

# **РЕКОМЕНДАЦИИ ПО АТТЕСТАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

В.Н. Гурьянчик, кандидат исторических наук, доцент

*Военный учебно-научный центр Военно-воздушных сил «Военно-воздушная академия им. Н.Е. Жуковского и Ю.А. Гагарина» (филиал, г. Ярославль)*

Происходящие в государственной и общественной жизни страны изменения, которые затронули и сферу образования, создают реальные предпосылки для разработки сопоставимых критериев и методологий оценки деятельности педагогов.

Опыт отечественных и зарубежных учебных заведений свидетельствует о том, что их успех во многом обусловливается созданием собственных систем менеджмента качества, в которых оценка деятельности учителей является одной из подсистем. Однако недостаточное научно-методическое обеспечение процесса моделирования данных систем часто приводит к формализму, применению нецелесообразных, с управленческой и педагогической точек зрения, методов и способов, к неудачному копированию известных образцов либо вообще к отказу от подобной деятельности.

Оценка кадров представляет собой важный инструмент мотивации персонала к совершенствованию своей деятельности. Следовательно, необходимо разработать подход к оценке деятельности учителей школ, совершенствованию нормативной базы аттестации кадров.

Необходимо внедрить в практику в качестве основной формы контроля качества жесткие процедуры назначения педагогов на должность. При этом оценка должна производиться по трем направлениям: 1) организационно-методическим аспектам проведения занятий; 2) уровню развития коммуникативной культуры; 3) наличию профессионально значимых черт личности, обеспечивающих эффективность поведенческой стороны деятельности педагога и его взаимоотношений с учениками.

Общая структура оценочного акта должна включать в себя: 1) цели оценки; 2) содержание оценки: основания, критерии и показатели, процедура оценки; 3) субъекты – объекты оценки; 4) методы оценки; 5) результаты оценки: формы и методы представления, принятия решений, хранения информации.

Оценка деятельности учителей должна рассматриваться как важнейшая составная часть обеспечения качества учебного процесса и важнейшей функцией руководителя. Эффективность соответствующей оценки должна обеспечиваться наличием ясных, конкретных критериев и системы консультирования относительно исполнения поручаемых функций. Оценка деятельности педагогического состава, осуществляемая систематически, способствует улучшению морального климата в учительской среде и формированию сильного и эффективно действующего управляющего органа.

Образовательное учреждение должно иметь пакет официальных документов, содержащих конкретную информацию об оценке деятельности учителей: как часто и кем она осуществляется, в какой форме представляется, кто может ее использовать и как это происходит, какие сведения помещаются в личный файл педагога.

Цели оценки должны быть многоаспектными: 1) определение возможностей повышения в должности; 2) установление нового уровня заработной платы или надбавок; 3) диагностика педагогических качеств и направлений, в которых конкретному педагогу необходимо повысить квалификацию; 4) получение необходимой информации о том, какие предметы и каких педагогов предпочитают ученики; 5) выявление степени удовлетворенности учеников (родителей) своей школой. Одной из основных целей должно являться обеспечение учителей определенным инструментом измерения уровня их профессиональных функций с тем, чтобы они могли совершенствовать свою деятельность.

Поскольку важнейшие образовательные функции большинства школ включают в себя обучение, воспитание, участие в общественной деятельности,

то оценке подлежат, как правило, учебная, методическая и воспитательная составляющие деятельности педагогов. Руководство школы должно заранее определить, какие виды деятельности будут подлежать оценке, и включить их в пакет официальных предписаний. Целесообразно оговорить, что деятельность учителя может оцениваться только по тем ее видам, которые содержаться в официальном предписании.

Сфера деятельности, подлежащие оценки, обычно перечисляются в ряде официальных документов, таких как уставы, положения, инструкции. Их списки для разных педагогов могут быть различными. При этом следует отметить разнородность сфер деятельности, результатов, количественных и качественных характеристик, включаемых в указанные документы.

Согласно профессиональным стандартам, хорошего учителя должны отличать умение общаться с классом, четкость и ясность речи, хороший стиль изложения, умение стимулировать познавательные способности учеников. При этом чтобы считаться квалифицированным специалистом, он должен:

хорошо знать свой предмет;

уметь ясно и доступно излагать его содержание и использовать в учебном процессе современные технические средства обучения;

связывать излагаемый материал с конкретными примерами из практики;

уметь в нужное время задавать вопросы, которые заставили бы учащихся с разных сторон подойти к рассмотрению обсуждаемой темы;

уметь внимательно слушать;

обладать чувством юмора, что помогает налаживанию контактов с учащимися;

быть энтузиастом своего дела (энтузиазм педагога передается учащимся);

обладать творческим складом ума (чем больше педагог стремится узнать о своем предмете, тем больше вероятность возникновения и осуществления на практике новых идей);

уметь вовремя похвалить и ободрить учащихся;

быть объективным при подведении итогов;

не стесняться советоваться с более опытными педагогами; проявлять терпение и всегда помнить, что нет двух одинаковых учеников, поэтому необходимо знать индивидуальные особенности каждого из них, объяснять материал, если это понадобится, несколько раз.

В ходе оценки учебной деятельности в первую очередь необходимо обращать внимание на следующие показатели: степень овладения предметом; качество организации уроков; соответствие программы дисциплины целям и задачам обучения; применяемые методы обучения; средства и методы оценки знаний; умение применять наиболее целесообразную методику в обучении специальных предметов и уроков; успеваемость учеников по результатам экзаменов и контрольных работ; участие в общешкольных мероприятиях по совершенствованию учебного процесса.

Оценка воспитательной работы включает в себя участие в воспитательных мероприятиях школы, методическое обеспечение воспитательной работы, личная примерность, умение ставить и реализовывать воспитательные цели урока.

Процедура оценки должна зависеть от требований, существующих в конкретной школе, и разрабатываться ее директором вместе с подчиненным персоналом. Они же решают вопрос о том, какие процедуры оценки будут выражены количественными величинами, а какие – качественными.

Оценка деятельности педагога может осуществляться на основе изучения мнения учеников, коллег и администрации. Ученики, особенно старших классов, могут достаточно верно судить о коммуникативных навыках учителя, степени ценности учебного материала и общей эффективности его деятельности. Коллеги – о степени ценности и соответствия текущим требованиям содержания программы предмета, об уровне обученности учащихся, применяемых методах оценки знаний и т.д. Участие администрации должно подчеркивать важность и необходимость совершенствования учебного процесса и снижать вероятность разногласий по поводу интерпретации данных оценки. Должны существовать и другие источники информации (данные

отчетов учителей, сведения о повышении ими квалификации, мнения выпускников и т.д.). Все это позволяет компенсировать недостатки и неточности одного источника достоинствами других.

В школе должны существовать следующие системы оценки и определения рейтинга деятельности учителей:

- 1) субъективное мнение директора о вкладе педагога в решение стоящих перед школой задач, основанное на результатах его деятельности в целом, без обязательного выделения видов деятельности (учебная, методическая, воспитательная), без учета конкретного процента времени на каждую из них и детализированной оценки результатов;
- 2) оценка каждого из компонентов деятельности педагога;
- 3) взвешенная оценка каждого компонента деятельности пропорционально затраченным усилиям;
- 4) взвешенная оценка каждого компонента деятельности пропорционально ее важности для школы;
- 5) оценка, использующая систему баллов;
- 6) оценки, выведенные бывшими учащимися (выпускниками);
- 7) анкетирование учеников.

Полученные данные должны учитываться школьной администрацией при решении кадровых вопросов, а учителям предоставлять возможность увидеть слабые стороны своей деятельности, принять соответствующие меры, а также более четко осмыслить все положительные и отрицательные последствия используемых педагогических приемов, методов проверки и оценки знаний, выбора учебно-методической литературы, построения учебного курса и составления расписания уроков.

Кроме того, необходимо закрепить в уставах и инструкциях, регулирующих деятельность педагогов, ведение официального оценочного файла (портфеля документов) на каждого из них. Доступ к нему должны иметь только учитель, на которого он заведен, и администрация, которая принимает оценочные решения. Файл (портфель документов) должен содержать

информацию, которая может использоваться в оценочном процессе, а также официальные годовые оценки, подготовленные администрацией школы. Преподаватель должен иметь право оспорить любой пункт файла. Анонимные материалы, за исключением систематических опросов учеников и заключений комиссий, не должны заноситься в документ.

В заключении следует отметить, что, конечно, одинаковый, с устоявшейся шкалой ценностей подход ко всем учителям неверен и приводит к ограниченной трактовке возможностей педагога. Система оценки должна предусматривать учет индивидуальностей каждого педагога.