

*Салата Галина Александровна,
Министр образования и науки Республики Хакасия,
кандидат педагогических наук*

Совершенствование процедуры аттестации педагогических работников как фактор обеспечения региональной системы оценки качества образования

Начиная с 2006 года Федеральными законами ФЗ-199, ФЗ-258, ФЗ-56 внесены изменения в Закон Российской Федерации от 10.07.1992 г. № 3266-1 «Об образовании» (с последующими изменениями), разграничивающие и уточняющие полномочия органов управления образованием различного уровня.

Так, статьей 29, подпунктом 16 к полномочиям органов государственной власти субъекта Российской Федерации отнесено проведение аттестации педагогических работников образовательных учреждений субъекта Российской Федерации и муниципальных образовательных учреждений.

Аттестация педагогических и руководящих работников образовательных учреждений носит заявительный характер и является государственной услугой, предоставляемой органами государственной власти субъекта Российской Федерации.

В соответствии с внесенными изменениями в законодательство, Постановлением Правительства Республики Хакасия от 02.03.2006 № 37 «О внесении изменений в постановление Правительства Республики Хакасия от 02.03.2001 № 30 «О расширении функций и изменении названия Министерства образования Республики Хакасия» Министерство образования и науки Республики Хакасия наделено дополнительными полномочиями по предоставлению указанной государственной услуги.

В целях устранения правовой коллизии между статьями 29, 31 Закона РФ «Об образовании» и пунктами 3.1, 3.3, 3.4, 3.5, 3.7 Положения о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденного приказом Министерства образования

Российской Федерации от 26 июня 2000 г. № 1908, было принято решение о закреплении полномочий по проведению аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений Республики Хакасия только за Главной аттестационной комиссией при Министерстве образования и науки без передачи полномочий по аттестации педагогических кадров на первую и вторую квалификационные категории органам местного самоуправления муниципальных районов и городских округов.

Такое решение заставило коренным образом изменить аттестационные процедуры, применить новые вариативные формы проведения аттестации.

Вызвано это, прежде всего, большим количеством аттестуемых. В Республике Хакасия около 10 тысяч педагогических и руководящих работников. Ежегодно аттестацию на вторую, первую и высшую квалификационные категории проходят около 2 тысяч педагогических работников, в том числе: на вторую категорию – 700, на первую – 800, на высшую – около 500 работников. Нагрузка на Главную аттестационную комиссию возросла в четыре раза.

Кроме того, анализ прежних аттестационных процедур показал, что они не обеспечивали объективности, полноты, были во многом формальны, требовали от учителя неоправданной психологической нагрузки в процессе проведения различных «открытых» мероприятий.

И еще одно обстоятельство заставило отработать более совершенные аттестационные процедуры, обеспечивающие объективную и качественную оценку деятельности педагогических работников. Это переход к новой отраслевой системе оплаты труда, в структуре которой значительную долю будут занимать доплаты за квалификационную категорию и результаты деятельности.

Заблаговременно, до начала аттестационного периода, в начале 2007 года, Министерством образования и науки Республики Хакасия в соответствии с закрепленными полномочиями подготовлено 8 нормативных актов по проведению аттестации педагогических и руководящих работников, состоялись семинары по разъяснению новых форм и аттестационных процедур, в Хакасском республиканском институте повышения квалификации и переподготовки работников образования сформирован отдел методического сопровождения аттестации.

В смете расходов Министерства предусмотрены затраты на оказание государственной услуги по проведению аттестации (оплата труда экспертов, командировочные, транспортные расходы, приобретение канцелярских товаров).

Вся необходимая информация о новых формах и процедурах проведения аттестации, нормативно-правовые документы в печатном и электронном виде направлены во все образовательные учреждения, размещены на официальных сайтах Министерства и регионального института повышения квалификации работников образования.

Для оценки качества и результативности в модели аттестации применяются наиболее значимые критерии оценки уровня профессиональной компетентности и результатов профессиональной деятельности, разработанные на основе временных требований по оценке квалификации и уровня профессиональной компетентности при присвоении квалификационной категории руководителям, специалистам (педагогическим работникам) от 29 марта 2001 года (в связи с нелегитимностью постановления Минтруда № 46). Эти критерии:

- повышение квалификации, профессиональная переподготовка, обучение в аспирантуре, наличие ученой степени и звания;
- позитивная динамика учебных достижений школьников 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-коммуникационных, 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.);
- участие в муниципальных, региональных и всероссийских профессиональных конкурсах.

Для руководителей образовательных учреждений устанавливаются иные критерии оценки, учитывающие уровень профессиональной компетентности и результаты управленческой деятельности.

Разработаны критерии оценки профессиональной компетентности и результативности профессиональной деятельности для 16 категорий педагогических работников. Следует отметить, что 5 критериев из 10 являются универсальными для всех категорий педагогических и руководящих работников, другие учитывают особенности той или иной сферы деятельности аттестуемых.

В основе модели аттестации – идея о том, что объективно и достаточно полно оценить работу учителя по этим критериям могут те, кто практически ежедневно наблюдает за его деятельностью: администрация, коллеги, творческие и методические объединения, родители, выпускники школы.

Нельзя сбрасывать со счетов и самооценку деятельности со стороны педагога на основе собранных им в портфолио планов и результатов профессионального самообразования (что предусмотрено в качестве одного из критериев оценки результатов профессиональной деятельности – №10).

Формами проведения аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений Республики Хакасия являются:

1) комплексная экспертиза уровня профессиональной компетентности и результативности профессиональной деятельности на основе рейтинговой оценки представленных аттестуемым материалов (портфолио);

2) собеседование;

3) проведение творческих отчетов, открытых уроков, мероприятий и др;

4) презентация портфолио (документов) аттестуемого;

5) презентация портфолио профессиональной деятельности.

Рассмотрим представленные формы аттестации подробнее.

1. Основной формой проведения аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений Республики Хакасия является комплексная экспертиза уровня профессиональной компетентности и результативности профессиональной деятельности на основе рейтинговой оценки представленных аттестуемым материалов (портфолио).

В портфолио приводятся подтвержденные ответственными работниками результаты профессиональной компетентности работника и эффективности его труда, индивидуальные достижения за три предыдущих года в разнообразных видах деятельности: учебной, творческой, социальной, коммуникативной.

Руководители образовательных учреждений, помимо подтвержденных работодателем результатов профессиональной компетентности и эффективности управленческой деятельности, отраженной в портфолио, представляют в аттестационную комиссию характеристику-представление, подготовленную работодателем.

На основе представленных аттестуемым материалов (портфолио) по установленным критериям (показателям) профессиональной деятельности соответствующих категорий педагогических и руководящих работников ответственными работниками, указанными в оценочном листе, проставляется рейтинговый балл.

Некоторые категории педагогических и руководящих работников могут избрать особые формы проведения аттестации без прохождения процедур аттестационной экспертизы:

2. Презентация портфолио (документов) аттестуемого – форма проведения аттестации, в ходе которой аттестуемый представляет документы, подтверждающие наличие почетных званий и наград.

Презентация документов аттестуемого, полученных не ранее, чем за 5 лет до наступления очередной аттестации, может быть избрана аттестуемым при аттестации на ту же квалификационную категорию, которая была установлена при прохождении предыдущей аттестации.

3. Презентация портфолио профессиональной деятельности – форма проведения аттестации, которая устанавливается для победителей регионального конкурса лучших учителей. В соответствии с данной формой аттестуемый представляет аналитические материалы, свидетельствующие о его профессионализме в педагогической деятельности (методические разработки, документы, подтверждающие образовательные достижения учащихся, и др.) по критериям, установленным для участников конкурса на денежное поощрение лучших учителей.

4. Для лиц, претендующих на назначение на руководящую должность, предусмотрена особая форма проведения аттестации – собеседование, строящаяся как диалог аттестуемого и экспертов, что позволяет проверить уровень и готовность к профессиональной деятельности аттестуемого в качестве руководителя.

5. Проведение творческого отчета, открытого урока или мероприятия – это форма аттестации, направленная на изучение образовательного процесса, урока (мероприятия), а также причин, влияющих на конечный результат.

При проведении данной формы аттестации используются в качестве дополнительных такие методы экспертизы, как изучение соответствующей документации (классных журналов, тетрадей учащихся, сочинений, творческих работ), опрос (устный или письменный), тестирование участников образовательной деятельности.

Заключение аттестационной экспертизы должно отражать комплексную оценку уровня профессиональной компетентности и результативности профессиональной деятельности по установленным критериям оценки той или иной категории педагогических работников.

Для проведения аттестационной экспертизы при Главной аттестационной комиссии приказом Министра образования и науки Республики Хакасия создаются экспертные группы по специальностям (группам родственных специальностей, образовательным областям).

На основании изучения представленных документов и материалов руководитель экспертной группы готовит экспертное заключение (рейтинговую оценку).

При недостатке информации и возникновении спорных вопросов эксперты вправе произвести повторную экспертизу непосредственно в образовательном учреждении.

В течение 10 дней с момента проведения экспертизы подготовленное экспертное заключение передается через представителей органов управления образованием аттестуемому и руководителю образовательного учреждения для ознакомления.

После ознакомления аттестуемого с экспертным заключением пакет аттестационных материалов (портфолио) с оценочными листами и подписанным

экспертным заключением передается в соответствующую аттестационную комиссию для принятия решения в установленные графиком проведения аттестации сроки.

Закончился первый год работы по данной модели. Каковы же результаты работы регионального органа управления образованием по применению новых вариативных форм и процедур проведения аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений Республики Хакасия?

Из 1995 педагогических работников, подавших заявление на аттестацию в установленные Положением сроки, около 447 работников к началу аттестационного периода отозвали свои заявления по различным мотивам. Количество отозванных заявлений насторожило Главную аттестационную комиссию. При анализе ситуации выяснилось, что причиной явилось отсутствие прохождения курсов повышения квалификации, необоснованное присвоение очередной квалификационной категории, отсутствие материалов по обобщению и распространению своего опыта, что является необходимым условием и требованием для соответствия той или иной квалификационной категории.

Таким образом, из 1518 вышедших на аттестацию педагогических работников 1403 подтвердили заявленную квалификационную категорию, 115 работникам отказано в присвоении заявленной квалификационной категории (7,6%).

Кроме того, 56 работникам по результатам рейтинговой оценки присвоена более высокая квалификационная категория, чем та, которая указывалась заявителем.

Абсолютное большинство аттестуемых (82%) избрали универсальную, наиболее щадящую и, на наш взгляд, наиболее объективную форму аттестации – комплексную экспертизу уровня профессиональной компетентности и результативности профессиональной деятельности на основе рейтинговой оценки представленных аттестуемым материалов (портфолио). Только один педагог избрал прежнюю традиционную форму аттестации – проведение открытого мероприятия. Проведенная экспертиза деятельности этого педагога по установленным критериям оценки дала отрицательный результат.

Около 300 педагогических работников (18%) воспользовались особыми формами проведения аттестации без прохождения аттестационных процедур.

За весь аттестационный период только 35 педагогических работников не согласились с рейтинговой оценкой и заключением экспертной группы. По их заявлению была проведена повторная экспертиза с выездом в образовательное учреждение. В большинстве случаев первоначальное заключение экспертной группы и рейтинговая оценка подтверждались.

Положительным фактором успешности избранных форм и процедур аттестации педагогических работников Республики Хакасия является отсутствие жалоб на решения и действия экспертов и Главной аттестационной комиссии.

Данная модель проведения аттестации педагогических кадров прошла в нашей республике апробацию. Особенностью процесса явилось широкое обсуждение форм и критериев оценки всем педагогическим сообществом республики, мобильность структур, отвечающих за соблюдение процедуры и, главное – объективность и прозрачность оценки профессиональных достижений учителя. Мы уверены, что внедрение новой модели процедуры аттестации педагогов и руководителей образовательных учреждений позволит обеспечить эффективное функционирование региональной системы оценки качества образования.