

## КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ: ОПЫТ НЕГОСУДАРСТВЕННОЙ ШКОЛЫ

*Сабельникова С.И.,*

*заместитель директора АНО «ШКОЛА « ПРЕЗИДЕНТ»,*

*Россия, Московская область, Одинцовский муниципальный район;*

*E-mail:sabelnikova\_si@school-president.ru*

*Забродина Н.П.,*

*руководитель структурного подразделения*

*«Основное и среднее общее образование»*

*АНО «ШКОЛА « ПРЕЗИДЕНТ»,*

*Россия, Московская область, Одинцовский муниципальный район;*

*E-mail:zabrodina\_np@school-president.ru*

Аннотация. Представленная статья раскрывает особенности кадровой политики на примере негосударственной школы. В статье представлены модели работы школы по различным направлениям кадровой политики. Подчеркивается практическая значимость сбора и анализа предложенной информации для успешного прохождения аттестации на соответствие занимаемой должности или присвоение той или иной категории.

Abstract. The article reveals the features of personnel policy on the example of non-state schools. The article presents the models of the school in various areas of personnel policy. The practical importance of the collection and analysis of the proposed information for the successful completion of certification for compliance with the post or assignment of a category is emphasized.

Ключевые слова: критерии оценки, профессиональная деятельность, качество работы, негосударственная школа, педагогический коллектив, саморазвитие, сотрудничество, кадровая политика, условия, конкурсный отбор, достижения, планирование, портфолио.

Keywords: evaluation criteria, professional activity, quality of work, private school, teaching staff, self-development, cooperation, human resource policy, frameworks, competition, achievements, planning, portfolio.

Система образования в настоящее время должна живо реагировать на все процессы, которые происходят как внутри государства, так и на международном уровне. Возрастают требования к достижениям учащихся, что предполагает, в свою очередь, изменение требований и к компетентностям педагога. Все существующие на сегодняшний день в разных образовательных организациях критерии оценки профессиональной деятельности педагога не противоречат друг другу. К сожалению, сегодня они еще могут быть

достаточными и необходимыми, но сможем ли мы завтра с их же помощью оценить качество работы педагога?

Так сейчас мы оцениваем результат сданных учащимися государственных экзаменов, а завтра, возможно, будем оценивать его успехи на профессиональном поприще, будем изучать отсроченный образовательный эффект деятельности педагогов или учреждения. Сегодня еще выпускники школ проходят предметную аттестацию, а через некоторое время быть может им предстоит защищать межпредметный/метапредметный, или даже свой бизнес-проект.

Негосударственные школы всегда находятся в ситуации высокой конкурентоспособности, и наиболее привлекательной является та, в которой не отдельный педагог или педагоги, а весь педагогический коллектив прилагает максимальные усилия для раскрытия потенциала каждого учащегося, создает предпосылки для их дальнейшего самообразования и саморазвития, помогает раскрыть и развить способности и задатки. Следовательно, одним из приоритетных направлений в управлении образовательной организации является кадровая политика. Поиск учителей, создание привлекательных условий для реализации их потенциала и взаимного сотрудничества, поддержка творческих инициатив, рост мастерства как молодых педагогов, так и учителей-новаторов, - обязательная каждодневная работа администрации школы.

Существует мнение, что в лучших школах не должны учить учителей, что педагог, только пришедший на работу или поменявший место, обладает необходимым опытом, гарантирующим высокие результаты учащихся. Но это не так. Меняются условия, появляются другие правила, вырастают требования, и как результат - учитель должен учиться всегда. Поэтому ключевой критерий оценки профессиональной деятельности педагога - *это постоянная готовность к саморазвитию и самосовершенствованию, обучаемость*. К сожалению, личностные характеристики педагога не вошли в профессиональный стандарт, но именно они являются основой основ для выполнения профессиональных функций. Именно на личные качества в резюме и при собеседовании с педагогом работодатель обращает внимание.

В школе «Президент» созданы хорошие условия как для отбора педагогов на работу, так и для их профессионального роста, поэтому, как правило, вакантных мест не бывает.

Работа с педагогами организована по уровням взаимодействия и по внутренней квалификационной категории, которая определяет расчет стоимости урока.

Уровни взаимодействия представляют сотрудников школы, которые организуют работу с учителем. Категории определяют этапы профессионального роста учителя в школе. В таблице ниже представлена та идеальная модель, к которой мы планируем перейти и

использовать в работе в ближайшее время. В школе на данный момент она реализована частично (таблица 1).

Первая категория является необходимым условием приема на работу в школу, четвертая категория - тот уровень профессионального мастерства, к которому должен стремиться каждый из педагогов, работающих в школе.

Категория Уровни	Участники взаимодействия	Категория 1	Категория 2	Категория 3	Категория 4
Образовательный уровень	Руководитель кадровой службы, заместитель директора	Высшее образование, курсы повышения квалификации и в предметной области	Высшее педагогическое образование	Высшее педагогическое образование	Высшее педагогическое образование, курсы переподготовки в области менеджмента
Уровень инновационной практики	Руководитель научно-экспериментальной работы (руководители методических объединений, заместитель директора)	Осваивает лучшие образцы педпрактики	Формирует образцы новой образовательной практики и обобщает эту практику в форме аналитических материалов, методических разработок, статей	Организует работу по созданию новой образовательной практики и обобщает опыт в форме научно-методических сборников, кандидатской диссертации	Координирует экспериментальную работу в школе, обобщает опыт в форме монографий, статей в региональных профессиональных изданиях, докторской диссертации
Статус учителя	Руководители СП	Учитель	Учитель-участник рабочей группы	Учитель-наставник	Учитель-методист

Таблица №1

Прием на работу в АНО «ШКОЛА «ПРЕЗИДЕНТ» осуществляется в несколько этапов:

*1 этап. Заочное знакомство с педагогом*

Заочное знакомство с педагогом - первичная оценка профессиональной деятельности-включает изучение резюме или рекомендаций.

В целях привлечения к преподавательской работе в школе талантливых и высокопрофессиональных педагогов разработана *Декларация о намерениях проведения на*

*постоянной основе конкурсного отбора преподавателей.* При отборе кандидатов преимущество имеют следующие категории специалистов:

- имеющие ученую степень;
- победители профессиональных конкурсов;
- авторы учебных пособий и учебных компьютерных программ, ведущие рубрик профессиональных журналов и Интернет- сайтов;
- авторы уникальных образовательных технологий, используемых в профессиональной среде;
- владеющие иностранным языком/ языками;
- имеющие международные сертификаты и опыт работы за рубежом;
- подготовившие победителей и призеров Всероссийской олимпиады школьников, а также учащихся получивших 90-100 баллов при сдаче ЕГЭ по преподаваемому предмету;
- имеющие опыт методической работы.

Данные характеристики указывают на то, что учителю важно развиваться профессионально: он не только увлечен своим предметом и углубляет и расширяет свои знания, но и повышает свой методический уровень, обогащает опыт и оттачивает педагогическое мастерство. Профессиональные достижения могут говорить и об удовлетворении только личных амбиций педагога, что не исключает помимо знакомства с формальными документами тестирования личностных качеств или собеседования.

#### *2 этап. Тестирование личных качеств или собеседование*

Существует множество анкет и опросников для определения как личностных, так и профессиональных качеств педагога. Образовательная организация вправе самостоятельно выбрать те из них, которые наиболее полно могут охарактеризовать человека. В своей работе администрация школы часто использует *Диагностику личностных качеств учителя* (по Зверевой В. И.).

В нашей школе при собеседовании с педагогом администрация обращает внимание на следующие качества:

- 1) соблюдение договоренностей о встрече, о времени собеседования;
- 2) внешний вид (соблюдение дресс-кода, прическа, обувь, макияж и т.п.);
- 3) умение выслушать вопрос и дать на него развернутый и аргументированный ответ;
- 4) умение структурировать автобиографию;
- 5) умение задать корректные вопросы;
- 6) умение решить предлагаемую педагогическую задачу.

Собеседование — это возможность узнать кандидата так, как это не позволит сделать резюме. Предлагаем вам познакомиться лишь с некоторыми вопросами, которые можно задать при собеседовании:

- Расскажите об истории вашего профессионального успеха.
- Какие профессиональные качества вы бы хотели в себе развить?
- Чем, кроме преподавания своего предмета, вы бы могли быть полезны школе?
- Какая тема вашего предмета вам нравится больше всего, меньше всего? Почему?
- Как вы представляете себе развитие Вашей карьеры в школе?
- Какие методы повышения школьной мотивации вы обычно используете в работе?
- Расскажите, за что Вы могли бы себя похвалить?
- Как вы относитесь к тому, что некоторые ученики стараются проявить свою индивидуальность и отстаивают право на собственное мнение?
- Почему вы хотите работать именно в нашей школе?
- и т.п.

*3 этап. Проведение конкурсного испытания (мастер-класс или открытый урок).*

При анализе любого урока или мастер-класса в школе используется форма, с которой мы заранее знакомим педагогов (Приложение №1).

Основным методом работы с новыми учителями, принятыми на работу, и постоянно работающими учителями школы, конечно же, является посещение уроков/ занятий. Проводится оно с целью изучения организации деятельности учащихся, степени их вовлеченности в учебный процесс.

Задачи:

1. Выявить и оценить средства, которые использовал педагог для организации действий обучающихся по принятию цели, учебных задач каждого из этапов урока.
2. Определить средства активизации при подготовке обучающихся к деятельности по изучению нового учебного материала.
3. Выявить наличие базового содержания, подлежащего обязательному усвоению каждым ребенком.
4. Выявить наличие дополнительного содержания, направленного на углубление и расширение изучаемой темы отдельными учащимися.
5. Выявить степень заинтересованности/мотивации учащихся при изучении данной темы урока.
6. Зафиксировать и оценить формулировку учебной задачи учителем.

7. Выявить степень самостоятельности учащихся в изучении данной темы.

8. Оценить методы/приемы работы с информацией/текстом, применяемые учащимися на уроках.

9. Определить и оценить результаты обучения.

Знакомство с резюме, собеседование и анализ проведенного занятия/урока позволяет определить как личностные, так и профессиональные качества кандидата.

В процессе работы учитель также демонстрирует свои профессиональные достижения (это могут быть открытые уроки для коллег, проведение мастер-классов на семинарах, публикации, выступления на конференциях, обучение на курсах переподготовки или повышение квалификации), достижения учащихся (победы на олимпиадах, конкурсах, участие в выставках, выступления с докладами, сопровождение учебного проекта, предметные результаты ГИА), которые фиксируются в портфолио, состоящее из ряда разделов. Например,

*Раздел 1. Общие сведения о педагоге школы* (включает сертифицированные документы достижений учителя).

*Раздел 2. Образование и повышение квалификации* (содержит информацию об образовании, курсах повышения квалификации; документы, подтверждающие присвоение званий и степеней, дипломы, наградные листы, благодарственные письма и т.п.)

*Раздел 3. Научно-методическая деятельность* (публикации, выступления, участие в семинарах, мастер-классах, конференциях, участие в профессиональных конкурсах, организация олимпиад, экспертная и иная научная работа и т.д.)

*Раздел 4. Результаты педагогической деятельности* (результаты освоения обучающимися рабочих программ по предмету, динамика успеваемости и качества обучения за последние три года, результаты ГИА с аналитикой, участие школьников и результативность олимпиад, конкурсов, соревнований, результаты участия учащихся в социально-значимых проектах, информация о медалистах и поступлении в ВУЗы).

Помимо портфолио в школе может быть организовано ведение Личной карточки учителя, в которой отражаются ключевые компетенции учителя, результаты работы, выводы и предложения о присвоении внутренней категории.

В качестве примера можно рассмотреть первый раздел такой карточки, который относится к компетенциям учителя по планированию изучения темы (таблица 2). Если провести параллели, то мы найдем отражение этих компетенций в Карте наблюдения урока.



планирования.									
2. Достижение образовательных целей предполагает использование разнообразных методических приемов в работе учителя.									
3. Содержание материала в данной образовательной области должно быть освоено полностью.									
4. В распоряжении учителя находятся разнообразные ресурсы									
Комментарии:									

Таблица 2.

Существуют единые для всех учителей критерии оценки профессиональной деятельности педагога: динамика индивидуальных достижений учащихся, степень освоения учениками предметной программы; возможность и степень вовлечения учащихся в исследовательскую и внеучебную деятельность; результаты методической работы учителя; проведение инновационной, научно-исследовательской работы; степень участия в различных проектах социального, учебно-воспитательного характера, экскурсионных программах; работа с «особыми» учащимися; степень вовлечения в различные педагогические проекты; презентация успешного педагогического опыта.

Сбор и анализ данной информации помогает учителю подготовиться и успешно пройти аттестацию на соответствие занимаемой должности или присвоение той или иной категории.

Приложение 1.

КАРТА НАБЛЮДЕНИЯ УРОКА дата \_\_\_\_\_

Учитель	
Класс	
Цель посещения	изучение организации деятельности учащихся, степени их вовлеченности в учебный процесс
Тема урока	
Целеполагание	
Формулировка учебной задачи	
Наличие базового содержания	
Наличие дополнительного содержания	
Форма организации деятельности учащихся	
Этапы урока	логичность в подаче материала _____, наличие выводов и обобщений _____, четкость переходов от одного этапа к другому ____, завершенность этапов _____, итог урока _____, распределение времени _____
Характер педагогического общения на уроке	1. Уважительное и внимательное выслушивание отвечающего, независимо от уровня его успеваемости. 2. Обращение к обучающимся по имени. 3. Поддержка учеников. 4. Поощрение чувства независимости, уверенности в себе при ответе. 5. Стиль общения: авторитарный; ведущая деятельности педагогического работника; сотрудничество, координация деятельности обучающихся, совместная работа. 6. Наличие эмоциональный пауз.
Оценка деятельности учащихся	1.Наличие критериального оценивания (комментарии к оценке) 2.Самооценка учащихся 3.Возможность работы над ошибками, проблемами
Домашнее задание	Дифференцированное Творческое домашнее задание, не требующее посторонней помощи Комментирование домашнего задания
Рефлексия	На каждом этапе урока В конце урока
Методы контроля знаний, умений, навыков, способов деятельности.	Устные (фронтальный опрос, индивидуальный опрос, игровые моменты, _____) Письменные (тестирование, ответ на вопрос, решение задач, упражнений, _____)
Работа с текстом/информацией	Самостоятельная работа с текстом Умение выделить главное Умение интерпретировать текст/информацию Умение записывать информацию/ текст в форме опорных сигналов, таблиц, схем....
Знакомство с новым содержанием, новым способом действия	Новое содержание объясняется через: - проблемную ситуацию; - самостоятельную работу обучающихся; - домашнее задание; - антиципацию (предвосхищение);

	<p>- учебник; - другое _____</p> <p>Новый материал дается с помощью подходящих и понятных учащимся слов ____, ключевые моменты отражены на доске ____, приводятся аналогии и примеры _____</p>
Используемые методы	<p>Проблемно – сообщающие (объяснение причин различия в фактах, процессах. Объяснение с опорой на наглядность, доказательства путем сравнения).</p> <p>Частично – поисковые (эвристическая беседа с последующим выводом, комментирование практических действий с выводом, выбор предметов подтверждений с опорой на наглядность, перенос общих признаков известного на новое).</p> <p>Исследовательские (работа с текстом по поиску, самоанализ нескольких таблиц по поиску общего вывода, практические действия с последующим доказательством закономерности).</p> <p>Другие _____</p>
Методы и приемы как инструмент развития личности	<p>Прием актуализации субъектного опыта, проблемные (проблемное изложение, частично – поисковое, исследовательский); диалоговые; игровые; рефлексивные; практические; индуктивные; дедуктивные; создание ситуации выбора и успеха</p>
Темп урока	Очень плотный, плотный, средний, медленный, очень медленный
Учащиеся на уроке	<p>Активность – высокая, средняя, низкая.</p> <p>Интерес обучающихся, увлеченность- высокий, средний, низкий</p>
Мотивация на уроке через:	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. постановка цели, планирование, рефлексия. ____</li> <li>2. осознание необходимости изучаемого _____</li> <li>3. игры ____, состязательность _____.</li> <li>4. успешность _____.</li> <li>5. одобрение деятельности _____.</li> <li>6. интерес к новому ____.</li> <li>7. индивидуальные, творческие задания _____.</li> <li>8 самостоятельная работа обучающихся _____.</li> <li>9. анализ собственных результатов _____.</li> <li>10. Другое _____</li> </ol>
Урок окончен	Вовремя _____, после звонка _____.
Вывод, пожелания учителю:	
ФИО и должность посетившего урок	Подпись учителя