

Правительство Российской Федерации  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «НАЦИОНАЛЬНЫЙ  
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ «ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ»  
(НИУ ВШЭ)

УТВЕРЖДАЮ

Директор НИУ ВШЭ – Нижний  
Новгород

к.э.н, доцент

\_\_\_\_\_ А.А. Бляхман

«05» ноября 2019 г.

м.п.

ПРОГРАММА КОМПЛЕКСНОЙ ДИАГНОСТИКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ  
КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Нижний Новгород 2019

## СОДЕРЖАНИЕ

1	Методология проведения комплексной диагностики профессиональной квалификации педагогических работников образовательных организаций общего образования .....	3
1.1	Предпосылки и основные положения определения методологии проведения комплексной диагностики профессиональной квалификации педагогов.....	3
1.2	Структура модели профессиональной компетенции педагогов .....	8
1.3	Четырёхуровневая шкала оценки профессиональных компетенций педагога.	10
2	Инструментарий для организации комплексной диагностики профессиональной квалификации педагогических работников образовательных организаций общего образования.....	12
2.1	«Опрос 360».....	13
2.2	Кейс-метод.....	14
2.3	Анализ или видеоанализ учебных занятий.....	15
2.4	Портфолио педагога.....	16
2.5	План диагностики и процедура оценивания.....	16

# **1 Методология проведения комплексной диагностики профессиональной квалификации педагогических работников образовательных организаций общего образования**

## **1.1 Предпосылки и основные положения определения методологии проведения комплексной диагностики профессиональной квалификации педагогов**

Представленная система оценки профессиональной деятельности педагогических работников разработана на основании анализа профессионального стандарта педагога, в соответствии с кластерами психолого-педагогических и предметных компетенций, предложен инструментарий оценивания. При этом под кластерами психолого-педагогических и предметных компетенций понимаются объединение схожих профессиональных компетенций в психолого-педагогической (психология, педагогика, теории обучения и т.д.) и предметной (естественные науки, гуманитарные науки и т.д.) сферах.

В настоящее время оценка качества профессиональной деятельности педагога в большей степени определяется отсроченными результатами профессиональной деятельности (сдача обучающимися ЕГЭ, их победы в олимпиадах, участие в профессиональных конкурсах, которые проводятся не для всех категорий педагогических работников). Эта оценка производится в процессе аттестации педагогов с целью установления квалификационной категории<sup>1</sup>. Результативная сторона педагогической деятельности оказывается более значимой, нежели процессуальная: коммуникация, проявление личностных качеств и пр. Однако учет только результативной стороны профессиональной деятельности педагога не дает понимания реального содержания образовательного процесса, не стимулирует профессиональное развитие педагогов.

В настоящей исследовательской работе делается акцент на оценку компетенций, значимых для каждого педагогического работника, вне зависимости от возрастной группы обучающихся, учебной дисциплины, позволяющей прогнозировать как достижение отсроченных результатов работы учителя, так и соблюдение профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность

---

<sup>1</sup> Приказ Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность». URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_163666](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_163666). (Дата обращения 04.11.2019).

в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель)»<sup>2</sup>.

Компетентностный подход при комплексной диагностике работы воспитателя, учителя используется во многих странах. В каждой стране список, содержание и формат описания компетенций уникальны.

Нами были изучены следующие практики:

1. Профессиональный стандарт учителя в Англии<sup>3</sup>. Описывает два ключевых направления работы учителя: обучение (Teaching), включающее в себя такие аспекты, как мотивация обучающихся, достижение результатов, знание предмета, планирование и структурирование уроков, учет особенностей обучающихся, проведение оценки, создание условий для обучения, исполнение профессиональных обязанностей; личная профессиональная эффективность (Personal and professional conduct), связанная с доверием к учителю как к профессионалу, соответствие поведения учителя этическим нормам, личные профессиональные достижения, знание установленных требований и соответствие им.

2. Австралийский профессиональный стандарт обучения<sup>4</sup>. Описывает четыре уровня проявления компетенций:

- Уровень выпускника университета (Graduate) описывает уровень знаний содержаний компетенции.
- Опытный уровень (Proficient) описывает уровень применения компетенции.
- Совершенный уровень (Highly Accomplished) описывает возможности развития и совершенствования в рамках компетенции.
- Уровень руководства (Lead) описывает возможности внедрения инноваций и использования компетенции для других учителей.

3. Опыт эффективного преподавания в штате Луизиана, США<sup>5</sup>. Компоненты эффективного преподавания состоят из нескольких блоков.

---

<sup>2</sup> Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 г. № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)». URL: <https://rosmintrud.ru/docs/mintrud/orders/129> . (Дата обращения 04.11.2019).

<sup>3</sup> Professional Standards for Teachers in Englan. URL: <http://www.gov.uk/government/publications/teachers-standards> . Дата обращения 03.11.2019.

<sup>4</sup> The Australian Institute for Teaching and School Leadership Australian Professional Standards for Teachers. URL: [https://www.aitsl.edu.au/docs/default-source/national-policy-framework/australian-professional-standards-for-teachers.pdf?sfvrsn=5800f33c\\_64](https://www.aitsl.edu.au/docs/default-source/national-policy-framework/australian-professional-standards-for-teachers.pdf?sfvrsn=5800f33c_64) . (Дата обращения 03.11.2019).

## Блок 1: Менеджмент

1А. Организация учебной среды. Поддержка позитивного учебного климата.

1В. Максимально продуктивное использование времени

1С: Управление поведением учеников, обеспечивающее возможность продуктивной учебной деятельности. Наличие установок и ожиданий в отношении поведения учеников, внимание учителя к этим вопросам. Использование различных инструментов для поддержки учебной деятельности.

## Блок 2: Преподавание

2А. Эффективное осуществление преподавания. Использование техник, которые повышают результативность урока. Последовательность урока, наличие различных элементов, способствующих обучению. Использование приемлемых учебных материалов и дополнительных средств для достижения учебных целей. Корректировка урока в случае необходимости.

2В. Содержание урока. Представление содержания предмета на уровне, соответствующем развитию учеников. Четкое, логичное представление актуальной учебной информации. Использование релевантных примеров, неожиданных ситуаций и актуальных событий для раскрытия содержания.

2С. Учитель обеспечивает ученикам возможность активно включаться в учебный процесс. Учет индивидуальных особенностей учеников. Демонстрация способности эффективно взаимодействовать с учениками. Учитель демонстрирует корректную устную и письменную коммуникацию. Развитие критического мышления детей. Поощрение учеников к активному участию.

2D: Оценивание. Проведение непрерывного мониторинга достижений учеников (неформальное оценивание). Обеспечение всех учеников своевременной обратной связью относительно их прогресса.

4. Компетентностная модель деятельности учителя Ch. Danielson<sup>6</sup> содержит 22 компонента (76 шкал), сгруппированных в четыре блока: планирование и подготовка, преподавание, профессионализм, школьная среда.

---

<sup>5</sup> Louisiana Components of Effective Teaching. URL: <http://laspdg.org/files/LAComponentsofEffectiveTeaching.pdf>. (Дата обращения 03.11.2019).

<sup>6</sup> Danielson Charlotte The Framework for Teaching. URL: <http://www.danielsongroup.org>. (Дата обращения 03.11.2019).

Каждая шкала представлена в виде четырех уровней, описанных с точки зрения изменения качества работы в рамках конкретной компетенции: недостаточный (unsatisfactory); базовый (basic); опытный (proficient); выдающийся (distinguished).

5. В России наиболее известными в области оценивания эффективности работы учения в настоящее время следует выделить модель оценки компетенций педагога В.Д. Шадрикова<sup>7</sup>. Автор выделяет шесть ключевых компетентностей:

- 1) компетентность в области личностных качеств;
- 2) компетентность в постановке целей и задач педагогической деятельности;
- 3) компетентность в мотивировании обучающихся;
- 4) компетентность в обеспечении информационной основы педагогической деятельности;
- 5) компетентность в разработке программы, методических, дидактических материалов и принятии педагогических решений;
- 6) компетентность в организации педагогической деятельности.

Предлагаемая автором модель имеет описательный характер значимых для профессиональной деятельности аспектов, однако не содержит описания уровней развития компетенций.

6. Особое внимание заслуживает профессиональная модель компетенций учителя, разработанная группой исследователей Лаборатории профессионального развития в образовании МГПУ (О.А. Айгунова, С.Н. Вачкова, И.М. Реморенко, А.Л. Семёнов, Е.Н. Тимонова)<sup>8</sup>. Согласно этой модели под компетенциями понимается набор профессиональных и личных качеств (знаний, умений, навыков, установок, мотивации, функциональных особенностей и т.п.), которые проявляются в поведении и обеспечивают эффективное выполнение работы педагогом. Все профессиональные компетенции учителя разделены на три группы: когнитивные, социальные и функциональные. В этой же работе для понимания

---

<sup>7</sup> Шадриков В.Д., Кузнецова И.В. Экспертная оценка педагогической деятельности учителя // Справочник заместителя директора школы. 2012. № 11. С. 70-92.

<sup>8</sup> Айгунова О.А., Вачкова С.Н., Реморенко И.М., Семенов А.Л., Тимонова Е.Н. Оценка профессиональной деятельности учителя в соответствии с профессиональным стандартом педагога // Вестник Московского городского педагогического университета. Серия: «Педагогика и психология». 2017. № 2 (40). С. 8–23.

качества проявления той или иной компетенции при оценке, а также для выявления зон развития и причин низкой эффективности работы учителя были описаны критерии оценки различных уровней развития его компетенций. В модели предлагается четырехуровневая шкала оценки: слабопрофессиональный уровень, базовый уровень, профессиональный уровень, высокопрофессиональный уровень.

Итак, исходя из результатов исследований и практики выявления компетенций педагогов, описанных выше, представим структуру модели профессиональной компетенции педагогов, на основе которой в дальнейшем будет формироваться процедура комплексной диагностики профессиональной квалификации педагогических работников образовательных организаций общего образования.

Цель комплексной диагностики профессиональной квалификации педагогических работников образовательных организаций общего образования: оценка результатов и качества работы воспитателя, учителя, позволяющая прогнозировать как достижение отсроченных результатов работы педагога, так и понимание реального состояния педагогической деятельности в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании.

Задачи комплексной диагностики профессиональной квалификации педагогических работников образовательных организаций общего образования:

1) выявить соответствие занимаемой должности, опираясь на основные требования, заданные профессиональным стандартом «Педагог (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель)»;

2) выявить соответствие проявления личностных и профессиональных компетенций в деятельности педагогов, статистическим и фактическим показателям результатов его деятельности, используя оценку работы учителя, воспитателя от участников образовательного процесса;

3) использовать результаты диагностики для определения приоритетов планирования профессионального и личного развития педагога.

Рубрикатор оценивания профессиональной квалификации педагогических работников образовательных организаций определяется структурой модели профессиональной компетенции педагогов, которая будет представлена далее.

## **1.2 Структура модели профессиональной компетенции педагогов**

В настоящей исследовательской работе предполагается акцент не только на предметные (специальные) компетенции педагога, но и на оценку компетенций, значимых для каждого педагогического работника, вне зависимости от учебной дисциплины и возрастной группы обучающихся, с которой он работает.

Кластер когнитивных компетенций, обусловленных, в основном, особенностями мыслительной деятельности и лежащих в основе большинства функций учителя, связанных с изучением и пониманием предмета, ситуации, а также с подготовкой и планированием своей работы:

Анализ/синтез:

- информационно-поисковая активность;
- определение причинно-следственных связей;
- систематизация информации.

Гибкость/готовность к изменениям:

- адаптивность поведения;
- восприятие другой точки зрения.

Кластер социальных компетенций, обеспечивающих взаимодействие с окружающими:

Межличностное взаимодействие:

- понимание структуры личности другого;
- определение чувств и эмоций;
- управление своими эмоциями;
- управление отношениями с другими;
- поддержка другого.

Управление развитием:

- диагностика изменений;
- обратная связь;
- планирование развития;
- управление собственным развитием.



В основе этих компетенций лежат трудовые действия, обеспечивающие мотивацию обучающихся, определение их потенциала, диагностику и планирование развития обучающихся.

Кластер функциональных компетенций, связанных с организацией процесса обучения и влияющих на качество реализации функций по созданию необходимой образовательной среды:

Личная мотивация:

- личный смысл;
- готовность брать на себя ответственность;
- уверенность;
- целеустремленность;
- действия при неуспехе.

Управление группой:

- подбор форм работы;
- организация пространства;
- включение обучаемых в процесс работы;
- работа с сопротивлением и конфликтами;
- личная позиция в группе.

Подача информации:

- содержательный аспект;
- эмоциональное вовлечение;
- связь с реальностью;
- постановка задачи;
- технологичность.

Кластер предметных компетенций – «профессиональная (предметная) экспертиза», связанных с внешней оценкой знаний, умений педагога, его признанием в предметном профессиональном сообществе.

Наличие портфолио:

- система предметных знаний и опыта;
- владение профессиональным языком в предметной области;
- непрерывное развитие.

Всего в модели 8 компетенций, предполагается четырёхуровневая шкала оценивания (используется шкала, представленная в работе Айгуновой О.А. и др.<sup>9</sup>).

### **1.3 Четырёхуровневая шкала оценки профессиональных компетенций педагога**

1. Слабопрофессиональный уровень компетенций указывает на недостаточное владение компетенцией. Поведение на этом уровне скорее мешает качественной работе учителя и может вызывать значительные трудности как в процессе работы, так и для достижения педагогических целей. Компетенции данного уровня развития рекомендуется активно развивать, именно поэтому его чаще всего называют уровнем развития.

2. Базовый уровень владения компетенциями показывает, что учитель проявляет профессионализм на достаточном уровне качества, что обеспечивает успешное решение поставленных профессиональных задач. Однако это не является основой для высоких показателей или выдающихся результатов работы. Поэтому эти компетенции можно развивать и тем самым повышать эффективность работы. Тем не менее это хороший результат, и чаще всего этот уровень является целевым.

3. Профессиональный уровень подтверждает, что учитель владеет необходимыми компетенциями в полном объеме. Его действия, как правило, очень эффективны как в краткосрочной перспективе, так и в долгосрочной. Благодаря такому качеству работы он может достигать высоких показателей и демонстрировать выдающиеся результаты работы. Именно на такое поведение можно и нужно ориентироваться.

4. Высокопрофессиональный уровень показывает, что учитель достиг максимально эффективных результатов при реализации своих профессиональных обязанностей, он проявляет качества, необходимые для эффективного решения профессиональных задач в нестандартных и сложных ситуациях. Такой уровень владения компетенциями часто называют выдающимся.

---

<sup>9</sup> Айгунова О.А., Вачкова С.Н., Реморенко И.М., Семенов А.Л., Тимонова Е.Н. Оценка профессиональной деятельности учителя в соответствии с профессиональным стандартом педагога // Вестник Московского городского педагогического университета. Серия: «Педагогика и психология». 2017. № 2 (40). С. 8–23.

Описание по уровням развития компетенций позволяет применять эту модель не только в целях оценки профессиональной деятельности учителей, но и в целях профессионального обучения и развития.

## 2 Инструментарий для организации комплексной диагностики профессиональной квалификации педагогических работников образовательных организаций общего образования

Существуют различные методы, направленные на выявление знаний, представлений, оценивания демонстрации профессиональной детальности в конкретных ситуациях взаимодействия с обучающимися, рефлексивного отношения к собственной педагогической практике. Все методы оценивания имеют разный уровень валидности. В представленной таблице 1 приведены примерные интервалы эмпирической валидности различных методов проведения оценки<sup>10</sup>.

Таблица 1- Валидность различных методов оценки компетенций

Оценочная процедура	Примерный интервал эмпирической валидности (коэффициента корреляции)
Интервью (оценки интервьюера без специальной подготовки в области ассессмента)	0,1 – 0,2
Тест-опросники личностные (характерологические, мотивационные)	0,2 – 0,4
Проективные методики	0,3 – 0,5
Тесты способностей и интеллекта	0,4 – 0,6
Оценки включенных наблюдателей (опрос «360 градусов»)	0,3 – 0,6
Тесты квалификационные	0,5 – 0,7
Ассессмент (деловые игры, экспертные оценки имитационных упражнений)	0,4 – 0,7

На основании исследований, посвященных точности измерительных методик оценки профессиональной деятельности воспитателя, учителя, согласно профессиональной компетентностной модели педагога были отобраны: метод опроса «360 градусов» (далее – «опрос 360»), адаптированный к педагогической практике<sup>11</sup>, решение кейсов – проблемных задач, имитационных заданий<sup>12</sup>, наблюдение в процессе реальной профессиональной деятельности (посещение

<sup>10</sup> Киселева М.Н. Оценка персонала. СПб.: Питер, 2015, 256с.

<sup>11</sup> Айгунова О.А., Саликова Э.М.В., Мкртчян В.А. Метод опроса «360 градусов» в оценке профессиональной деятельности учителя // Вестник Томского государственного педагогического университета. 2018. № 5. С. 232–241.

<sup>12</sup> Савельева М.Г. Педагогические кейсы: конструирование и использование в процессе обучения и оценки компетенций студентов: Учебно-методическое пособие/Ижевск, УдГУ, 2013.- 94с.

уроков, занятий, видеозапись уроков, занятий)<sup>13</sup>, а также оценка портфолио педагога.

Видеоанализ или очный анализ урока позволяет оценить деятельность учителя, экспертиза решения кейсов направлена на оценку понимания модели эффективной деятельности учителя, «опрос 360» позволяет оценить качество влияния деятельности учителя на основных участников образовательного процесса, оценка портфолио является инструментом определения уровня предметной экспертизы педагога.

Подробнее представим выбранные методики оценки профессиональной деятельности воспитателя, учителя и порядок проведения испытаний.

**2.1 «Опрос 360»<sup>14</sup>** - это метод опроса всех участников педагогического процесса, подразделяемых на четыре группы: обучающиеся, родители или законные представители обучающихся, администрация образовательной организации, коллеги. Представителям каждой группы предлагается заполнить специально разработанную для этой категории респондентов анкету в электронном виде, составленную на основе модели компетенций педагога.

Все анкеты представляют собой вопросы с вариантами ответов, составленными согласно уровням развития компетенций учителя. Результаты опроса обрабатываются и представляются в обобщенном виде, так как залогом достоверности предоставляемых участниками опроса данных служит обеспечение анонимности предоставляемой ими информации. Дополнительно воспитатель или учитель заполняет анкету самооценки по тем же критериям, что и остальные участники опроса. Результаты этой анкеты не учитываются при определении результатов оценки, но позволят сопоставить ее итоги с представлением учителя об уровне развития своих компетенций, лучше понять «слепые» зоны и осознать необходимые направления для профессионального развития.

Особенности метода и порядка проведения испытаний.

---

<sup>13</sup> Я – эффективный учитель: как мотивировать к учебе и повысить успешность «слабых» учащихся: учебно-методическое пособие / Составители: Н.В. Бысик, В.С. Евтюхова, М.А. Пинская. – М.: Университетская книга, 2017. С.17-20.

<sup>14</sup> Айгунова О.А., Саликова Э.М.В., Мкртчян В.А. Метод опроса «360 градусов» в оценке профессиональной деятельности учителя // Вестник Томского государственного педагогического университета. 2018. № 5. С. 232–241.

1. Субъективность мнений опрашиваемых. Может быть нивелирована количеством опрашиваемых, статистически значимым для данной категории.

2. Возможность оценить повседневную работу педагога, его действия и поведение в реальных профессиональных ситуациях всеми субъектами образовательного процесса, что соответствует идеям комплексной диагностики и компетентностного подхода.

3. Процедура опроса. Для сбора информации по одному учителю необходимо обеспечить участие не менее 15 опрашиваемых, из них – пять обучающихся, пять родителей, два представителя администрации образовательной организации и трое коллег. Возможно дистанционное заполнение опросника.

**2.2 Кейс-метод** – это метод, направленный на оценку профессиональных компетенций, умений и навыков интеллектуальной деятельности, способности к обучению, умению перерабатывать различную информацию в кратчайшие сроки<sup>15</sup>. Кейс-метод считается одним из наиболее действенных способов получить информацию о специалисте. Кейс-измерители основаны на использовании проблемных заданий, в которых участникам оценочной процедуры предлагается проанализировать реальную профессионально-ориентированную ситуацию, содержащую в себе необходимую, но неполную информацию для решения заданной проблемы. Оценка компетенций не может сводиться к ответам на вопросы тестового характера, поскольку компетенции – это способность применять знания, умения, навыки и личностные качества для успешной деятельности в различных проблемных профессиональных ситуациях<sup>16</sup>.

Особенности метода и порядка проведения испытаний:

1. Технология использования кейс-метода заключается в разработке модели конкретной ситуации, произошедшей в реальной профессиональной деятельности. В процессе решения кейса возможно оценить дополнительно осмысленность профессиональных позиций.

---

<sup>15</sup> Винеvская А.В. Метод кейсов в педагогике: практикум для учителей и студентов / под ред. М.А. Пуйловой. Ростов н/Д.: Феникс, 2015. 141 с.

<sup>16</sup> Айгунова О.А., Вачкова С.Н., Реморенко И.М., Семенов А.Л., Тимонова Е.Н. Оценка профессиональной деятельности учителя в соответствии с профессиональным стандартом педагога // Вестник Московского городского педагогического университета. Серия: «Педагогика и психология». 2017. № 2 (40). С. 8–23.

2. Разработчикам кейса совместно с экспертами необходимо сформировать критерии оценки качества решения кейса, определив, какие сведения в нем обязательно должны присутствовать, какие факторы должны быть учтены, какие решения считать типовыми, какие ответы каким уровням соответствуют. При оценке решений кейса по каждому критерию выставляется отдельный балл. Это позволяет сопоставить преимущества и недостатки наиболее успешных кандидатов.

3. В рамках процедуры оценки один кейс содержит задания на измерение не менее трех и не более пяти компетенций.

4. Для охвата большего количества компетенций в процедуре оценки педагогу предлагается справиться с тремя кейсами за процедуру.

5. Кейс может предоставляться как в электронном виде, так и на бланке. Время решения кейса не должно превышать 20-30 минут.

### **2.3 Анализ или видеоанализ учебных занятий**

Одной из оценочных процедур в предлагаемой системе комплексной диагностики квалификации педагогических работников системы общего образования является анализ занятий или видеозаписей занятий (или их фрагментов), которые посещаются и/или записываются во всех классах или группах, в которых работает педагог, проходящий оценку.

Особенности метода и порядка проведения испытаний.

1. Необходимо сформировать портфель из 20-30 занятий (фрагментов). Если ведется видеозапись, то необходимо организовать непрерывную запись занятий в течение определенного времени, что позволит оценить работу учителя в динамике, увидеть возможные положительные изменения как в работе учителя, так и его обучающихся.

2. Достаточно большой портфель занятий превращает материалы оценки в текущий учебный процесс, что нивелирует эффект специальной подготовки учителя к открытому уроку и делает саму процедуру анализа урока более объективной.

3. Портфель занятий дает свободу учителю в выборе лучших, с его точки зрения, учебных практик, не ограничивая его одним открытым уроком, который может оказаться и не самым лучшим.

4. Посещение уроков или просмотр видеозаписей уроков должно осуществляться несколькими независимыми экспертами, что позволит минимизировать необъективность экспертных оценок.

**2.4 Портфолио педагога** - инструмент определения уровня предметной экспертизы педагога. В портфолио педагога будут выделены следующие блоки:

- подтверждение системы предметных знаний и опыта (участие в предметных олимпиадах для педагогов, разработка контрольно-измерительных материалов, имеющих внешнюю рецензию, участие в экспертных комиссиях и т.д.);
- владение профессиональным языком в предметной области (участие в предметных конференциях, семинарах, наличие публикаций и т.д.);
- владение навигацией в предметной области;
- непрерывное развитие (мотивы обучения, использования приобретённых знаний, «проявление» новых компетенций в профессиональной деятельности);
- показатели качества освоения обучающимися образовательных программ по результатам аттестационных процедур (промежуточные, итоговая аттестация, участие в олимпиадах и конкурсах и пр.)<sup>17</sup>.

## **2.5 План диагностики и процедура оценивания**

Выбранные методы комплексной диагностики профессиональной квалификации педагогических работников независимы друг от друга. План диагностики включает в себя проведение предусмотренных испытаний в срок не более 1 месяца.

Для обеспечения надежности оценивания каждая компетенция оценивается минимум двумя из перечисленных методов. Соотнесение методов оценки со шкалами компетенций представлено в матрице оценки профессиональных компетенций (таблица 2).

Таблица 2 - Матрица соотнесения методов оценки компетенций педагогов и оцениваемых компетенций, входящих в структуру модели профессиональной компетенции педагогов

---

<sup>17</sup> При условии, что уровень общего образования, который представляет педагог, предполагает наличие аттестационных процедур.



<b>Кластер когнитивных компетенций</b>	Анализ / синтез			
	информационно-поисковая активность			
		Кейсы	Опрос 360	Портфолио
	определение причинно-следственных связей			
		Кейсы	Опрос 360	Портфолио
	систематизирование информации			
	Анализ занятия	Кейсы	Опрос 360	Портфолио
	Гибкость/готовность к изменениям			
	адаптивность поведения			
	Анализ занятия	Кейсы	Опрос 360	
	восприятие другой точки зрения			
	Анализ занятия		Опрос 360	Портфолио
<b>Кластер социальных компетенций</b>	Межличностное взаимодействие			
	понимание структуры личности другого			
		Кейсы	Опрос 360	
	определение чувств и эмоций			
	Анализ занятия		Опрос 360	
	управление своими эмоциями			
	Анализ занятия		Опрос 360	
	управление отношениями с другими			
		Кейсы	Опрос 360	Портфолио
	поддержка другого			
		Кейсы	Опрос 360	Портфолио
	Управление развитием			
	диагностика изменений			
		Кейсы	Опрос 360	
	обратная связь			
	Анализ занятия		Опрос 360	Портфолио
	планирование развития			
		Кейсы	Опрос 360	Портфолио
	управление собственным развитием			
		Кейсы	Опрос 360	Портфолио
<b>Кластер функциональных компетенций</b>	Личная мотивация			
	личный смысл			

		Кейсы	Опрос 360	Портфолио
	готовность брать на себя ответственность			
		Кейсы	Опрос 360	
	уверенность			
Анализ занятия		Кейсы	Опрос 360	
	целеустремленность			
Анализ занятия			Опрос 360	Портфолио
	действия при неуспехе			
		Кейсы	Опрос 360	
	Управление группой			
	подбор форм работы			
Анализ занятия		Кейсы	Опрос 360	
	организация пространства			
Анализ занятия			Опрос 360	
	включение обучаемых в процесс работы			
		Кейсы	Опрос 360	Портфолио
	работа с сопротивлением и конфликтами			
Анализ занятия		Кейсы	Опрос 360	Портфолио
	личная позиция в группе			
Анализ занятия			Опрос 360	
	Подача информации			
	содержательный аспект			
Анализ занятия			Опрос 360	Портфолио
	эмоциональное вовлечение			
Анализ занятия			Опрос 360	
	связь с реальностью			
Анализ занятия		Кейсы	Опрос 360	
	постановка задачи			
Анализ занятия		Кейсы	Опрос 360	Портфолио
	технологичность			
Анализ занятия		Кейсы	Опрос 360	Портфолио
<b>Клас- тер предм</b>	Наличие портфолио			
	система предметных знаний и опыта			

Анализ занятия		Опрос 360	Портфолио
владение профессиональным языком в предметной области			
Анализ занятия	Кейсы		Портфолио
владение навигацией в предметной области			
Анализ занятия		Опрос 360	Портфолио
непрерывное развитие			
	Кейсы		Портфолио
показатели качества освоения обучающимися образовательных программ по результатам аттестационных процедур			
Анализ занятия			Портфолио

Оценивание каждой компетенции – сложная процедура. При использовании каждого из описанных выше методов любая компетенция оценивается по единой шкале (числовой), где:

- слабопрофессиональный уровень соответствует оценке «1»;
- базовый уровень соответствует оценке «2»;
- профессиональный уровень соответствует оценке «3»;
- высокопрофессиональный уровень соответствует оценке «4».

Таким образом, например, при «опросе 360», качественные ответы респондентов (обучающиеся, родители, коллеги, администрация) переводятся в количественные оценки. Обработка данных опроса осуществляется путем соотнесения выбранных респондентами утверждений с ключом и дальнейшего присвоения каждому из утверждений соответствующего цифрового значения уровня компетенции. Приведем пример вопроса анкеты метода «опрос 360» (выбор ответа однозначный)<sup>18</sup>:

Если Ваш учитель не может сразу ответить на какой-то вопрос ученика, как он действует?

- 1) Наш учитель всегда знает ответ на любой вопрос.

<sup>18</sup> Айгунова О.А., Саликова Э.М.В., Мкртчян В.А. Метод опроса «360 градусов» в оценке профессиональной деятельности учителя // Вестник Томского государственного педагогического университета. 2018. № 5. С. 235.

- 2) Говорит, что этот вопрос не имеет отношения к теме урока, больше к нему не возвращается.
- 3) Говорит, что сейчас не знает ответ, обещает найти его позже, и всегда возвращается к ответу на этот вопрос;
- 4) Находит ответ в ближайшее время (смотрит в компьютер, телефон).

Ответ на данный вопрос следует использовать при оценке компетенций из кластера когнитивных компетенций: информационно-поисковая активность; адаптивность поведения.

При оценке экспертами решения кейса используется та же числовая шкала. Кейс-измерители будут представлять собой перечень критериев, позволяющих диагностировать у педагога проявления той или иной компетенции, оценив ее от 1 до 4 баллов.

Пример кейса<sup>19</sup>.

Описание ситуации. Лиза, ученица 6 класса постоянно отказывается отвечать на уроках. При попытке выяснить причину отказа не дает никаких объяснений. Ее подруга рассказала педагогу, что в 3 классе, когда она вышла отвечать, учитель и класс ее осмеяли из-за неправильного ответа. И после этого случая уже 3 года Лиза не выходит к доске.

Предложите способ разрешения ситуации с позиции педагога.

Анализ решения данного кейса будет направлен на выявление степени сформированности компетенций из кластера социальных и функциональных компетенций: межличностное взаимодействие; управление группой.

При анализе урока используются оценочные листы, в которых фиксируются проявления компетенций педагога, принадлежащих, в первую очередь, кластерам социальных и функциональных компетенций. Пример оценочного листа<sup>20</sup> приведен в таблице 3.

Таблица 3 - Оценочный лист наблюдения в классе (4-х балльная шкала)

---

<sup>19</sup> Савельева М.Г. Педагогические кейсы: конструирование и использование в процессе обучения и оценки компетенций студентов: Учебно-методическое пособие/Ижевск, УдГУ, 2013. С. 76.

<sup>20</sup> Я – эффективный учитель: как мотивировать к учебе и повысить успешность «слабых» учащихся: учебно-методическое пособие / Составители: Н.В. Бысик, В.С. Евтюхова, М.А. Пинская. - М.: Университетская книга, 2017. С. 18-19

Оценки: Н/Н – не наблюдается; 1 – неудовлетворительно; 2 – нуждается в улучшении; 3 – хорошо; 4 – превосходно.

Показатели	н/н	1	2	3	4	Комментарии
Организация пространства, материалов и оборудования для поддержки учебной активности						
Поддержка позитивного учебного климата						
Распорядок и организация времени на уроке						
Распределение времени на разные формы работы						
Установки и ожидания в отношении поведения учеников						
Использование инструментов мониторинга для поддержки учебной деятельности						
Использование техник, которые повышают результативность урока						
Последовательность урока, способствующая повышению эффективности учения						
Использование приемлемых материалов и дополнительных средств для достижения учебных целей						
Корректировка хода урока в случае необходимости						
Представление содержания предмета на уровне, соответствующем развитию учеников						
Представление содержания предмета						
Использование релевантных примеров, неожиданных ситуаций и актуальных событий для раскрытия содержания						
Учет индивидуальных особенностей учеников						
Демонстрация способности эффективно взаимодействовать с учениками						
Развитие критического мышления						
Поощрение учеников к активному участию						
Проведение непрерывного мониторинга достижений учеников (неформальное оценивание)						
Обеспечение всех учеников своевременной обратной связью относительно их прогресса (неформальное и формальное оценивание)						

В ходе диагностики будет выявлена уровневая оценка не только каждой компетенции, но и определен итоговый показатель – уровень профессионализма учителя, включающего оценки, полученные в ходе комплексной диагностики. В результате процедуры комплексной диагностики будет сформирован отчет, предоставлен материал для размышления, анализа и планирования профессионального и личного развития педагога.

Полный пакет измерительных материалов по выбранным четырем методикам диагностики профессиональной квалификации педагогических работников образовательных организаций общего образования, визуализация профилей профессионального развития педагогов в соответствии с представленными выше кластерами профессиональных компетенции педагогов, формула определения итогового показателя – уровня профессионализма учителя будут представлены в отчете по апробации комплексной диагностики.