание предмета, планирование и структурирование уроков, учет особенностей обучающихся, проведение оценки, создание условий для обучения, исполнение профессиональных обязанностей;

– личная профессиональная эффективность (Personal and professional conduct), связанная с доверием к учителю как к профессионалу, соответствие поведения учителя этическим нормам, личные профессиональные достижения, знание установленных требований и соответствие им.

Каждая компетенция имеет от трех до пяти проявлений и не имеет деления на уровни развития или соотношения с уровнями квалификации учителя. Стандарт описывает только минимальные требования на соответствие должности.

В стандартах других стран используется уровневое описание компетенций, но принцип деления на уровни также различен. К примеру, в австралийском профессиональном стандарте обучения<sup>3</sup> описаны четыре уровня проявления компетенций:

1. Уровень выпускника университета (Graduate) описывает уровень знаний содержания компетенции.

2. Опытный уровень (Proficient) описывает уровень применения компетенции.

3. Совершенный уровень (Highly Accomplished) описывает возможности развития и совершенствования в рамках компетенции.

4. Уровень руководства (Lead) описывает возможности внедрения инноваций и использования компетенции для других учителей.

Другие модели компетенций, как, к примеру, модель Ch. Danielson, имеют более подробное описание: деятельность учителя разбита на 22 компонента (76 шкал), сгруппированных в четыре блока согласно зонам ответственности учителя: планирование и подготовка, преподавание, профессионализм, школьная среда<sup>4</sup>.

Каждая шкала представлена в виде четырех уровней, описанных с точки зрения изменения качества работы в рамках конкретной компетенции:

1) недостаточный (unsatisfactory);

2) базовый (basic);

3) опытный (proficient);

4) выдающийся (distinguished).

<sup>2</sup> Professional Standards for Teachers in England. URL: <https://www.gov.uk/government/publications/teachers-standards>

<sup>3</sup> The Australian Institute for Teaching and School Leadership Australian Professional Standards for Teachers. URL: [http://www.aitsl.edu.au/docs/default-source/apst-resources/australian\\_professional\\_standard\\_for\\_teachers\\_final.pdf](http://www.aitsl.edu.au/docs/default-source/apst-resources/australian_professional_standard_for_teachers_final.pdf)

<sup>4</sup> Danielson Charlotte The Framework for Teaching URL: <http://www.danielsongroup.org>

Таким образом, выбор, определение и структура описания моделей компетенций основывается на актуальных целях и задачах использования и применения стандартов, стоящих перед образовательной средой.

Так, появление профессионального стандарта педагога привело к поиску новых критериев и форм оценки деятельности педагога, как учитывающих особенности самой профессиональной деятельности, так и направленных на оценку качества реализации профессиональных функций учителя.

При рассмотрении профессионального стандарта педагога трудность возникает при оценке качества реализации профессиональных трудовых действий в связи с их многослойностью и неоднозначностью. Так, нами была предпринята попытка, проанализировав трудовые действия, заложенные в стандарте, найти основные поведенческие характеристики, которые влияют на качество реализации трудового действия.

Каждое трудовое действие было проанализировано с точки зрения поведенческого проявления в профессиональной деятельности, обеспечивающего качество выполнения этого действия. Например, для обеспечения качественной реализации трудового действия «Формирование мотивации к обучению» учитель должен понимать структуру личности обучающегося, чувствовать его эмоциональное состояние, проявлять активную позицию в построении отношений, давать мотивирующую обратную связь и использовать техники эмоционального вовлечения в образовательный процесс. Эти поведенческие характеристики и будут ключевыми компетенциями для реализации этого трудового действия.

В результате анализа по данной схеме каждого трудового действия был выделен набор компетенций, влияющих на качество исполнения профессиональных функций учителя. При анализе каждого трудового действия было выявлено, что различные действия обеспечиваются похожими компетенциями.

К примеру, так же как для действия «Формирование мотивации к обучению», так и для трудовых действий (объективная оценка знаний обучающихся на основе тестирования и других методов контроля в соответствии с реальными учебными возможностями детей; выявление в ходе наблюдения поведенческих и личностных проблем обучающихся, связанных с особенностями их развития и др.) компетентность «понимание структуры личности обучающегося» будет являться необходимым условием их качественной реализации.

На основе обобщения и группировки базовых поведенческих характеристик была разработана *профессиональная модель компетенций учителя*.

При формировании модели компетенций учитывались основные принципы описания модели компетенций:

- компетенции описываются в терминах наблюдаемого поведения;
- описание компетенций должно быть ясным и легким для понимания;
- различные компетенции описывают различные области деятельности во избежание повторного оценивания одних и тех же базовых качеств;

– компетенции должны описывать поведение, значимо влияющее на эффективность работы.

Согласно разработанной профессиональной модели компетенций учителя под компетенциями понимается набор профессиональных и личных качеств (знаний, умений, навыков, установок, мотивации, функциональных особенностей и т. п.), которые проявляются в поведении и обеспечивают эффективное выполнение работы педагогом.

Все профессиональные компетенции учителя разделены на три группы: когнитивные, социальные и функциональные.

Каждая группа состоит из двух-трех компетенций, а каждая компетенция описывается с помощью двух-пяти шкал, детализирующих и уточняющих конкретные параметры оценки данной компетенции. Всего в модели семь компетенций, описанных в 29 шкалах.

В когнитивную группу вошли компетенции, обусловленные в основном особенностями мыслительной деятельности и лежащие в основе большинства функций учителя, связанных с изучением и пониманием предмета, ситуации, а также с подготовкой и планированием своей работы:

**Анализ/синтез:**

- информационно-поисковая активность;
- определение причинно-следственных связей;
- систематизирование информации.

**Гибкость/готовность к изменениям:**

- адаптивность поведения;
- восприятие другой точки зрения.

Несмотря на выделение этих компетенций в отдельную группу, когнитивный аспект лежит в основе любой другой компетенции.

Например, компетенция «Анализ/синтез» описывает поведение учителя в ситуациях поиска и сбора необходимой информации, новизну и разнообразие используемых источников, широту изучения, качество определения причинно-следственных связей, глубину анализа и возможности качественной систематизации информации, ее структурирования. Эти качества необходимы как при подготовке материалов, так и непосредственно в процессе работы учителя при анализе текущей ситуации и прогнозирования ее последствий.

В социальную группу вошли компетенции, обеспечивающие взаимодействие с окружающими:

**Межличностное взаимодействие:**

- понимание структуры личности другого;
- определение чувств и эмоций;
- управление своими эмоциями;
- управление отношениями с другими;
- поддержка другого.

**Гибкость/готовность к изменениям:**

- диагностика изменений;
- обратная связь.

В основе этих компетенций лежат трудовые действия, обеспечивающие мотивацию обучающихся, определение их потенциала, диагностику и планирование развития обучающихся.

Взаимодействие с окружающими является одним из ключевых процессов работы учителя. Компетенция «Межличностное взаимодействие» направлена на выявление глубины понимания структуры личности людей, с которыми взаимодействует учитель, чуткость и понимание их чувств и эмоций и одновременно с этим на возможность контролировать свои сильные эмоции и использовать их в работе исключительно в педагогических целях. Еще одним важным качеством учителя является его желание и готовность выстраивать эффективные отношения как с обучающимися, так и с родителями, коллегами и администрацией, оказывать в нужный момент необходимую поддержку, позволяющую справиться с трудной ситуацией.

В функциональную группу включены компетенции, связанные с организацией процесса обучения и влияющие на качество реализации функций по созданию необходимой образовательной среды:

**Личная мотивация:**

- личный смысл;
- готовность брать на себя ответственность;
- уверенность;
- целеустремленность;
- действия при неуспехе.

**Управление группой:**

- подбор форм работы;
- организация пространства;
- включение обучаемых в процесс работы;
- работа с сопротивлением и конфликтами;
- личная позиция в группе.

**Подача информации:**

- содержательный аспект;
- эмоциональное вовлечение;
- связь с реальностью;
- постановка задачи.

Эти компетенции базируются как на когнитивных, так и на социальных компетенциях, и вместе с тем они являются особо значимыми для обеспечения качественной профессиональной деятельности учителя.

Так, в работе учителя одним из ключевых процессов является подача информации. Эта компетенция описывает особенности как содержательного компонента информации, так и его эмоциональной наполненности, практичности

и применимости в повседневной жизни. Вместе с тем отдельно рассматривается качество и полнота постановки задач обучающимся, создания и озвучивания инструкций. С учетом динамичного развития современных технологий и необходимости владения информационно-коммуникационной компетентностью, конечно же, современному учителю необходимо осваивать новые технологии и уметь применять их в педагогической практике.

Для понимания качества проявления той или иной компетенции при оценке, а также для выявления зон развития и причин низкой эффективности работы учителя были описаны критерии оценки различных уровней развития его компетенций. В модели предлагается четырехуровневая шкала оценки:

1. **Слабопрофессиональный уровень** компетенции указывает на недостаточное владение компетенцией. Поведение на этом уровне скорее мешает качественной работе учителя и может вызывать значительные трудности как в процессе работы, так и для достижения педагогических целей. Компетенции данного уровня развития рекомендуется активно развивать, именно поэтому его чаще всего называют уровнем развития.

2. **Базовый уровень** владения компетенциями показывает, что учитель проявляет профессионализм на достаточном уровне качества, что обеспечивает успешное решение поставленных профессиональных задач. Однако это не является основой для высоких показателей или выдающихся результатов работы. Поэтому эти компетенции можно развивать и тем самым повышать эффективность работы. Тем не менее это хороший результат, и чаще всего этот уровень является целевым.

3. **Профессиональный уровень** подтверждает, что учитель владеет необходимыми компетенциями в полном объеме. Его действия, как правило, очень эффективны как в краткосрочной перспективе, так и в долгосрочной. Благодаря такому качеству работы он может достигать высоких показателей и демонстрировать выдающиеся результаты работы. Именно на такое поведение можно и нужно ориентироваться.

4. **Высокопрофессиональный уровень** показывает, что учитель достиг максимально эффективных результатов при реализации своих профессиональных обязанностей, он проявляет качества, необходимые для эффективно-го решения профессиональных задач в нестандартных и сложных ситуациях. Такой уровень владения компетенцией часто называют выдающимся.

В модели компетенций учителя каждая шкала имеет текстовое описание по четырем уровням развития компетенции, которые характеризуют качественное изменение в поведении по этой шкале.

К примеру, компетенция «Гибкость/готовность к изменениям» имеет две шкалы: «Адаптивность поведения» и «Восприятие другой точки зрения». Представим описание уровней развития шкалы «восприятие другой точки зрения»:

1. **Слабопрофессиональный уровень:** полагается на свою точку зрения;



при обсуждении мнения, отличного от своего, отстаивает и защищает свою позицию, игнорирует аргументы другой стороны.

2. **Базовый уровень:** заинтересован в понимании другой точки зрения; принимает значимые аргументы; интерпретирует полученную информацию в свою пользу; соглашается на словах, не меняя своего отношения, поведения.

3. **Профессиональный уровень:** открыт к обсуждению новых мнений; уточняет правильность своего понимания; выделяет конструктивные и содержательные аспекты; изменяет свое отношение, поведение при согласии с другим мнением; испытывает трудности в компилировании различных, противоположных мнений.

4. **Высокопрофессиональный уровень:** видит рациональное зерно в любой новой точке зрения; объективен в анализе точек зрения; эффективно компилирует различные мнения; учится новому в любых ситуациях.

Описание по уровням развития компетенций позволяет применять эту модель не только в целях оценки профессиональной деятельности учителей, но и в целях профессионального обучения и развития, а также в качестве основы для материального стимулирования профессионального роста.

Предложенная профессиональная компетентностная модель учителя по служила основанием для отбора *методов оценивания профессиональных компетенций*.

В работе А.К. Ерофеева и Т.Ю. Базарова [2] все методы диагностики уровня развития компетенций разделены на три группы:

- психометрически ориентированные (тесты и их сочетания);
- интерактивные (различные виды групповых упражнений);
- диалоговые (различные виды интервью).

Психометрически ориентированные методы, как правило, направлены на выявление знаний, представлений, способностей и прочих когнитивных и личностных аспектов. Разработка и апробация тестовых методов требуют высокой квалификации экспертов в области психометрии, в то время как проведение тестов и обработка результатов могут осуществляться без привлечения опытных специалистов в области диагностики. Длительность проведения такого исследования существенно короче по отношению к другим группам.

Интерактивные методы направлены на изучение и анализ демонстрируемого поведения, что наиболее соответствует принципам компетентностного подхода. Как правило, для разработки системы упражнений и проведения оценки уровня развития компетенций на их основе требуется специальное обучение экспертов. Достоверность получаемых данных сильно зависит от качества проведения таких процедур и опыта наблюдателей. Эти методы нередко являются наиболее дорогостоящими по отношению к другим группам методов и достаточно длительными по процедуре.

Диалоговые методы направлены на изучение опыта оцениваемого, его

понимания и представления о ситуациях, в которых он был получен в режиме индивидуального общения. Достоверность результатов оценки существенно зависит от методики проведения оценивания и квалификации эксперта.

Все методы оценивания имеют разный уровень валидности. Валидность определяет, насколько оценочная процедура отражает то, что она должна оценивать [6]. Именно показатель валидности метода служит основным критерием выбора инструмента диагностики. В представленной ниже таблице приведены примерные интервалы эмпирической валидности различных методов проведения оценки [5].

Таблица 1

**Валидность различных методов оценки компетенций**

<b>Оценочная процедура</b>	<b>Примерный интервал эмпирической валидности (коэффициента корреляции)</b>
Интервью (оценки интервьюера без специальной подготовки в области ассессмента)	0,1–0,2
Тест-опросники личностные (характерологические, мотивационные)	0,2–0,4
Проективные методики	0,3–0,5
Тесты способностей и интеллекта	0,4–0,6
Оценки включенных наблюдателей (опрос «360 градусов»)	0,3–0,6
Тесты квалификационные	0,5–0,7
Ассессмент (деловые игры, экспертные оценки имитационных упражнений)	0,4–0,7

На основании исследований, посвященных точности измерительных методик оценки профессиональной деятельности учителя, согласно профессиональной компетентностной модели учителя, были отобраны: метод опроса

«360 градусов», выполнение имитационных заданий и решение проблемных задач (кейсы), а также использовалось наблюдение в процессе реальной профессиональной деятельности (снималось видео).

В предлагаемой системе оценки используются три основных метода оценки профессиональной модели компетенций учителя: видеоанализ уроков, кейс-метод и опрос «360 градусов» (далее — «опрос 360»). Видеоанализ урока позволяет оценить деятельность учителя, анализ кейсов направлен на оценку понимания модели эффективной деятельности учителя, «опрос 360» позволяет оценить качество влияния деятельности учителя на основных участников образовательного процесса.

Использование единых критериев оценки (модели профессиональных компетенций учителя) для всех используемых в процессе оценки методов позволяет сопоставлять результаты между собой и интегрировать их в единый итоговый показатель уровня профессионализма учителя.

Для обеспечения надежности оценивания каждая компетенция и ее шкалы оцениваются минимум двумя из перечисленных методов. Соотнесение методов оценки со шкалами компетенций представлено в матрице оценки профессиональных компетенций на рисунке 1.

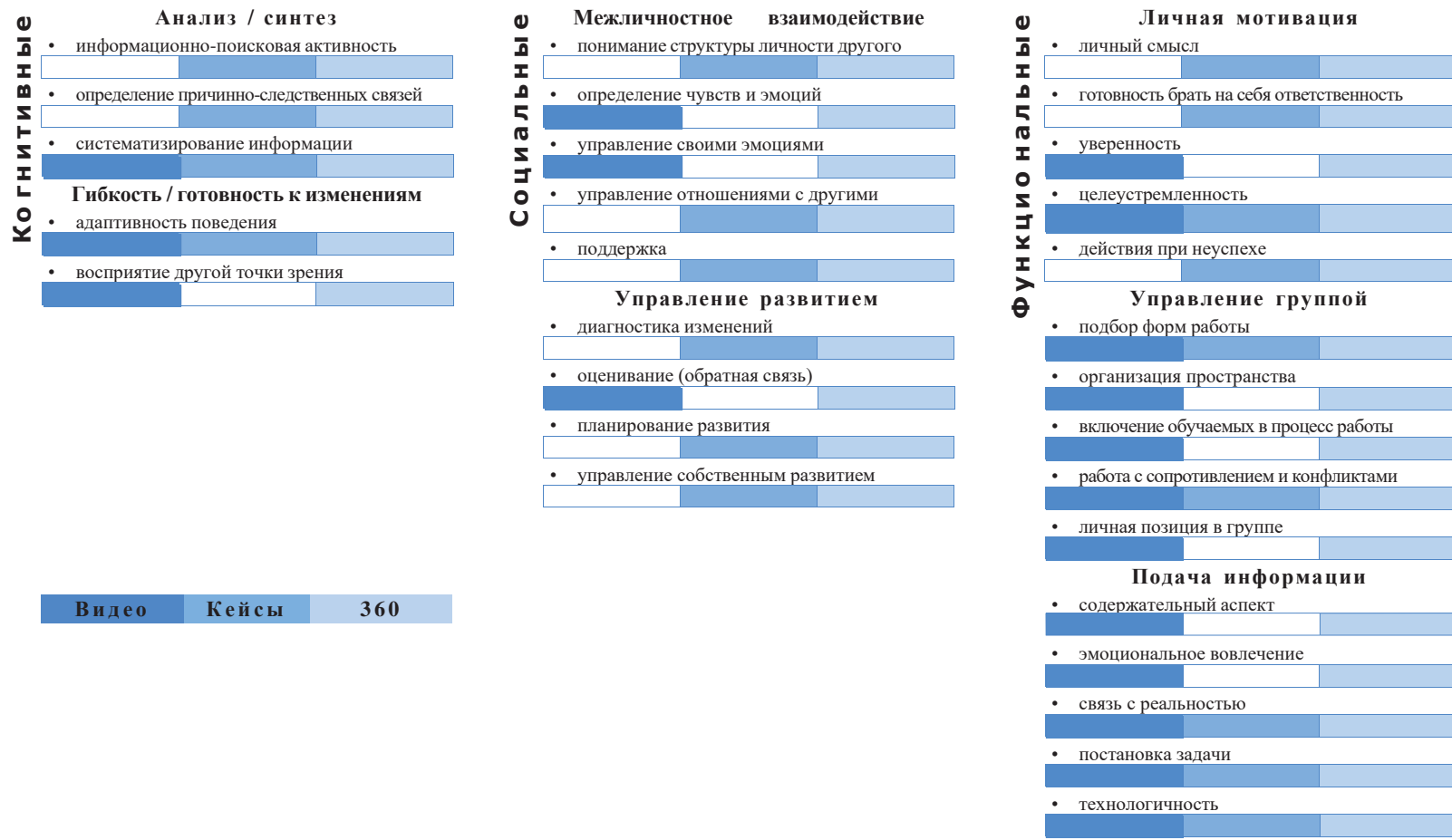


Рис. 1. Схема распределения методов оценки профессиональной модели компетенций учителя по оцениваемым компетенциям

«Опрос 360» — это метод опроса всех участников педагогического процесса, подразделяемых на четыре группы: обучающиеся, родители или законные представители обучающихся, администрация образовательной организации, коллеги. Представителям каждой группы предлагается заполнить специально разработанную для этой категории респондентов анкету в электронном виде, составленную на основе модели компетенций учителя.

Все анкеты представляют собой вопросы с вариантами ответов, составленными согласно уровням развития компетенций учителя. Результаты опроса обрабатываются и представляются в обобщенном виде, так как залогом достоверности предоставляемых участниками опроса данных служит обеспечение анонимности предоставляемой ими информации. Дополнительно учитель заполняет анкету самооценки по тем же критериям, что и остальные участники опроса. Результаты этой анкеты не учитываются при определении результатов оценки, но позволяют сопоставить ее итоги с представлением учителя об уровне развития своих компетенций, лучше понять «слепые» зоны и осознать необходимые направления для профессионального развития.

Особенностью данного метода является субъективность мнений опрашиваемых, так как в большинстве случаев участники опроса не имеют специального образования (за исключением категории коллег) или подготовки для качественной экспертизы работы учителя. Вместе с тем данная особенность может быть нивелирована количеством опрашиваемых, статистически значимым для данной категории. В таком случае мнение конкретного ученика субъективно, но мнение большинства учеников уже скорее отражает текущее положение дел в классе и может являться основанием для анализа качества работы учителя.

Важным преимуществом этого метода является возможность оценить повседневную работу учителя, его действия и поведение в реальных профессиональных ситуациях, их влияние и результат воздействия на обучающихся, родителей, коллег и администрацию школы, что соответствует идее компетентного подхода.

Другой особенностью метода «опрос 360» является простота в понимании влияния ответа на конкретный вопрос на уровень оценок компетенции учителя в целом. Это позволяет давать социально желательные ответы, в связи с чем большое значение приобретает проведение предварительного информирования и мотивирования участников опроса на добросовестное заполнение анкет.

Для сбора информации по одному учителю необходимо обеспечить участие не менее 15 опрашиваемых, из них — пять обучающихся, пять родителей, два представителя администрации образовательной организации и трое коллег. *Кейс-метод* — это метод, направленный на оценку профессиональных компетенций, умений и навыков интеллектуальной

деятельности, способности к обучению, умению перерабатывать различную информацию в кратчайшие сроки [1]. Кейс-метод считается одним из наиболее действенных способов получить информацию о специалисте. Кейс-измерители основаны

на использовании проблемных заданий, в которых участникам оценочной процедуры предлагается проанализировать реальную профессионально-ориентированную ситуацию, содержащую в себе необходимую, но неполную информацию для решения заданной проблемы.

Потребность в применении кейс-измерителей обусловлена тем, что оценка компетенций не может сводиться к ответам на вопросы тестового характера, поскольку компетенции — это способность применять знания, умения, навыки и личностные качества для успешной деятельности в различных проблемных профессиональных ситуациях [3].

Достоинством кейс-измерителей является то, что их использование дает возможность получить достаточно полное представление о профессиональных качествах педагога, о сформированности у него компетенций.

Технология использования кейс-метода заключается в разработке модели конкретной ситуации, произошедшей в реальной профессиональной деятельности. В процессе решения кейса возможно оценить дополнительно осмысленность профессиональных позиций. Кейс-метод позволяет оценить действия в рамках компетенции. Кейс состоит из нескольких частей: основной части, где излагается проблемная ситуация; дополнительной, в которую может быть включена дополнительная информация — контекст ситуации; части решения заданий, в которой даются вопросы и задания на решение ситуации, их может быть несколько, они могут быть открытого типа и закрытого (где предлагается выбор варианта). В кейсе изначально заложены типы ответов, которые отнесены к тому или иному уровню овладения компетенцией. В основе кейса лежит одна или несколько профессиональных компетенций педагога [5].

Кейс может предоставляться как в электронном виде, так и на бланке. Время решения кейса не должно превышать 20–30 минут. В рамках процедуры оценки один кейс содержит задания на измерение не менее чем трех и не более пяти компетенций. Для охвата большего количества компетенций в процедуре оценки учителю предлагается справиться с тремя кейсами за процедуру.

Решение кейса должны оценивать квалифицированные в педагогической области специалисты. Желательно, чтобы их было не менее трех. Разработчикам кейса совместно с экспертами необходимо сформировать критерии оценки качества решения кейса, определив, какие сведения в нем обязательно должны присутствовать, какие факторы должны быть учтены, какие решения считать типовыми, какие ответы каким уровням

соответствуют.

Процедура экспертной оценки включает несколько этапов:

- определение критериев оценки кейса и их значимости;
- выбор экспертов;
- получение независимых оценок от каждого эксперта;
- вычисление среднего показателя.

При оценке решений кейса по каждому критерию выставляется отдельный балл. Это позволяет сопоставить преимущества и недостатки наиболее успешных кандидатов.

### *Методика видеоанализа уроков.*

Одной из оценочных процедур в предлагаемой системе оценки учителя является анализ видеозаписей уроков или их фрагментов, которые записываются во всех классах, в которых ведет занятия учитель, проходящий оценку. Представляется, что анализ видеозаписей уроков в качестве оценочной процедуры по целому ряду параметров более объективен, чем посещения и анализ занятий. Во-первых, пакет из 30 уроков с условием проведения непрерывной записи уроков в течение определенного времени позволяет оценить работу учителя в динамике, увидеть возможные положительные изменения как в работе учителя, так и его обучающихся. Во-вторых, режим постоянной записи превращает материалы оценки в текущий учебный процесс, что не требует специальной подготовки учителя к открытому уроку и делает саму процедуру анализа урока более объективной. В-третьих, дает свободу учителю в выборе лучших, с его точки зрения, учебных занятий, не ограничивая его одним открытым уроком, который может оказаться и не самым лучшим. В-четвертых, просмотр видеозаписей нескольких уроков независимыми экспертами по прилагаемому оценочному листу позволяет минимизировать необъективность экспертных оценок.

Система оценки профессиональной деятельности учителя — это возможность получить информацию о работе от тех участников образовательного процесса, кто непосредственно вовлечен в процесс обучения. Понимание того, как воспринимают работу учителя окружающие люди, позволяет адекватно оценить эффективность выбранного направления профессиональной деятельности и получить надежную опору для дальнейшего развития.

В результате процедуры оценки руководитель образовательной организации и учитель получают отчет. Отчет — это материал для размышления, анализа и планирования профессионального и личного развития учителя. В отчете учитель сможет найти идеи и практические рекомендации для его уточнения и улучшения. Если индивидуального плана у учителя пока нет, рекомендуется по итогам работы с отчетом сформировать его. С помощью этого отчета учитель сможет увидеть себя со стороны. Это полезно и для познания себя, и для определения приоритетов в собственном развитии.

В отчете отражена информация о том, какие трудовые функции учителю удается выполнять лучше, а какие требуют совершенствования. Также отчет содержит блок рекомендаций по развитию учителя в «западающих» областях и примеры действий, которые помогут ему повысить уровень владения соответствующими навыками. Планомерно работая над развитием данных качеств течение года, педагог сможет увеличить свою эффективность.

Приведенные в отчете развивающие действия являются ориентирами, и учитель может самостоятельно дополнять предложенный комплекс мероприятий. Если учитель считает, что для более эффективного решения задач ему необходимо развивать другие компетенции, изменить акценты в развивающих действиях или использовать более широкий набор инструментов развития, рекомендуется зафиксировать это в подробном плане индивидуального развития.

Таким образом, основная задача описанной системы оценки профессиональной деятельности учителя — выявить соответствие проявления личностных и профессиональных компетенций в его деятельности статистическим и фактическим показателям результатов его деятельности.

Важнейшим основанием предлагаемой системы оценки педагогов является ориентация не на результат деятельности учителя, а на его текущую деятельность. Следовательно, оценка по предлагаемой системе — это оценка реального педагогического процесса с его проблемами и успехами. Ключевая задача данного подхода — помочь учителю увидеть не только существующие трудности, проблемы и пути их решения, но и наметить пути совершенствования своей профессиональной деятельности.

### *Литература*

1. *Виневская А.В.* Метод кейсов в педагогике: практикум для учителей и студентов / под ред. М.А. Пуйловой. Ростов н/Д.: Феникс, 2015. 141 с.
2. *Ерофеева А.К., Базаров Т.Ю.* Авторские технологии разработки моделей компетенций // Организационная психология. М.: [б. н.], 2014. Т. 4. С. 74–92.
3. *Звонников В.И., Чельщикова М.Б.* Контроль качества обучения при аттестации: компетентный подход: учеб. пособие. М: Логос, 2009. 272 с.
4. *Ибрагимова Л.А., Петрова Г.А.* Профессиональная компетенция учителя: содержание, структура // Вестник НВГУ. 2010. № 1. С. 52–56.
5. *Кисилева М.Н.* Оценка персонала. СПб.: Питер, 2015. 256 с.
6. *Майоров А.Н.* Теория и практика создания тестов для системы образования. М: Интеллект-центр, 2001.



7. Шадриков В.Д., Кузнецова И.В. Экспертная оценка педагогической деятельности учителя // Справочник заместителя директора школы. 2012. № 11. С. 70–92.

8. Профессиональный стандарт педагога. Приказ Минтруда России от 18.10.2013 № 544н (ред. от 05.08.2016) «Об утверждении профессионального стандарта “Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)”» // КонсультантПлюс. [Электронный ресурс]. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_155553](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_155553) (дата обращения: 07.03.2017).

### *Literatura*

1. Vinevskaya A.V. Metod kejsov v pedagogike: praktikum dlya uchitelej i studentov / pod red. M.A. Pujlovoj. Rostov n/D.: Feniks, 2015. 141 s.

2. Erofeyeva A.K., Bazarov T.Yu. Avtorskie tehnologii razrabotki modelej kompetencij // Organizacionnaya psixologiya. M.: [b. n.], 2014. T. 4. S. 74–92.

3. Zvonnikov V.I., Chely'shkova M.B. Kontrol' kachestva obucheniya pri attestacii: kompetentnostny'j podxod: ucheb. posobie. M: Logos, 2009. 272 s.

4. Ibragimova L.A., Petrova G.A. Professional'naya kompetenciya uchitelya: sodержanie, struktura // Vestnik NVGU. 2010. № 1. S. 52–56.

5. Kisileva M.N. Ocenka personala. SPb.: Piter, 2015. 256 s.

6. Majorov A.N. Teoriya i praktika sozdaniya testov dlya sistemy' obrazovaniya. M.: Intellect-centr, 2001.

7. Shadrikov V.D. Kuzneczova I.V. E'kspertnaya ocenka pedagogicheskoy deyatelnosti uchitelya // Spravochnik zamestitelya direktora shkoly'. 2012. № 11. S. 70–92.

8. Professional'ny'j standart pedagoga. Prikaz Mintruda Rossii ot 18.10.2013 № 544н (ред. от 05.08.2016) «Ob utverzhdanii professional'nogo standarta “Pedagog (pedagogicheskaya deyatel'nost' v sfere doshkol'nogo, nachal'nogo obshchego, osnovnogo obshchego, srednego obshchego obrazovaniya) (vosпитatel', uchitel'”)» // Konsul'tantPlyus. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_155553](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_155553) (data obrashheniya: 07.03.2017).

*O.A. Aygunova, S.N. Vachkova,  
I.M. Remorenko, A.L. Semyonov,  
E.N. Timonova*

### **Evaluation of Professional Activity of a Teacher in Accordance with the Professional Standard of the Teacher**

The article presents evaluation system of a teacher's professional activity in accordance with the professional standard of the teacher. Within the framework of assessment of professional work of the teacher the competence model of the teacher is described. This model has been developed on the basis of the analysis on the teacher's professional standard. The authors proposed evaluation methods in accordance with the competence model of a teacher and revealed the prospects of application of this system in the practice of evaluation of teacher's professional activity and assistance to his (her) professional development.

*Keywords:* professional standard of the teacher; teacher's competence model; a «360 degrees» poll; case-metre; video analysis of a lesson; teacher's professional activity; evaluation of professional activity