

(ИТОВОГОЙ ВАРИАНТ)

**Методические рекомендации  
по проведению оценки квалификации  
(трудовых действий) педагогических работников**

1. Настоящие Методические рекомендации адресованы образовательным организациям, осуществляющим образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного, начального, основного, среднего общего образования, органам государственной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющим управление в сфере образования, федеральным органам государственной власти, осуществляющим управление в сфере образования, труда и занятости, и имеют целью повышение эффективности оценки квалификации (трудовых действий) педагогических работников, относящихся к категории «воспитатель», «учитель».

2. Образование является одним из приоритетных направлений государственного и общественного развития в Российской Федерации. Высокое качество образования возможно только при достижении высокого уровня квалификации педагогических работников, в связи с чем необходимо особое внимание к вопросам профессионального развития педагогических работников, реального повышения престижа педагогической профессии - в том числе и на решение данных задач направлено создание национальной системы учительского роста. Разработка механизмов оценки квалификации (трудовых действий), проведение такой оценки силами самого педагогического сообщества позволит на практике создать наиболее эффективную систему такой оценки с одновременной минимизацией возможной социальной напряженности, практически неизбежно возникающей при любых более или менее масштабных изменениях в системе образования.

Профессиональными стандартами, в том числе профессиональным стандартом педагога (учитель, воспитатель) устанавливаются требования к уровню образования и стажу работника, его знаниям, умениям и выполняемым трудовым действиям. В соответствии с поручением Президента Российской Федерации Путина В.В. от 02.01.2016 № Пр-15ГС в настоящее время продолжается разработка национальной системы учительского роста (НСУР) и соответствующая актуализация профессионального стандарта педагога (воспитатель, учитель), которая подразумевает необходимость разработки механизмов оценки квалификации

педагогических работников для определения их соответствия предъявляемым требованиям, в том числе определения их уровня, и выработки для них рекомендаций по дальнейшему профессиональному совершенствованию. Такая дифференцированная оценка предполагает не только оценку знаний и умений, как составляющих профессиональных компетенций, но и оценку самих профессиональных действий педагога, выполнения им его трудовых функций. Принятие профессиональным сообществом результатов такой оценки зависит не только от ее научной обоснованности, но и от того, кто выступает ее разработчиком (органы управления образованием или само профессиональное педагогическое сообщество – только в последнем случае такая оценка не будет восприниматься, как еще один элемент бюрократического давления, но как инструмент, прежде всего, повышения качества и профессионального роста педагога).

Важно при этом не просто разработать новый механизм оценки квалификации педагогов, а придать ему изначально не контрольно-надзорный характер, «помогающий» педагогу. В этом контексте основной акцент должен быть поставлен не столько на оценивании как самоцели, а оценивании как элементе, необходимом для построения эффективной и персонифицированной траектории дальнейшего профессионального развития педагога (повышения его квалификации, методической помощи, сопровождения со стороны коллег).

3. Фактически необходимо констатировать, что в настоящее время такая связь между оценкой квалификации педагога, оценкой результатов его деятельности, необходимым повышением его квалификации в системе образования Российской Федерации отсутствует. Существующая система дополнительного профессионального образования педагогических работников не только не основана на результатах оценки их квалификации, но и «не знает» ничего о них. За счёт бюджетных средств (пусть и абсолютно не соответствующих масштабу реальных проблем в этой сфере) ежегодно десятки тысяч педагогов повышают свою квалификацию не для устранения выявленных ими самими или у них тех или иных профессиональных дефицитов, а на основе их собственных интересов, случайных факторов, решения администрации образовательной организации, а чаще всего списка программ, предложенного региональными институтами ДПО.

Придание процедуре оценки квалификации (в том числе трудовых действий) педагогов объективного характера, позволяющего учесть несовершенство существующих подходов (оценивающих, прежде всего, результаты деятельности, которые, как известно, зависят от многих факторов

и не могут быть построены на одном «единственно верном» подходе к оценке квалификации), направленного на установление более взвешенного понимания вклада квалификации при оценке результатов деятельности и выстраивание прямой связи между процедурой оценки квалификации педагога и его профессиональным развитием является ключевой задачей в рамках построения НСУР. Однако, построение системы, по сути, развивающего оценивания возможно только при широком участии самого профессионального педагогического сообщества в построении и функционировании такой системы. Ключевыми направлениями участия профессионального сообщества должны стать максимальное привлечение педагогических ассоциаций и объединений к разработке оценочных материалов, к самой процедуре оценивания педагогов теми представителями профессионального сообщества, чья деятельность в полной мере соответствует установленным требованиям и фактически является примером лучшей практики, и к производству самой оценки непосредственно. Не менее важным представляется внедрение механизмов самооценки квалификации, позволяющим любому педагогу получить информацию о его профессиональных дефицитах с точки зрения требований профессионального стандарта, а также рекомендации по выстраиванию траектории совершенствования его квалификации.

4. Основная цель проекта «Профессионально-общественные механизмы оценки квалификации педагогических работников», реализуемого Педагогической Ассоциацией «Педагог XXI века» с использованием гранта Президента Российской Федерации на развитие гражданского общества, предоставленного Фондом президентских грантов (№ 17-1-008266) является разработка механизма дифференцированной оценки квалификации (трудовых действий) педагогических работников (воспитателей, учителей) наиболее эффективного с точки зрения их профессионального совершенствования и реального повышения престижа педагогической профессии.

В рамках решения задачи по разработке механизма дифференцированной оценки квалификации педагогических работников на основе оценки их трудовых действий в соответствии с требованиями профессионального стандарта, национальной системы учительского роста, а также современных достижений отечественной и зарубежной педагогической науки и практики Педагогической Ассоциацией «Педагог XXI века» разработан проект порядка оценки квалификации (трудовых действий) педагогических работников.

Подразумевается использование разработанного порядка, как составной части аттестации педагогических работников в соответствии со статьей 49 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», а сама аттестация педагогических работников в силу требований Федерального закона «О независимой оценке квалификации» и указанного Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» должна являться единственным механизмом оценки квалификации и профессиональной деятельности педагогических работников, имеющим юридические последствия для оцениваемых педагогов.

Также порядок может быть использован при разработке механизмов и содержания так называемого профессионального экзамена выпускников, оканчивающих обучение в вузах и ссузах по педагогическим направлениям подготовки, специальностям.

5. Оценка трудовых действий педагогических работников является прямой оценкой процесса осуществления ими трудовой деятельности, в отличие от проверки, к примеру, знаний педагогики, психологии, предмета и т.п.

Разработанный Педагогической Ассоциацией «Педагог XXI века» проект порядка оценки квалификации (трудовых действий) педагогических работников конкретизирует оценку именно профессиональной деятельности, трудовых действий педагогических работников, потому что именно в данном виде оценки необходимо участие педагогических работников, педагогического сообщества на всех ее этапах – от разработки инструментария, до собственно производства оценки и определения ее результатов, в отличие, к примеру, от оценки знаний, где участие педагогического сообщества на стадии собственно оценки и определения результата может быть минимизировано, вплоть до автоматизации процесса.

Внедрение разработанного порядка потребует внесения изменений в действующие нормативные правовые акты, в том числе более высокой юридической силы, чем приказ федерального органа исполнительной власти (министерства).

6. Оценка трудовых действий педагогических работников должна осуществляться их коллегами из числа лиц, которые тем или иным объективным образом уже подтвердили свою высокую квалификацию (являются победителями региональных или всероссийских конкурсов педагогического мастерства, имеют почетные звания государственного, ведомственного или регионального уровня за заслуги в сфере образования, показали по результатам проведенной ранее оценки наивысшие баллы).

7. При внедрении разработанного порядка, как части аттестации педагогических работников федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему управление в сфере образования совместно с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим управление в сфере труда и занятости, при участии Общероссийского Профсоюза образования и представителей педагогического сообщества<sup>1</sup> необходимо разработать и утвердить план мероприятий («дорожную карту»), подразумевающую, помимо прочего, достаточно большой (не менее 3-5 лет) период внедрения, организацию органами государственной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, профсоюзными организациями, педагогическим сообществом<sup>9</sup>, разъяснительной работы, организационно-методической поддержки педагогов, возможность пробных прохождений соответствующих оценочных процедур, в том числе на бесплатной основе.

При первоначальной организации деятельности по оценке квалификации (трудовых действий) педагогических работников крайне важно избежать излишней спешки, которая не только сведет на нет все усилия и замыслы разработчиков, но и приведет к прямо противоположным результатам – отторжению предлагаемой системы педагогическим сообществом, снижению мотивации к совершенствованию квалификации среди педагогических работников, падение уровня доверия к ассоциациям, союзам, общественным организациям, объединяющих педагогических работников и т.п.

Реализации норм порядка оценки квалификации (трудовых действий) педагогических работников должна предшествовать работа по организации и подготовке всех необходимых механизмов:

- создание Профессионально-общественного совета по развитию педагогических квалификаций, в том числе определение некоммерческой организации, осуществляющей обеспечение деятельности совета<sup>2</sup>;
- формирование «пула» экспертов из представителей профессиональной педагогической общественности;
- формирование перечня инструментария оценки;
- разработка достаточного количества инструментария;
- открытие и тестирование федерального портала по оценке квалификации (трудовых действий) педагогических работников;

---

<sup>1</sup> Педагогическая Ассоциация «Педагог XXI века», Ассоциация учителей и преподавателей химии, Ассоциация учителей истории и обществознания и т.п.

<sup>2</sup> Педагогическая Ассоциация «Педагог XXI века» готова взять данные функции на себя.

- формирование достаточного количества образцов выполнения заданий по каждому виду инструментария.

8. В целях функционирования федерального портала по оценке квалификации (трудовых действий) педагогических работников, обеспечивающей верификацию пользователя, целесообразно интегрировать регистрацию на портале с Единым порталом государственных услуг (gosuslugi.ru).

9. Целесообразно проведение дополнительной работы по фиксации и обобщению всех ключевых этапов организации проведения оценки квалификации (трудовых действий) педагогических работников, в том числе действий всех участников данной работы (представителей профессиональной педагогической общественности, Профессионально-общественного совета по развитию педагогических квалификаций, уполномоченных федеральных органов государственной власти), выявляемых недостатках в планировании и организации данной работы (возможно недостатков первоначального замысла) в целях учета всех указанных обстоятельств в дальнейшей работе по созданию условий для общественно-государственного партнерства в образовании.

По мере утверждения и введения в действие профессиональных стандартов<sup>3</sup> педагогических работников других категорий, которые подлежат аттестации, необходима соответствующая доработка порядка оценки квалификации (трудовых действий) педагогических работников<sup>4</sup>.

12. Внедрение порядка оценки квалификации (трудовых действий) педагогических работников, разработанного Педагогической Ассоциацией «Педагог XXI века», приведет не только к реальному повышению квалификации воспитателей, учителей и совершенствованию механизма их профессионального роста, но также создаст условия для аналогичного роста для педагогических работников других категорий (при условии создания подобного механизма), общее повышение эффективности профессиональной (профессионально-общественной) деятельности педагогического сообщества,

---

<sup>3</sup> С учетом Постановления Правительства Российской Федерации от 27.06.2016 № 584 «Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых, находится в государственной собственности или муниципальной собственности»

<sup>4</sup> Педагогическая Ассоциация «Педагог XXI века» готова взять данные функции на себя (при этом целесообразно участие в данной работе и организаций-разработчиков соответствующих профессиональных стандартов)

созданию условий для развития государственно-общественного управления системной образования.

**Основные использованные источники:**

1. Блинов В.И., Батрова О.Ф., Есенина Е.Ю., Факторович А.А. Современные подходы к оцениванию квалификаций // Высшее образование в России. 2013. № 5.
2. Волкова А.А. Оценки для учителей // Липецкая газета. Итоги недели. 2017. № 36/470.
3. Егоров И.А. Профессиональный экзамен как инструмент формирования траектории совершенствования квалификации работника // Психолого-педагогические исследования. 2017. Том 9. № 3.
4. Забродин Ю.М., Рубцов В.В. Апробация, внедрение и применение профессиональных стандартов при решении задач образования и социальной сферы: этапы и перспективы // Межведомственные модели оказания социальных и образовательных услуг и практика апробации и применения профессиональных стандартов работников образования и социальной сферы. 2016.
5. Иоффе А.Н. Под соусом ФГОС // Учительская газета. 2018. № 2.
6. Кочережко С.С. Современный урок: мифы и реальность // Учительская газета. 2017. № 7.
7. Куприянова Т.В. Формирование национальной системы учительского роста: правовые и социальные аспекты проблемы // Психологическая наука и образование. 2017. Том 22. № 4.
8. Малеванов Е.Ю. Перспективы и направления развития системы дополнительного педагогического образования // Сборник материалов V Всероссийской интернет-конференции с международным участием «Повышение квалификации педагогических кадров в изменяющемся образовании». 2017.
9. Марголис А.А. Проблемы и перспективы развития педагогического образования в РФ // Психологическая наука и образование. Т.19, № 3, 2014.
10. Марголис А.А., Сафронова М.А., Панфилова А.С., Шишлянникова Л.М. Апробация инструментария оценки сформированности профессиональных компетенций у будущих педагогов // Психологическая наука и образование. Т. 20, № 5, 2015.
11. Профессиональный рост учителя: оценка и ответственность // Психологическая наука и образование. 2017. Том 22. № 4.

12. Ямбург Е.Ш. Внедрение профессионального стандарта педагога: необходимость второго шага // Психологическая наука и образование. Т. 21, № 2, 2016.

13. «Ямбург: профессиональный стандарт даст учителям подход к каждому ученику» // МИА «Россия сегодня» 12.12.2016.

14. Na W.U. The Implementation of the National Professional Standard for K-12 Teachers, 2012 (NPST) at Regional and Local Level in China: A Case Study of Regional Teacher Professional Development Standards Implementation in Qingyang District, Chengdu, China // Higher Education of Social Science. 2014. Vol. 7. № 3. P. 88–98. doi:10.3968/5759

15. Evaluation of the implementation of the Australian Professional Standards for Teachers: Interim report on baseline implementation 2013 key findings: March 2014 / Australian Institute for Teaching and School Leadership, The University of Melbourne. Melbourne: AITSL, 2014. 34 p.

16. Final Report – Evaluation of the Australian Professional Standards for Teachers: December 2016. Report 4 / Australian Institute for Teaching and School Leadership, The University of Melbourne. Melbourne: AITSL, 2016. 31 p.

17. National Partnership Agreement on Improving Teacher Quality / Council of Australian Governments. [Canberra], 2008–2009. 28 p.

18. O'Beirne C., Pyle K. Teachers' Standards, appraisal regulations and pay reform: Research report: April 2014. [Slough]: The National Foundation for Educational Research, 2014. 37 p.

19. Tuinamuana K. Teacher Professional Standards, Accountability, and Ideology: Alternative Discourses // Australian Journal of Teacher Education. 2011. Vol. 36. № 12. P. 72–82. doi:10.14221/ajte.2011v36n12.8

20. Sachs J. Teacher Professional Standards: Controlling or Developing Teaching? // Teachers and teaching. 2003. Vol. 9. № 2. P. 175–186. doi:10.1080/1354060032000089487.