

УДК: 37.088.2

К ОБОСНОВАНИЮ НЕОБХОДИМОСТИ КРИТЕРИАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Михайлова Надежда Леонидовна¹, Швейд Елена Николаевна²

¹ аспирант кафедры педагогики профессионального и дополнительного образования БУ ВО ХМАО-Югры «Сургутский государственный университет», Россия, г. Сургут, e-mail: nadimikhailova@mail.ru

² аспирант кафедры педагогики профессионального и дополнительного образования БУ ВО ХМАО-Югры «Сургутский государственный университет», Россия, г. Сургут, e-mail: elenashveyd@mail.ru

Аннотация. В данной статье предлагается теоретическое обоснование критериальной оценки результативности деятельности педагогических работников с целью стимулирования учителей к достижению высоких результатов в профессиональной деятельности. Исследование осуществлялось в ХМАО-Югра, Сургутском районе на базе муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Барсовская средняя общеобразовательная школа №1», городское поселение Барсово в течение 2016-2018 годов. В качестве испытуемых выступали 47 учителей. Результативность профессиональной деятельности педагогических работников на основе значимых критериев оценки профессиональной деятельности учителей позволяет определить уровень профессионализма учителей и является одним из обязательных компонентов в проектировании развития школы; определяет материальное вознаграждение, зарплату учителя. Введение новых условий оплаты труда работников общеобразовательных учреждений позволяет сегодня муниципалитетам и школам самостоятельно определять распределение фонда стимулирующих выплат. Это стимулирует деятельность отдельных педагогов и школ в направлении развития отдельно взятой школы или системы образования города и для этого важно познакомиться с опытом организации таких мониторингов в общеобразовательных учреждениях России, чтобы учесть его в планировании собственной работы.

Ключевые слова: результативность деятельности, критериальная оценка, педагогические работники, оценка качества, учащиеся, образование.

TO SUBSTANTIATE THE NEED FOR CRITERIA-BASED ASSESSMENT OF THE QUALITY AND PERFORMANCE OF TEACHING STAFF

Nadezhda L. Mikhailova¹, Elena N. Shveyd²

¹ Postgraduate Student of the Department of Pedagogy of Professional and Additional Education, BI HE of KhMAO-Ugra «Surgut state University», Russia, Surgut, e-mail: nadimikhailova@mail.ru

² Postgraduate Student of the Department of Pedagogy of Professional and Additional Education, BI HE of KhMAO-Ugra «Surgut state University», Russia, Surgut, e-mail: elenashveyd@mail.ru

Abstract: This article offers a theoretical justification for the criteria-based evaluation of the performance of teaching staff in order to encourage teachers to achieve high results in professional activities. The study was carried out in KHMAO-Yugra, Surgut district on the basis of the municipal budget educational institution "Barsovo secondary school No. 1", the urban settlement of Barsovo during 2016-2018. 47 teachers were the subjects of investigation. The effectiveness of professional activity of teachers on the basis of significant criteria for evaluating the professional activity of teachers allows as to determine the level of professionalism of teachers and is one of the mandatory components in the design of school development; determines the material remuneration, salary of teachers. The introduction of new payment conditions for employees of General education institutions today allows municipalities and schools to independently determine the distribution of the incentive Fund. This encourages the activities of individual teachers and schools in the direction of the development of a particular school or education system of the city and it is important to get acquainted with the experience of organizing such monitoring in General education institutions in Russia, to take it into account while planning their own work.

Keywords: performance, criteria-based assessment, teaching staff, quality assessment, students, education.

Введение. Модернизация общества, экономики, политики, современного образования дает возможность к возникновению нового направления профессиональной педагогики – повышение педагогической результативности качества образования методами экономического стимулирования педагогических работников. В связи с этим, перед администрацией общеобразовательных учреждений возникла необходимость определения эффективных критериев и методов оценки результативности деятельности педагогических работников муниципальных общеобразовательных учреждений, а также реализации перехода к государственно-общественному характеру управления и программно-целевым методам стимулирования результативности деятельности педагогических работников.

Цель исследования: теоретически обосновать оценку результативности деятельности педагогических работников для стимулирования их к достижению высоких результатов профессиональной деятельности.

Организация и методы исследования. Исследование осуществлялось в Сургутском районе, ХМАО, на базе муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Барсовская средняя общеобразовательная школа №1», городское поселение Барсово в течение 2016-2018 годов. В качестве испытуемых выступали 47 учителей.

Методы: теоретические (анализ, сравнение, обобщение, абстракция); эмпирические (наблюдение, беседа)

Результаты и их обобщение. Под профессиональной деятельностью педагога понимают специфическую деятельность, которая способна собственной организацией определять позицию обучающегося, его действия в учебном процессе [5]. Основанием профессиональной деятельности педагогов является система педагогических функций. Функции педагога ориентируются необходимостью четко представлять структуру учебной деятельности, свои действия на каждом этапе: от появления замысла до полного его осуществления.

Воплощение вышеуказанных функций подразумевает владение педагогом специальными умениями, личностными характеристиками, т.е. овладение профессиональным мастерством.

Э. Ф. Зеер считает, что в оценивании профессиональной деятельности педагогов должны учитываться:

- способности педагога (проявляются в скорости, прочности и точности приобретаемых знаний, умений и навыков, а также в прочности и точности выполнения различных видов деятельности);
- мотивационная готовность к трудовой деятельности;
- функциональное состояние (возможность определить по уровню активности и эффективной деятельности педагога);
- эмоционально-волевые процессы [20].

Е. А. Климова полагает, что профессиональная деятельность педагога происходит в определенной среде, которая влияет на ход и результат его работы. Поэтому важно в критериальном оценивании профессиональной деятельности педагогов определить показатели ее среды. Информационный поиск критериев оценивания условий среды деятельности педагога позволил выделить два аспекта критериального оценивания [18].

Первый – санитарно-гигиенические условия труда, а именно: микроклиматические условия, наличие безопасной техники, режим и ритм труда, основные виды профессиональной вредности, медицинские противопоказания. Второй – характеристика образовательной среды с позиций формирования деятельности и качеств личности этой среды, а именно: комфортность среды, творческая обстановка в среде, позиция карьерности среды.

Перечисленные выше утверждения, реализующие идеи психологии, диктуют обязательность таких критериев и их показателей, которые в первую очередь выявляют личностные особенности педагогов и обеспечивают понимание педагога с позиций его профессиональной годности для работы в системе «человек – человек». Необходимо помнить, что каждое оценивание деятельности преследует определенные цели и задачи. Указанные выше принципы, требования и предупреждения носят общественный характер и могут использоваться в критериальном оценивании текущей работы педагога, в процессе аттестации педагога, внеочередном оценивании его деятельности, в связи с явным проявлением профессионального кризиса и др.

Идеальным, по нашему мнению, является такое воплощение модели системы стимулирования труда педагогических работников, которое бы формировало ощущение полного «погружения» педагогов в свою деятельность с получением удовольствия от самого процесса труда, что свидетельствовало бы о высокой его внутренней мотивированности к творческой самореализации.

Для оценки качества и результативности профессиональной деятельности педагогов в нашем округе применяются наиболее значимые **критерии** оценки профессиональной деятельности учителя:

- позитивная динамика учебных достижений, обучающихся за последние три года;
- позитивные результаты внеурочной деятельности по преподаваемым предметам;
- позитивные результаты деятельности учителя в качестве классного руководителя;
- использование современных образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникативных, в процессе обучения предмету и в воспитательной работе;
- обобщение и распространение собственного педагогического опыта на муниципальном и (или) региональном уровне (мастер-классы, семинары, конференции, круглые столы и др.);
- повышение квалификации, профессиональная переподготовка, обучение в аспирантуре, докторантуре, наличие ученой степени и (или) ученого звания;
- участие в муниципальных, региональных и всероссийских профессиональных конкурсах [15].

Основные предлагаемые критерии основаны на отслеживании динамики достижений учителя на протяжении длительного времени (3 года).

Объективно и полно оценить работу педагога по этим критериям могут те, кто практически ежедневно наблюдают за его деятельностью: администрация, коллеги, родители; по прошествии определенного времени – выпускники школы, способные оценить весомость нажитого в школе образовательного капитала. Нельзя сбрасывать со счетов и рефлексивную самооценку собственной деятельности со стороны самого педагога (на основе собранного им портфолио и планов профессионального саморазвития).

Таким образом, комплексным механизмом оценки качества и результативности деятельности работы педагогических работников является сочетание:

- мониторинга профессиональной деятельности;
- оценки профессиональным сообществом;
- оценки родительской общественностью;
- самооценки педагогического работника.

Мониторинг профессиональной деятельности входит в обязанности администрации. Руководство школы с помощью разработанного инструментария отслеживает результативность профессиональной деятельности конкретного педагога. Достоинство такого мониторинга в том, что не нарушается учебный процесс внеочередными контрольно-проверочными мероприятиями, а результативность работе педагога будет оцениваться по отношению к нулевому уровню данного класса, зафиксированному в начале учебного года.

Оценка профессиональной компетенции со стороны педагогического коллектива. Позиции администрации и коллектива по отношению к результативности деятельности педагога уравнивают ситуацию, снижают опасность административного произвола. При этом значительно повышается роль профессиональных объединений – от школьных методических объединений до профессиональных союзов. Этот подход коррелирует с ПНПО – критерием участия в рамках национального проекта является поддержка учителя со стороны профессионального сообщества. Если обязательным элементом аттестации станет заключение, рецензия, или какая-либо другая форма оценки труда учителя со стороны профессионального сообщества и его организаций, то опасность административного произвола может быть сведена к минимуму [9,11].

Оценка родительской общественности, как основных заказчиков образовательных услуг. Включение такой оценки в качестве обязательной в процедуре аттестации стимулирует появление управляющих советов и повышение их роли в распределении фонда стимулирующих надбавок, усиление государственно-общественного управления в системе образования в целом.

Объем стимулирующих выплат педагогам проводится на основе результатов мониторинга их профессиональной деятельности, оценки педагогического сообщества, оценки представителей родительской общественности и, наконец, профессионального портфолио, что позволяет объективно определять уровень квалификации, профессиональной компетентности, оценить качество и результативность педагогической и управленческой деятельности. Таким образом, фактически действует накопительная система сбора значимых данных не только для определения стимулирующих выплат, но и для дальнейшей аттестации педагогов, которая в свою очередь учитывает все составляющие профессиональной квалификации: компетентность, личностные качества, конечный результат работы. [2]

Таким образом, основные процедуры оценки качества и результативности работы переносятся на уровень общеобразовательного учреждения и оформляются соответствующими документами. Кроме того, такой системный подход к деятельности педагога не только оценивает его деятельности, но дает возможность устранить трудности в профессиональной деятельности с помощью методических служб, учреждений дополнительного профессионального образования, самообразования.

Концепция новой системы оплаты труда работников образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры предусматривает учет в оплате труда всех видов деятельности педагогических работников, в первую очередь, учителей – учебную (аудиторную) нагрузку, внеурочную работу по предмету, воспитательную работу, в том числе работу с родителями, и другие виды деятельности, определенные профессиональными стандартами и должностными обязанностями. Кроме того, осуществляется учет количества обучающихся, с которыми работает учитель. Это достигается путем применения механизма комплексного воздействия всех составляющих оплаты труда: базовой (тарифной) части, включая компенсационные выплаты, и стимулирующих выплат. При этом возрастает значение стимулирующих выплат за качество и результативность работы. [6,17]

Введение новых условий оплаты труда работников общеобразовательных учреждений позволяют сегодня муниципалитетам и школам самостоятельно определять распределение фонда стимулирующих выплат. Это стимулирует деятельность отдельных педагогов и школ в направлении развития отдельно взятой школы или системы образования города и для этого важно познакомиться с опытом организации таких мониторингов в общеобразовательных учреждениях России, чтобы учесть его планировании собственной работы.

Заключение. Теоретический анализ педагогической литературы по проблеме исследования, собственный опыт работы преподавателем в школе, показал, что критерии оценивания и стимулирования труда педагога исходят из современных квалификационных характеристик, требований государства и конкретных общеобразовательных учреждений.

Для оценки качества и результативности профессиональной деятельности педагогов в нашем округе применяются наиболее значимые критерии оценки профессиональной деятельности учителя, которые приведены выше.

Профессиональная деятельность педагогов – это процесс непрерывного обоснованного диагностико-прогностического отслеживания изменений в профессиональной деятельности педагогов с целью включения результатов наблюдений в управление их профессиональным становлением в условиях общеобразовательного учреждения школы.

Оценка результативности профессиональной деятельности педагогов на основе значимых критериев оценки профессиональной деятельности учителя необходима в современной школе. Она позволяет определить уровень профессионализма учителей и является одним из обязательных компонентов в проектировании развития школы; определяет материальное вознаграждение, зарплату учителя.

Литература:

1. Александрова Н. М. Реализация идей системности в физиологии педагогического образования // Педагогическое образование: современные проблемы, концепции, теории и практика: сб. науч. ст. / под общ. ред. И. И. Соколовой. – СПб.: УРАО ИПО, 2010. – С. 37-44.
2. Александрова Н. М. Структура профессиональной деятельности педагога и основания ее оценивания // Человек и образование, 2012. - №3 (32). – С. 41-45.
3. Бахмутский А. Е., Кондакова И. Э., Писарева С. А. Оценка деятельности современной школы: методическое пособие. – Санкт-Петербург: РГПУ им. А.И. Герцена, 2009. – 168 с.
4. Белкин А. С. Компетентность. Профессионализм. Мастерство / А. С. Белкин. – Челябинск: ОАО Юж.-Урал. Кн. изд-во, 2004. - 176 с.
5. Бондаренко Е. Н. Оценка эффективности учебной и профессиональной деятельности студентов-стажеров и работающих учителей // Социология образования. – 2009. - №2. – С.69-75.
6. Ветлужских Е. Мотивация и оплата труда: Инструменты. Методика. Практика / Е.Ветлужских. – 2-е изд., доп. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. – 149 с.
7. Дука Н. А., Дука Т. О. Карты компетенций в оценке результатов повышения квалификации педагога // Человек и образование, 2013. - №4 (37). – С.118-122.
8. Диордица Л.В., Яковлев Б.П. Предметно-рефлексивный анализ педагогических умений студентов на занятиях по физическому воспитанию//Теория и практика физической культуры. 2005. № 5. С. 49-53.

9. Заславская О. Ю. Подходы к разработке системы показателей для оценки профессиональной деятельности учителя информатики // Информатика и образование, 2011. - №7. – С. 61-67.
10. Зинченко В. Д. Формирование эффективно системы мотивации и стимулирования труда преподавателей высшей школы // Бизнес в законе, 2011. - №1. – С.169-172.
11. Зеер Э. Ф. Психология профессионального образования: учеб. пособие. – Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. проф.-пед. ун-та, 2009. – 397 с.
12. Зеер Э. Ф. Психология профессионального развития: методология, теория, практика / коллективная монография / Э. Ф.Зеер и др.; под. ред. Э. Ф. Зеера. Екатеринбург, 2011. – 158 с.
13. Калацкая Н. Н. Теоретический анализ подходов к оценке педагогической деятельности учителя // Вестник ТГГПУ, 2009. - №2-3. – С.17-18.
14. Кричевский, В. Ю. Управленческие проблемы организации повышения квалификации педагогических кадров системы непрерывного образования / В. Ю. Кричевский // Профессионально-педагогическая компетентность преподавателей системы повышения квалификации специалистов. - СПб.: НИИ НОВ, 1992. - С. 205 – 206.
15. Макин В. П. Мониторинг качества профессиональной деятельности учителя в методическом объединении современной школы. // Академия педагогического поиска: учитель-ученик. Выпуск 1. Часть 5. Под общей редакцией С. В. Алексеева и Г. Н. Бакушиной. – Санкт-Петербург, 2011. – С. 46-54.
16. Маркова, А. К. Психология труда учителя / А. К. Маркова. – М.: Просвещение, 1993. – 192 с.
17. Маркова, А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. - М., 1996. – 308 с.
18. Методика оценки уровня квалификации педагогических работников / Под ред. В. Д. Шадрикова, И. В. Кузнецовой. М., 2012. – 91 с.
19. Овчаренко С. В. Социальные проблемы в оценках учителей ХМАО-Югры // Учительство региона как социально-профессионального общность: сборник научных статей II Всероссийской научно-практической конференции. – Сургут: РИО СурГПУ, 2013. – С.66-72.
20. Яковлев Б.П., Бабушкин Г.Д., Бабушкин Е.Г. Взаимосвязь мотивации и эмоций в физкультурно-спортивной деятельности//Теория и практика физической культуры. 2014. № 2. С. 87-89.
21. Яковлев Б. П., Богданов И. Т. Инновационные процессы в педагогической деятельности: монография. – Сургут: ИЦ СурГУ, 2013. – 216 с.