

настоящее время человечество стоит на пороге новой технологической революции, предвещающей кардинальную перестройку всех сфер менеджмента и производства, в первую очередь – производства товаров и услуг, что предполагает повсеместный рост автоматизации и цифровизации, новые способы коммуникации. Все это предъявляет особые требования к профессионалам будущего. Разрыв, который образуется между теми предприятиями и образовательными учреждениями, которыми учитывают вышперечисленное в своей деятельности, и теми, что предпочитают работать по старинке, заставляет во многом пересмотреть подход к подготовке специалистов. Если рассматривать профессиональную компетенцию как способность выполнять задание с предопределенным результатом, необходимо посмотреть в первую очередь на те компетенции, которые будут актуальны в перспективе, что позволит скорректировать образовательные треки уже сегодня и даст рынку необходимое число специалистов к тому моменту, когда они понадобятся [2, с. 589]. Такой подход позволит минимизировать время на реорганизацию производственных процессов в момент внедрения инновационных технологий и повысит востребованность и конкурентоспособность выпускников профессионально-педагогического ВУЗа.

#### Список литературы

1. *Плаксина Л. Т.* Производственно-инновационные технологии как фактор эффективного формирования инженерного мышления. Инженерное мышление: особенности и технологии воспроизводства: Материалы научно-практической конференции / Л.Т. Плаксина. Екатеринбург: Деловая книга, 2018. С. 148–152.
2. *Плаксина Л. Т.* Подготовка специалистов в образовательном учебном центре предприятия как способ проектирования профессионального будущего. Инновации в профессиональном и профессионально-педагогическом образовании: материалы 23-й Международной научно-практической конференции / Л.Т. Плаксина, В.Ю. Орлов. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2018. С. 588–591.
3. *Плаксина Л. Т.* Технологии мультискиллинга в системе непрерывного образования. Непрерывное образование: теория и практика реализации: материалы Международной научно-практической конференции / Л.Т. Плаксина, В.Ю. Орлов. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2018. С. 230–233.
4. *Плаксина Л. Т.* Применение информационных технологий в системе непрерывного образования. Непрерывное образование: теория и практика реализации: материалы Международной научно-практической конференции / Л.Т. Плаксина, Н.И. Климова. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2018. С. 92–96.
5. *Плаксина Л. Т.* Модульная программа обучения с применением информационных технологий. Непрерывное образование: теория и практика реализации: материалы II Международной научно-практической конференции. / Л.Т. Плаксина, Н.И. Климова. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2019. С. 277–280.

УДК 371.136.072.6

**М. М. Рассанова**

**M. M. Rassanova**

***ГАПОУ СО «Серовский техникум сферы обслуживания и питания», Серов  
Serov Technical School of Service and Catering, Serov  
masha\_rassanova@mail.ru***

#### **НОВАЯ МОДЕЛЬ АТТЕСТАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ – ВОЗМОЖНОСТИ ДЛЯ ПЕДАГОГОВ ИЛИ СЕРЬЕЗНЫЕ ИСПЫТАНИЯ THE NEW MODEL OF CERTIFICATION OF EDUCATIONAL WORKERS – OPPORTUNITIES FOR TEACHERS OR SERIOUS TESTS**

**Аннотация.** Актуальность данной статьи обусловлена внедрением новой модели аттестации педагогов, эффективность которой невозможна без адекватной обратной связи. Кадровое обеспечение учебно-воспитательного процесса в образовательных учреждениях – одно

из важнейших звеньев системы образования. В связи с этим проблема совершенствования системы аттестации педагогических кадров является основополагающей. В статье рассматривается новая модель аттестации педагогов её достоинства и недостатки, возможность использования в системе образования.

**Abstract.** The relevance of this article depends on the introduction of a new model of teacher certification, which effectiveness is impossible without adequate feedback. Staffing of teaching and educational process in educational institutions is one of the most important links of the education system. Therefore, the problem of the improving of teacher certification system is fundamental. This article discusses the new model of teacher certification, its advantages and disadvantages, the possibility of its use in the education system.

**Ключевые слова:** аттестация педагога, оценка деятельности педагога, новая модель аттестации, профессиональная компетентность.

**Keywords:** teacher certification, assessment of the teacher, the new model of certification, professional competence.

Социально-экономические условия, складывающиеся в современной России, вызывают необходимость поиска эффективных и объективных способов оценки деятельности педагога. Оценка эффективности преподавательской деятельности является обязательным условием, обеспечивающим уровень качества образования, так как позволяет контролировать изменение педагогического кадрового потенциала [2]. Мир быстро меняется и характеризуется постоянным обновлением информации, поэтому от педагогов требуется постоянное совершенствование профессиональных компетенций. Непрерывное самообразование становится решающим фактором развития личности педагога на пути построения карьерной траектории.

Анализ действующих систем аттестации педагогических кадров позволяет констатировать, что подходы оценивания педагогов разные. Сейчас порядок проведения аттестации педагогов закреплён на федеральном уровне, а содержание аттестации определяют регионы. То есть в каждом субъекте Российской Федерации свои подходы к аттестации педагогов: в частности, в Пермском крае сдают портфолио, в Самаре – проводят открытые уроки, в Свердловской области аттестацию проходят в форме защиты аналитического отчета. Министерством просвещения предлагается ввести новые правила, которые будут едины для всей страны. И, что очень важно, они будут соответствовать критериям, прописанным в профессиональном стандарте «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» [3].

Министерством образования и науки Российской Федерации утверждён план мероприятий («дорожная карта») (Приказ Министерства образования и науки РФ от 26 июля 2017 г. № 703) по формированию и введению национальной системы учительского роста, которая включает в себя несколько мероприятий, например таких как:

– организационно-координационные мероприятия, в том числе образование Межведомственной комиссии по формированию и введению НСУР (национальной системы учительского роста), формирование списка субъектов РФ, принимающих участие в апробации новой модели аттестации учителей, формирование корпуса экспертов;

– формирование новой модели аттестации учителей и подготовку наборов единых федеральных оценочных материалов (ЕФОМ), включающие в себя разработку, обсуждение и подготовку проекта новой модели аттестации учителей на основе ЕФОМ;

– закрепление национальной системы учительского роста (НСУР) в нормативном плане [5].

Предполагается, что новая модель аттестации работников образовательной сферы будет состоять из трех основных блоков:

1. Проверка уровня знаний по предмету.
2. Проверка психологических характеристик.

### 3. Проверка педагогических навыков.

Такой подход позволит определить не только уровень знаний педагога, но и его умение подать материал, найти общий язык с обучающимися и многие другие профессиональные качества.

Вся процедура аттестации будет состоять из 4 разделов и представлена в таблице 1.

Таблица 1 – Процедура аттестации

Наименование раздела	Средства оценки	Срок выполнения	Способ проверки
Тестовые задания по предмету	20 заданий	2 часа	автоматическая проверка
Методические задачи	3 задачи максимально 15 баллов	2 часа	оценивается экспертами
Профессиональная задача	максимально 40 баллов	5- 9 дней	оценивается экспертами
Видеозапись урока	максимально 36 баллов	2 недели	оценивается экспертами

Точные формы оценки пока не утверждены. Для проведения аттестации планируется использовать специально разработанные для этого ЕФОМ.

В сентябре-октябре 2017 проводилась апробация ЕФОМ: учителя (624 педагога) проводили видео урок, решали предметные, методические и профессиональные (как выйти из определенной ситуации на уроке) задачи. Замминистра Татьяна Синюгина отметила, что педагоги пилотных регионов станут экспертами по оценке предлагаемого варианта модели аттестации. Они смогут высказать свои замечания и внести предложения относительно того, какой НСУР должна быть.

Изучив новую процедуру аттестации, выявили ряд достоинств и недостатков. Для начала хотелось бы остановиться на положительных моментах:

1. Оценивать педагогов будут по единым материалам, разработанным на федеральном уровне (все педагоги будут находиться в равных аттестационных условиях).

2. Методика оценки выполняет в большей степени диагностическую, чем контролирующую функцию, и, наряду с определением уровня профессиональной компетенции, анализ результатов исследования позволяет выделить индивидуальные для каждого педагога направления повышения его квалификации.

3. Действующие правила Минобразования не позволяют молодому преподавателю рассчитывать на получение высшей квалификационной категории. По правилам, предварительно защищается первая категория, затем высшая. Но это возможно через 2 года после последней аттестации. Новая модель аттестации позволит обзавестись высшей категорией обычному преподавателю, который только закончил педагогический ВУЗ. Для этого достаточно продемонстрировать перед комиссией собственные профессиональные навыки и результат педагогического мастерства (в заявлении не указывается квалификационная категория, на которую претендует педагог, а определяется количеством набранных баллов во время аттестации).

4. Новая модель испытаний – призвана обеспечить стимулирование среди педагогов и повышение качества собственного труда, его результативности. От чего напрямую зависит зарплата педагога.

5. В том случае, если педагог не пройдет аттестацию, в Рособназдоре предлагают направить его на повышение квалификации для оказания «соответствующей методической помощи», а не увольнять.

Следует заметить, что благие намерения прекрасно звучат на бумаге, но непонятно, как это будет организовано на практике, что вызывает справедливое возмущение педагогической общественности.

В ходе исследования были выявлены недостатки новой модели аттестации:

1. Заочное решение профессиональной задачи никогда не даст 100% уверенности, что преподаватель эту задачу решил самостоятельно. А значит, этот показатель заведомо необъективен, – отмечает председатель Столичной Ассоциации экспертов Владимир Лазарев.

2. Аттестацию необходимо будет проходить раз в четыре года. Ранее Рособрназдор заявлял о том, что проверку нужно проводить чаще – каждые 2-3 года, но пока такое предложение не реализовано в жизнь. А так как процедура аттестации продолжительная в таком виде она потребует от преподавателей больших временных затрат, а значит, пойдет в ущерб их основной работе – обучению учащихся и студентов.

3. Педагогам предлагают написать эссе, который позволит оценить их кругозор. Возникает вопрос о том, кто будет проверять их работы и по каким критериям. Не исключен вариант, что оценка будет необъективная, а требования существенно завышенные. Возможен и вариант, что эссе заменят контрольно-измерительными материалами КИМ (наподобие ЕГЭ).

4. Для проверки заданий понадобится сформировать пул экспертов, обучение и аккредитация которых влечет за собой дополнительные финансовые расходы из бюджета региона. Более того, новая модель аттестации учителей не вписывается в правовое поле – в законе «Об образовании в Российской Федерации» уже предусмотрена соответствующая процедура. То есть потребуются изменения в нормативной документации.

5. Проверку психологических характеристик предлагают проводить на основе анализа видео урока преподавателя. Но возникают трудности технического характера, поскольку видео должно быть снято не на телефон или иной гаджет, а выполнено профессионалом. При этом оператор должен сам понимать учебный процесс, выбирая нужный план в тот или иной момент урока. Но это требует финансовых затрат, а также разрешения на съемку от всех родителей учеников, что в принципе связано с дополнительными трудностями, особенно в сельской местности.

6. Новая модель аттестации повысит коэффициент текучести кадров (педагоги со стажем, предпенсионного возраста откажутся от прохождения данной процедуры).

7. Подтверждение педагогической пригодности с юридической точки зрения можно оспорить в суде, поскольку на наличие необходимых навыков указывает документ (диплом), полученный после завершения высшего учебного заведения.

Как видим еще на ранних этапах новая модель аттестации не идеальна и имеет много недоработок. По мнению большинства педагогов, такой вид проверки их знаний считается не вполне уместным и носит провокационный характер. Новая модель аттестации предполагает довольно унижительные для педагога процедуры: тест на знание предмета, решение педагогических задач, видеосъемка урока. Само наличие этих аттестационных процедур говорит о недоверии к преподавателю, его профессионализму. Сомнению подвергается даже знание предмета. При этом любой педагог – это дипломированный специалист, который сдал государственные экзамены и защитил диплом.

Несмотря на очевидные недоработки, программа по повышению уровня подготовки специалистов запущена. Вряд ли следует расценивать ее как панацею, способную резко и быстро преобразовать существующую концепцию образования. Однако даже если будет установлено десять, двадцать, сто случаев непригодности педагога, то это уже неплохо, поскольку позволит избавить учебные заведения от

людей, занимающихся не своим делом. При этом речь не идет о моментальном увольнении: при желании каждый наставник получит возможность поднять уровень знаний на соответствующих курсах, задуматься о дальнейших перспективах в выбранной области.

### Список литературы

1. *Долгоаршинных Н. В.* Аттестация педагогических работников. Нормативные акты и процедура экспертизы профессиональной деятельности / Н.В. Долгоаршинных, И.И. Семенова. Москва: Перспектива, 2018. 188 с.
2. *Матушанский Г. У., Цвенгер Ю. В.* Основные характеристики психолого-педагогической подготовки и переподготовки преподавателя высшей школы на современном этапе [Электронный ресурс]: <http://www.psyedu.ru/av.php>.
3. *Приказ* Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 года N 544н «Об утверждении профессионального стандарта "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)".
4. *Приказ* Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».
5. *Приказ* Министерства образования и науки Российской Федерации от 26 июля 2017 года № 703 «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») Министерства образования и науки Российской Федерации по формированию и введению национальной системы учительского роста».
6. *Федеральный закон* от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 29.12.2017) "Об образовании в Российской Федерации".

УДК 378.126:331.108.4

**Н. В. Ронжина**

**N. V. Ronzhina**

*ФГАОУ ВО «Российский государственный  
профессионально-педагогический университет», Екатеринбург  
Russian state vocational pedagogical university, Ekaterinburg  
obrpravo@yandex.ru*

### ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ПЕДАГОГА ВУЗА: ПРОБЛЕМЫ И ПРОТИВОРЕЧИЯ

### PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF THE TEACHER OF PROFESSIONAL EDUCATION: PROBLEMS AND CONTRADICTIONS

**Аннотация.** Интеграционные процессы российского образования, изменение нормативно-правовой базы и изменение квалификационных требований к педагогу согласно профессиональному стандарту обусловили действие объективных и субъективных факторов профессионального развития педагога в вузе.

**Abstract.** The integration processes of the Russian education, changes in the regulatory framework and changes in the qualification requirements for the teacher in accordance with the professional standard determined the objective and subjective factors of the teacher's professional development at the university.

**Ключевые слова:** профессиональное развитие, профессиональное образование, профессиональный стандарт, фактор развития.

**Keywords:** professional development, vocational education, professional standard, development factor.

Необходимость в исследовании проблемы профессионального развития педагога вуза является перманентно актуальной в силу разных причин объективного и субъективного характера. Данный вопрос рассматривался учеными философами, психологами, педагогами на протяжении последних десятилетий, но в настоящее время появилась потребность комплексного подхода к его решению в рамках