

5. Bronfenbrenner U. The ecology of human development. Cambridge: MA, 1979. 330 p.
6. Antonovsky A. (1990). Personality and health: Testing the sense of coherence model. In H.S. Friedman (Ed.), Personality and disease (pp. 155–177). New York: John Wiley & Sons.
7. Hobfoll S.E. (2001). The Influence of Culture, Community, and the Nested-Self in the Stress Process: Advancing Conservation of Resources Theory. Applied Psychology: An International Review, 50 (3), 337–421.

Региональная модель применения профессиональных стандартов на основе системы аттестации педагогических работников Московской области

Долгоаршинных Н.В.,

*ГБОУ ВО МО «Академия социального управления» Россия,
Московская область*

Фролова С.Л.,

*ГБОУ ВО МО «Академия социального управления» Россия,
Московская область*

Представлен опыт решения проблем аттестации педагогических работников в контексте решения задачи введения профессионального стандарта педагога. Используя основные идеи комплексного подхода, положения других подходов (системного, компетентностного, аксиологического, акмеологического), авторами обосновывается региональная модель введения профессиональных стандартов в системе аттестации педагогических работников Московской области, разработанная сотрудниками научно-методического центра экспертной оценки педагогической деятельности ГБОУ ВО МО «АСОУ». Приведены результаты ее внедрения в Московской области, подтверждения ее эффективности.

Ключевые слова: аттестация педагогических работников, профессиональный стандарт, качество профессиональной деятельности.

Московская область — одна из самых густонаселенных. В ней проживают более семи миллионов человек, поэтому насчитывается большое количество образовательных организаций, педагогических работников, обучающихся и воспитанников. Система аттестации педагогов Подмосковья создавалась с учетом большой численности населения региона. Сегодня можно сказать, что здесь создана и успешно функционирует система аттестации педагогических работников, учитывающая осо-

бенности региона и опирающаяся на фундаментальные методологические подходы: системный, компетентностный, аксиологический, акмеологический и другие.

О масштабах деятельности регионального научно-методического центра экспертной оценки педагогической деятельности позволяют судить следующие цифры. Московская область поделена на семь зональных объединений, в каждом из которых действует 27 экспертных монопредметных групп, включающих более 7 000 специалистов, деятельностью которых руководят 165 председателей. К основным направлениям деятельности специалистов экспертной группы относятся: посещение учебных занятий, изучение учебно-педагогической деятельности аттестуемого педагога и ее результатов; анализ материалов аттестационного портфолио педагога; экспертная оценка уровня квалификации аттестуемого педагога.

Результатом процедуры экспертизы является оформление специалистами экспертных групп на аттестуемых лиц экспертных заключений, которые затем рассматриваются на заседаниях аттестационных комиссий в Министерстве образования Московской области. Работа по реформированию системы аттестации в Московской области началась в 2011 г. в связи с принятием нового порядка аттестации педагогов (Приказ № 209) и явилась своеобразным стартап-проектом со всеми его признаками: новизной, креативностью, скоростью реализации. Определение перспективных путей реализации порядка аттестации осуществлялось посредством создания трех взаимосвязанных моделей:

- региональной модели аттестации;
- эталонной модели компетентностей педагогического работника;
- модели мотивации и поддержки профессионального роста педагогов [3].

Благодаря реализации данных моделей, аттестация педагогов Московской области рассматривается как система, в единстве и комплексе с системой методического сопровождения аттестации педагогов. Она обеспечивается контрольно-измерительными, диагностическими методическими, инструктивными материалами, программами курсов повышения квалификации, научными и научно-методическими публикациями, индивидуальными и групповыми консультациями, что создает благоприятные условия профессионального роста педагогов.

На основе эталонной модели компетентностей педагогического работника разработан диагностический инструментарий для проведения экспертизы профессиональной деятельности педагогов. На сегодняшний день это пакет контрольно-измерительных материалов, включающий 81 комплект-форм экспертных заключений и приложений к ним для всех категорий педагогических работников (согласно номенклатуре должностей педагогических работников от 08.08.2013 № 678).

Учитывая, что аттестация даже для весьма подготовленного педагога сопряжена со стрессовыми ситуациями, в 2015 г. сотрудниками центра была разработана безрисковая модель экспертизы педагогической деятельности (рис. 1). Данная модель рассматривается и реализуется нами в комплексе с другими моделями, позволяя механизму аттестации педагогов Московской области функционировать достаточно эффективно, что показано в табл. 1.



Рис. 1. Безрисковая модель экспертизы педагогической деятельности

Безрисковая модель экспертизы педагогической деятельности выступает как управленческий инструмент. Ее реализация позволяет выявлять риски и создавать стратегию управления ими. В модели представлены цель и основные принципы экспертизы, выделены зоны риска, определены организационно-методические условия безрисковой экспертизы, направления ее совершенствования и результат.

Целью экспертизы педагогической деятельности является установление соответствия уровня квалификации педагога заявленной квалификационной категории (первой или высшей) [2]. Важную роль в управлении рисками играют основные принципы экспертизы: коллегиальности и объективности, гласности и открытости.

Принципы коллегиальности и объективности, при которых экспертиза педагогической деятельности осуществляется в совещательной форме группой экспертов, обеспечивают беспристрастное отношение к педагогическим работникам и недопустимость дискриминации при проведении аттестации.

Принципы гласности и открытости означают гарантированную возможность получения исчерпывающей и объективной информации о порядке аттестации и ходе ее проведения всеми заинтересованными лицами. Реализация принципов гласности и открытости способствует более качественной подготовке педагогических работников к аттестации, позволяет снизить уровень стресса, который, как правило, в большей степени сопровождает этот процесс, если аттестуемый не знает, что он должен делать, или какие материалы нужно представить экспертам.

Анализ показал, что к зонам вероятностных рисков в экспертизе можно отнести: некомпетентность экспертов, некачественный диагностический инструментарий, низкий уровень подготовки педагога к аттестации, отсутствие анализа качества экспертизы.

Особая роль в представленной модели принадлежит организационно-методическим условиям безрисковой экспертизы педагогической деятельности.

Первое условие. Экспертизу педагогической деятельности должен осуществлять компетентный эксперт.

Второе условие. Должны быть определены четкие требования к системе оценки качества педагогической деятельности: система оценки качества педагогической деятельности должна иметь жесткую структуру; число критериев оценки качества педагогической деятельности и степени сложности системы должно исходить из принципа разумной достаточности.

Третье условие. Педагог должен знать о том, как проходит экспертиза педагогической деятельности и как к ней готовиться.

Четвертое условие. Своевременное выявление рисков и проведение мероприятий по их устранению.

В соответствии с организационно-методическими условиями в безрисковой модели определены направления совершенствования экспертизы педагогической деятельности: выбор состава экспертов и их обучение, обществен-

но-профессиональная экспертиза КИМов, информационное и методическое сопровождение аттестации педагогов, система мониторинговых исследований.

Основной эффект реализации безрисковой модели экспертизы педагогической деятельности заключается в ежегодном увеличении количества педагогических работников, успешно прошедших аттестацию на первую и высшую квалификационные категории (табл. 1).

Таблица 1

Количество педагогических работников образовательных организаций Московской области, прошедших экспертизу педагогической деятельности на первую и высшую квалификационные категории в период с 2011 по 2015 год

Годы	Первая кв. кат.	Высшая кв. кат.	Итого
2011	1330	1393	2723
2012	5140	4705	9845
2013	7054	5864	12918
2014 г.	9044	7778	16822
2015	10843	10317	21160
Всего	33411	30057	63468

В 2016 г. актуальной представляется задача введения профессиональных стандартов как инструмента оценки качества педагогической деятельности [5].

Важной задачей экспертизы при этом становится необходимость определения уровня соответствия трудовых функций педагога требованиям профессионального стандарта и выявление тех показателей, которые оказали максимальное влияние на этот уровень [4].

В связи с этим была разработана пилотная региональная модель введения профессиональных стандартов на основе сформировавшейся системы аттестации педагогических работников Московской области (табл. 2).

Данная модель, с нашей точки зрения, позволяет показать сложное многомерное пространство введения профессиональных стандартов как структурированное явление и обеспечивает системный подход к решению задач. Модель включает взаимосвязанные компоненты: *содержательный, деятельностный и результативный*, а также блоки: *информационный, интеграционный и инновационный*.

В содержательном компоненте информационный блок представлен профессиональными стандартами в сфере образования и другими документами.

Деятельностный компонент включает организацию и проведение мероприятий по информированию педагогических работников о содержании профес-

**Региональная модель введения профессиональных стандартов
на основе сформировавшейся системы аттестации педагогических
работников Московской области**

Содержательный компонент	Деятельностный компонент	Результативный компонент
ИНФОРМАЦИОННЫЙ БЛОК		
<p>Профессиональные стандарты в сфере образования.</p> <p>Комплексная программа повышения профессионального уровня педагогических работников ОО (№ 3241п-П8 от 28 мая 2014 г.).</p> <p>Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда на 2012–2018 годы (№ 2190-р от 26 ноября 2012 г.) и др.</p>	<p>Организация и проведение мероприятий по информированию педагогических работников о содержании профессиональных стандартов в сфере образования, этапах их введения и о нормативно-правовых документах</p>	<p>Информированность педагогического сообщества о содержании профессиональных стандартов в сфере образования, этапах их введения и о нормативно-правовых документах</p>
ИНТЕГРАЦИОННЫЙ БЛОК		
<p>Критериальная база оценки уровня квалификации педагогов, созданная на основе интеграции требований профессиональных стандартов и региональных особенностей аттестации педагогических работников Московской области</p>	<p>Разработка диагностического инструментария оценки уровня квалификации педагогических работников Московской области с учетом требований профессиональных стандартов и региональных особенностей аттестации.</p> <p>Подготовка специалистов экспертных групп по аттестации и представителей независимых профессиональных ассоциаций педагогов к проведению оценки уровня квалификации работников системы образования</p>	<p>Наличие разработанного диагностического инструментария оценки уровня квалификации педагогов, созданного с учетом требований профессиональных стандартов и региональных особенностей аттестации.</p> <p>Готовность специалистов экспертных групп по аттестации и представителей независимых профессиональных ассоциаций педагогов к проведению оценки уровня квалификации работников системы образования</p>

Содержательный компонент	Деятельностный компонент	Результативный компонент
ИННОВАЦИОННЫЙ БЛОК		
<p>Инновационная модель оценки уровня квалификации педагогических работников Московской области с учетом требований профессиональных стандартов и региональных особенностей аттестации педагогических работников Московской области</p>	<p>Организация деятельности пилотных площадок по апробации инновационной модели оценки квалификации педагогических работников Московской области с учетом требований профессиональных стандартов и региональных особенностей аттестации педагогических работников Московской области</p>	<p>Готовность работников системы образования Московской области к введению профессиональных стандартов</p>

сиональных стандартов в сфере образования, этапах их введения и о нормативно-правовых документах.

Результативный компонент предполагает информированность педагогического сообщества о профессиональных стандартах.

Интеграционный же блок в содержательном компоненте включает в себя критериальную базу оценки уровня квалификации педагогов, созданную на основе интеграции требований профессиональных стандартов и региональных особенностей аттестации педагогических работников Московской области.

Деятельностный компонент предполагает разработку диагностического инструментария оценки уровня квалификации педагогических работников Московской области с учетом требований профессиональных стандартов и региональных особенностей аттестации, подготовку специалистов экспертных групп по аттестации и представителей независимых профессиональных ассоциаций педагогов к проведению оценки уровня квалификации работников системы образования.

Результативный компонент представляет собой наличие разработанного диагностического инструментария оценки уровня квалификации педагогов, созданного с учетом требований профессиональных стандартов и региональных особенностей аттестации, и готовность специалистов экспертных групп по аттестации и представителей независимых профессиональных ассоциаций педагогов к проведению оценки уровня квалификации работников системы образования.

Содержательный компонент инновационного блока включает в себя инновационную модель оценки уровня квалификации педагогических работников Московской области с учетом требований профессиональных стандартов и региональных особенностей аттестации.

Деятельностный компонент реализуется посредством организации деятельности пилотных площадок по апробации инновационной модели оценки квали-

фикации педагогических работников Московской области с учетом требований профессиональных стандартов и региональных особенностей аттестации.

Как итог реализации модели рассматривается готовность работников системы образования Московской области к введению профессиональных стандартов.

Анализ опыта аттестации педагогических работников в Московской области на протяжении пяти лет позволил выделить три решения, которые, с нашей точки зрения, могут позволить повысить эффективность системы аттестации.

Решение 1. Организация монопредметных экспертных групп. Привлечение в их состав лидеров профессиональных педагогических сообществ.

Решение 2. Разработка собственной методики экспертной оценки педагогической деятельности.

Решение 3. Привлечение к разработке форм экспертных заключений представителей педагогических сообществ Подмосковья, методистов, ученых.

Как известно, профессиональные стандарты являются неким эталоном профессиональной деятельности. С точки зрения акмеологии, профессиональный стандарт, которого достигает педагог, и есть уровень «акме», т. е. высшая точка профессионального развития [1]. У каждого педагога она своя. Каждый педагог «примеривает» на себя профессиональный стандарт. Задача аттестации, во-первых, помочь педагогу «увидеть» себя в профессиональном стандарте, во-вторых, повысить свой профессиональный уровень до состояния «акме», в-третьих, доказать коллегам, обучающимся, экспертам, администрации образовательной организации свою профессиональную компетентность. Конечно, аттестация направлена на оценку качества деятельности педагога. Но главная ее цель, стимулировать его профессиональный рост. Региональная модель введения профессиональных стандартов на основе сформировавшейся системы аттестации педагогических работников Московской области позволяет решать эти задачи в комплексе.

Литература

1. *Деркач А.А.* Акмеология: личностное и профессиональное развитие человека. Методолого-прикладные основы акмеологических исследований. М. [б.и.], 2000. 391 с.
2. *Долгоаршинных Н.В., Семенова И.И.* Новый порядок аттестации педагогических работников: нормативные акты и процедура экспертизы профессиональной деятельности: метод. пособие. М.: УЦ «Перспектива», 2015. 188 с.
3. *Долгоаршинных Н.В., Фролова С.Л.* Моделирование процесса аттестации педагогических работников в Московской области // Академический вестник. 2013. № 1(7). С. 12–28.
4. *Нечаев М.П.* Методика самооценки соответствия педагога требованиям профстандарта (трудовая функция «Воспитательная деятельность») // Воспитание школьников. 2015. № 3. С. 22–27.
5. Профессиональный стандарт педагога (Концепция и содержание) // Вестник образования. 2013. С. 3–47.