

С. Г. Молчанов

**Цифровизация процедур
аттестации педагогического персонала
образовательных организаций**

Челябинск

2022

УДК 371:681.14(021)
ББК 74.04:32.97я73
М76

Печатается по решению редакционно-издательского совета
МЭО

Рецензенты:

Киселев А.Ф. – профессор, доктор исторических наук, экс-зам.
Минобра РФ;

Матушкин С.Е. – член-корр. РАО, д-р пед. наук, профессор;
Адриан Ж. – эксперт Министерства образования Франции, директор лицея
(Сен-Мор-Париж, Франция)

Прохорофф Ж. – эксперт Министерства образования Франции, экс-директор
департамента международных связей Министерства образования (Париж,
Франция)

Ле Кок Ж. – профессор Международного Центра педагогических
исследований (Севр, Франция)

Карстанье П. – профессор Амстердамского университета (Амстердам,
Голландия)

Молчанов С.Г. Цифровизация процедур аттестации педагогического персонала образовательных организаций (Методическое пособие для по использованию компьютерной программы «Автоматизированная Личностно-ориентированная Интерактивная Независимая Аттестация – «АЛИНА»). – Челябинск: Изд-во «ЗАО Библиотека А. Миллера», 2022. – 141 с.

В создании математической модели обработки данных, системного обеспечения компьютерной программы и ее разработки принимали участие Рагозин А.Н., к.т.н., доцент ЮУрГУ и Кононов Д.Ю., к.т.н., доцент ЮУрГУ

ISBN 978-5-93162-687-1

Изложена методика работы с компьютерной программой экспертного оценивания социально-профессионального статуса (профессиональной компетентности) педагогических работников и руководителей образовательных организаций и (или) их структурных подразделений. Описаны возможности применения методики и алгоритм работы с программой в режимах: а) оператора (секретаря аттестационной комиссии) и б) эксперта интерактивного эталонного и персонального оценивания.

Использование предлагаемой методики позволяет не только автоматизировать процедуру оценивания, но и обеспечить ее объективизированность и конфиденциальность; существенно сократить затраты моральных, материальных и временных ресурсов на аттестацию; адекватно и экономично обеспечить отбор актуального содержания повышения квалификации; перенести акцент на дистанционные формы получения дополнительного профессионально-педагогического (-управленческого) образования.

Предназначена для обеспечения работы аттестационных комиссий и экспертных групп, а также для предварительного, институционального оценивания педагогического персонала внутри образовательной организации. Методика может использоваться для научных исследований, связанных с повышением квалификации педагогических работников и разработкой стандартов профессионально-педагогического образования и профессионально-педагогической деятельности.

ISBN 978-5-93162-687-1

© С.Г. Молчанов, 2022.

Содержание

Введение	5
1. Выбор режима работы	9
2. Работа с компьютеризированной методикой «АЛИНА» в режиме оператора	11
2.1. Создание базы данных экспертов и аттестуемых	11
2.2. Создание эталонной модели, относительно которой производится оценивание	18
2.3. Выбор категории (группы) работников и вида оценивания	21
2.4. Работа оператора в режиме эталонного оценивания.....	24
2.5. Работа оператора в режиме персонального оценивания	27
3. Содержание главного меню программы «АЛИНА»	31
4. Расчет эталонных моделей	38
4.1. Выбор экспертов, результаты оценивания которых включаются в итоговый расчет	39
4.2. Выбор кластера (группы экспертов), результаты оценивания которых включаются в итоговый расчет	41
4.3. Просмотр исходных и расчетных данных	46
5. Эталонное оценивание	60
5.1. Выбор задания, назначаемого эксперту	63
5.2. Выбор списка экспертов для назначения им заданий	64
5.3. Выбор списка аттестуемых, которых должны оценить эксперты.....	65
5.4. Обновление базы данных	67
5.5. Просмотр заданий, назначенных экспертам.....	68

6. Работа с компьютеризированной методикой «АЛИНА» в режиме эксперта	71
6.1. Выбор режима эксперта.....	71
6.2. Идентификация эксперта.....	71
6.3. Выбор заданий, назначенных аттестационной комиссией.....	72
6.4. Эталонное оценивание.....	73
6.5. Персональное оценивание	76
Библиография	79
<i>Приложения</i>	82
1. Форма представления информации аттестационной комиссии об итогах оценивания социального профессионального статуса (на примере работника общего среднего образования).....	82
2. Экспертные карты эталонного оценивания.....	86
3. Экспертные карты персонального оценивания.....	99
4. Терминологический словарь-помощник (для экспертов и аттестуемых).....	111

Введение

Целью настоящего пособия является описание алгоритма работы с компьютерной программой «АЛИНА», рекомендуемой для использования в рамках аттестации работников образования.

Проблема оценивания профессиональной компетентности и, в частности, социально-профессионального статуса, работников образования весьма актуальна в рамках реализации федерального (национального) проекта «Образование».

Оценивание профессиональной компетентности педагогического персонала предполагает создание адекватного инструментального обеспечения, позволяющего установить рейтинг каждого педагогического работника для определения его социально-профессионального статуса и профессиональной компетентности. На этом основании ему может быть присвоена определенная квалификационная категория.

Необходимость идентификации состояния профессиональной компетентности педагогического работника очевидна и с позиций

а) системы повышения квалификации (дополнительного профессионально-педагогического (-управленческого) образования;

б) институциональной методической и научно-методической работы педагогических и руководящих работников образовательных организаций на уровне их участия в работе над единой методической темой;

в) выстраивания стандарта профессионально-педагогического образования;

г) построения стандарта профессиональной компетентности педагогических работников («стандарта педагога»).

Таким образом, система аттестации, взаимодействуя с

системой повышения квалификации и системой институциональной методической работы, предоставляет этим последним информацию о степени выраженности профессиональных компетенций педагогического работника относительно нормативных требований к профессионально-педагогической (-управленческой, в сфере образования) деятельности.

Предлагаемая методика позволяет установить, какие компетенции слабо выражены или отсутствуют. Именно они и увеличение их выраженности должны стать объектом воздействия в системе повышения квалификации, именно они и их описания должны выступить в качестве содержания образовательных программ повышения квалификации.

Методика имеет программное сопровождение, которое предполагает возможность оценивания четырех групп работников:

- 1) дополнительного образования;
- 2) дошкольного образования;
- 3) общего (начального, основного и среднего) образования;
- 4) руководителей образовательных учреждений (структурных подразделений)¹.

Особенностью программы является ее персонально-ориентированная направленность. Экспертное заключение фиксируется в виде итогового протокола, содержащего результаты оценивания профессиональной компетентности педагогического работника несколькими экспертами и предстает в виде перечня «ключевых» компетенций с указанием степени их выраженности. Это позволяет по итогам аттестации и самому аттестуемому специалисту, и

¹ Методика может быть использована и для оценивания социально-профессионального статуса педагогического персонала среднего и высшего профессионального образования, и других образовательных организаций.

руководителям образования отобрать для него (прошедшего аттестацию, оценивание) адекватное содержание дополнительного профессионально-педагогического (-управленческого) образования и (или) методической (научно-методической) работы внутри образовательного учреждения.

Кроме того, перечень «ключевых» компетенций может варьироваться, в рамках нормативно заданных государственных требований к профессиональной компетентности педагогического работника, и периодически обновляться в зависимости от актуальных приоритетов развития образовательной системы, а также быть адаптированным к региональным приоритетам.

Использование предлагаемой методики позволяет не только автоматизировать процедуру оценивания, но и обеспечить ее объективизированность и конфиденциальность; существенно сократить затраты моральных, материальных и временных ресурсов на аттестацию; адекватно и экономично обеспечить отбор актуального содержания повышения квалификации; перенести акцент на дистанционные формы получения дополнительного профессионально-педагогического (-управленческого) образования.

Поскольку на первом этапе использования методики «АЛИНА» ситуация будет складываться так, что эксперты, возможно, будут заполнять экспертные карты эталонного и персонального оценивания на бумажных носителях («Экспертная карта эталонного оценивания», «Экспертная карта персонального оценивания»: см. Приложение 1), то оператору (в «Режиме оператора») будет нужно вносить из экспертных карт, заполненных на бумажных носителях, привезенных из отдаленных образовательных организаций (например, в сельской территории) экспертные оценки в компьютерную базу данных.

Таким образом, информация об итогах оценивания может быть собрана на одном компьютере (или в «облаке») в органе управления образованием (или в образовательной организации, которая будет определена приказом органа управления,

как ответственная за сбор и хранение информации, а также за ее конфиденциальность). И вся эта информация может быть в любой момент представлена аттестационной комиссии для принятия аттестационного решения и его фиксации в виде двухстраничной формы – «Итоговый протокол оценивания».

Если же зал заседаний аттестационной комиссии будет оборудован экраном (монитором) соответствующих размеров, то тогда не будет нужды распечатывать каждому члену аттестационной комиссии итоговую информацию об экспертном оценивании, т.е. «Итоговый протокол оценивания». Достаточно будет выводить информацию по обсуждаемому аттестуемому работнику на экран для ее представления всем членам аттестационной комиссии одновременно (одномоментно).

В этом случае можно распечатать один экземпляр - «Итоговый протокол оценивания» - для помещения его в аттестационное дело. Это даст ощутимую экономию расхода бумаги.

Например, для подготовки аттестационного дела к заседанию ГАК при МОУиН Челябинской области на каждого аттестуемого расходовалось 2 листа бумаги. Членов ГАК – 27. Значит на одного аттестуемого – 54 листа. В год в Челябинской областной образовательной системе аттестуется только на высшую категорию около 2100 работников. Следовательно, в год расходуются 113400 листов бумаги, т.е. 1134 пачки бумаги (по 100 листов). Каждая пачка бумаги (для принтера) стоит сегодня 200 рублей и более. Значит 226 800 рублей уходит только на бумагу и плюс расходные материалы. Таким образом приобретение большого экрана (монитора) представляется более экономичным управленческим решением

Поскольку, как мы уже выше отмечали, вариант работы методики «АЛИНА» в «Режиме эксперта» будет менее востребован на начальном этапе ее внедрения, постольку остановимся, сначала, на описании работы этой методики в режиме оператора (т.е. в режиме заполнения экспертных карт экспертами на бумажных носителях и последующего переноса сведений из них оператором в базу данных компьютерной программы).

1. Выбор режима работы

Компьютеризированная методика оценивания социально-профессионального статуса педагогических работников (дошкольных, общеобразовательных организаций и организаций дополнительного образования) и руководителей названных образовательных организаций (их подразделений) - «АЛИНА» обеспечивает два режима работы (рис. 1.1.): 1) «Режим оператора», 2) «Режим эксперта».

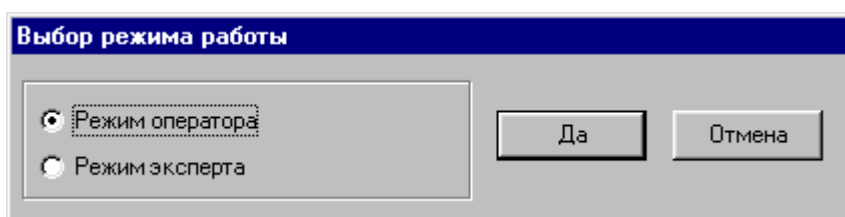


Рис. 1.1. Выбор режима работы

Первый режим работы с информацией – «Режим оператора» (или секретаря аттестационной комиссии). Оператор, работая в первом режиме («Режим оператора»), имеет возможность изменять конфигурацию содержания вводимой информации. Это означает, что оператор может:

а) включать в имеющийся список экспертов новых экспертов, утвержденных в этом качестве аттестационной комиссией соответствующего уровня;

б) «назначать» (от имени и по поручению аттестационной комиссии) задания экспертам по эталонному и персональному оцениванию;

в) готовить на утверждение руководителю органа управления (председателю аттестационной комиссии) «точку отсчета» для оценивания, некое согласованное эталонное представление о ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ современного работника образования²;

² Оно создается на основе суммирования всех оценок в рамках эталонного оценивания всей совокупностью экспертов, которые включены в состав экспертных групп разного уровня (федерального, регионального, муниципального, институционального).

г) вводить информацию с заполненных экспертами листов (бумажных носителей) эталонного и персонального оценивания;

д) производить обработку введенной информации (по заданию начальника органа управления или председателя аттестационной комиссии);

е) готовить итоговую информацию по результатам оценивания к заседаниям аттестационной комиссии.

Второй режим работы с информацией – «Режим эксперта». (см. раздел 6). Этот режим означает, что эксперт, если он включен оператором (на основании решения аттестационной комиссии) в список экспертов, может фиксировать свои экспертные оценки интерактивно (работая с этой компьютерной программой) в режиме эталонного и (или) персонального оценивания, выполняя «назначенные» ему задания по оцениванию социально-профессионального статуса (СПС)³ аттестуемых (см. раздел 6).

³ Социально-профессиональный статус – в дальнейшем – СПС.

2. Работа с компьютеризированной методикой «АЛИНА» в режиме оператора

Прежде чем приступить собственно к оцениванию социально-профессионального статуса аттестующихся, необходимо внести в базу данных программы «АЛИНА» информацию об экспертах и аттестуемых.

2.1. Создание базы данных экспертов и аттестуемых

Программа обеспечивает эталонное⁴ и персональное оценивание четырех групп (категорий) работников образования: а) дополнительного образования; б) дошкольного образования; в) общего (начального, основного, среднего) образования; г) руководителей учреждений (подразделений).

Для создания базы данных экспертов и аттестуемых в окне «Выбор категории работников и вида оценивания» (рис. 2.1.) активизируем соответствующие кнопки и нажимаем клавишу «Да». На мониторе появляется окно «Алина – Эталонное оценивание: работники общего образования» (рис. 2.2.).

⁴ Смысл «эталонного оценивания» состоит в том, что эксперт как бы создает (фиксирует) свой субъективный эталон ВАЖНОСТИ признаков оцениваемого объекта - профессиональная компетентность – в программе. И его позиция учитывается при формировании совокупного эталонного представления всех экспертов о ВАЖНОСТИ этих признаков. Относительно этого ЭТАЛОНА и будет происходить установление рейтинга каждого аттестуемого в рамках персонального оценивания.

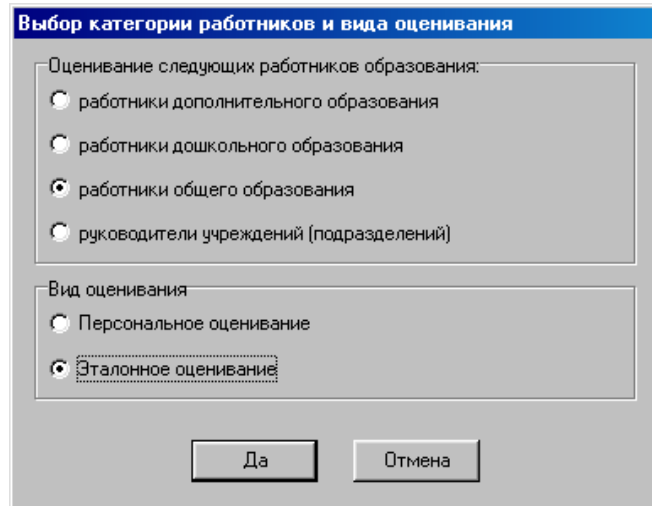


Рис. 2.1. Выбор категории работников и вида оценивания

На рис. 2.1., в зависимости от сделанного выбора, программа предлагает эталонное оценивание четырех групп (категорий) работников образования: а) дополнительного образования; б) дошкольного образования; в) общего образования; г) руководителей учреждений (подразделений).

На рис. 2.2. (в качестве примера) представлено: «Эталонное оценивание: работники общего образования».

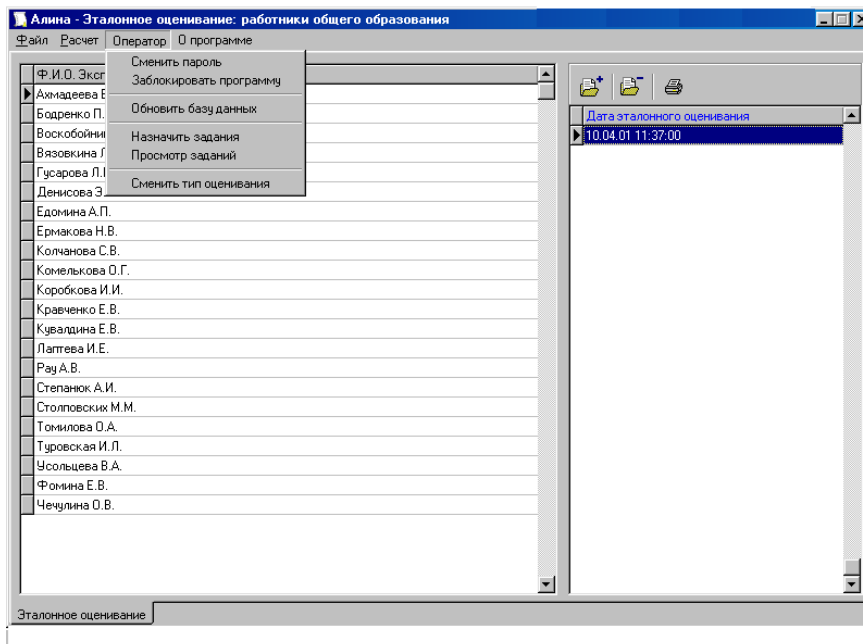


Рис. 2.2. Алина – Эталонное оценивание: работники общего образования

Для обновления базы данных, т.е. для создания списка экспертов (возможно, а) включение в список или б) исключение из списка) необходимо войти в меню «Оператор» (рис. 2.2.) и затем в пункт «Обновить базу данных» (рис. 2.2.)

После выбора команды «Обновить базу данных» на экране появляется окно «Обновление базы данных» (рис. 2.3.) для работы с базой данных (в дальнейшем - БД). Это окно позволяет обновить базу данных об экспертах и (или) об аттестуемых. Действия оператора аналогичны и для 1) создания базы данных (БД) экспертов, и 2) создания базы данных (БД) аттестуемых.

Приведем вариант обновления базы данных экспертов.

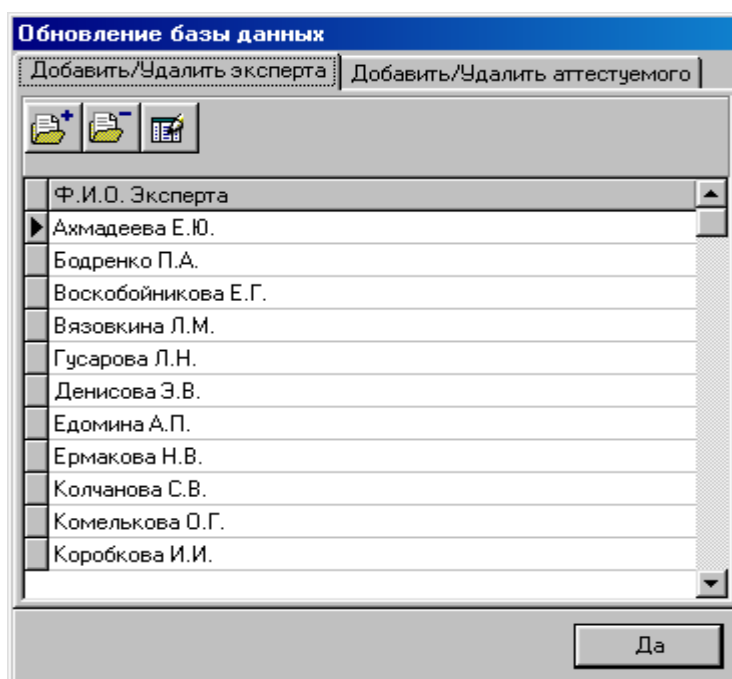





Рис. 2.3. Обновление базы данных (вкладка для работы с БД экспертов)

На вкладке «Добавить/Удалить эксперта» (рис. 2.3.) находится панель управления списком экспертов: . При нажатии кнопки  («Добавить») происходит добавление эксперта в список (рис. 2.4). При этом необходимо заполнить поле «Ф.И.О. эксперта» (рис. 2.4.) и, при необходимости, поле «Пароль» (поле «Пароль» используется при работе программы

в режиме эксперта). При нажатии  («Удалить») – происходит удаление из списка (рис. 2.3).

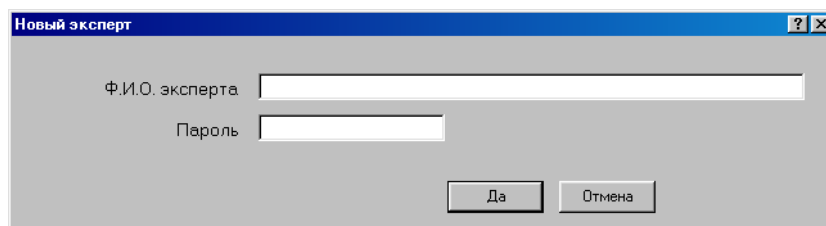



Рис. 2.4. Новый эксперт
(для введения информации об эксперте)

Операция обновления информации об эксперте («Ф.И.О. эксперта», «Пароль») доступна после нажатия кнопки  (рис. 2.3.). Обновление становится возможным при появлении на экране следующего окна (рис. 2.5).

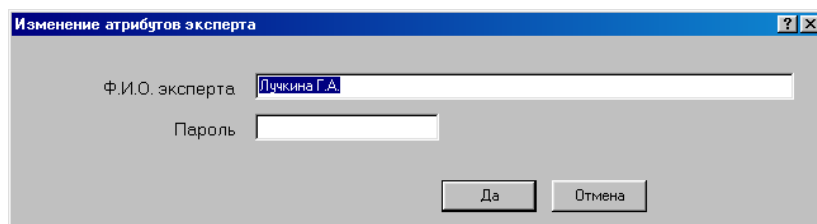


Рис. 2.5. Изменение атрибутов эксперта
(для обновления информации об эксперте)

Вкладка «Добавить/Удалить» аттестуемого работает аналогично вкладке «Добавить/Удалить эксперта» (рис. 2.6.).

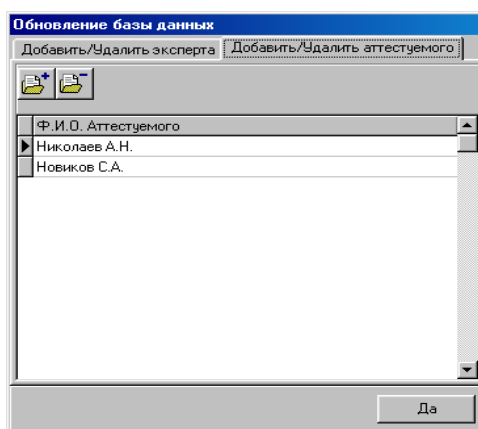


Рис. 2.6. Обновление базы данных аттестуемых

Для каждой категории (группы) работников (дошкольного, общего, дополнительного образования и руководителей ОО (подразделений) создается эталонная модель, относительно которой и производится оценивание СПС. Каждый эксперт, назначенный аттестационной комиссией, заполнив экспертную карту эталонного оценивания, автоматически принимает участие в формировании этой эталонной модели. Программа сама аккумулирует все экспертные суждения, преобразуя их в некую эталонную модель определенной группы (категории) работников образования.

Внимание! Эксперт, не участвовавший в создании эталонной модели, не допускается к персональному оцениванию.

Эксперт, назначенный для оценивания нескольких категорий (групп) работников, должен провести эталонное оценивание по каждой категории (группе) работников, в персональном оценивании которых он будет принимать участие.

Таким образом, эталонное оценивание проводят все эксперты, назначенные для участия в персональном оценивании каждого аттестуемого, принадлежащего к конкретной категории (группе) работников образования.

Для создания эталонной модели необходимо перейти в режим эталонного оценивания (рис. 2.7.). Окно «Эталонное оценивание...» содержит два списка:

- 1) список экспертов (слева);
- 2) и список заполненных бланков эталонного оценивания (справа) для эксперта, помеченного в списке (слева), с указанием даты заполнения бланка эталонного оценивания.

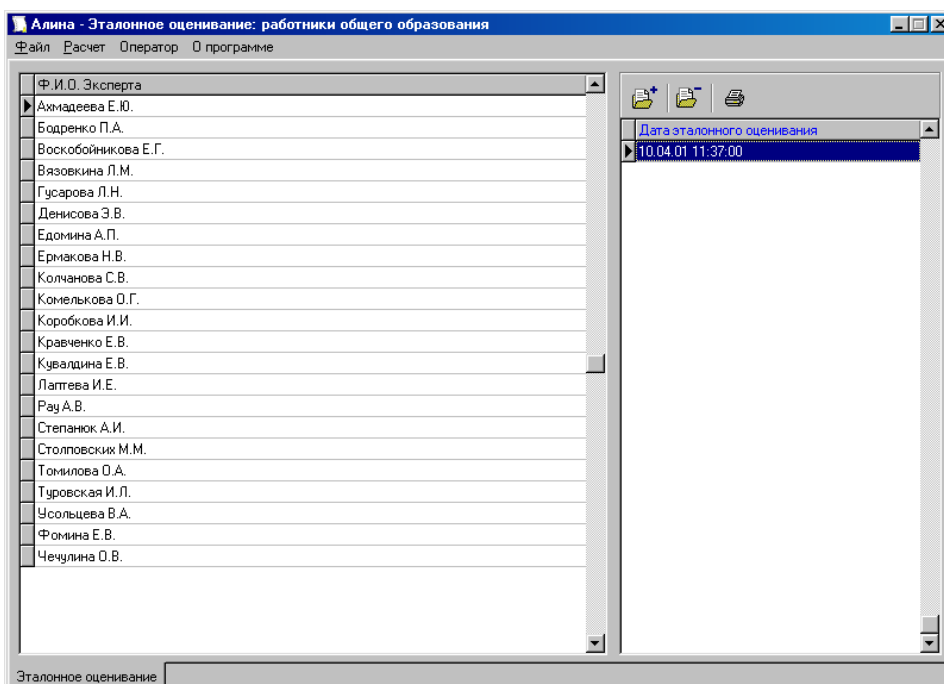







Рис. 2.7. Главное окно программы в режиме эталонного оценивания

Для управления списком бланков эталонного оценивания, служат следующие кнопки:

- кнопка  - заполнить бланк эталонного оценивания;
- кнопка  - удалить бланк эталонного оценивания;
- кнопка  - показать бланк эталонного оценивания.

Нажатие этой, последней кнопки позволяет просмотреть заполненный выделенным экспертом (значок - ) экспертная карта эталонного оценивания (на экране монитора), который при необходимости можно вывести на печать.

Выбрав эксперта из списка, оператор нажимает кнопку  («Добавить бланк эталонного оценивания»), при этом на экране должна появиться форма для заполнения бланка «Бланк 1: Экспертная карта эталонного оценивания», в режиме ввода информации оператором (рис. 2.8.).

Бланк 1: Экспертная карта эталонного оценивания

Эксперт: Абалкин В.А.
 Вид оценивания: Эталонное - работники общего образования

Баллы	Признаки
10	1. Знание предмета
2	2. Знания в области педагогики и психологии
5	3. Знание методики
6	4. Профессиональная зрелость
	5. Умение передавать знания по предмету
	6. Умение применять педагогические технологии
	7. Умение применять методики
	8. Умение организовать преподавание
	9. Умение организовать учение
	10. Уровень положительного влияния на учащихся
	11. Уровень сформированности ЗУНов
	12. Уровень активности учащихся
	13. Уровень выраженности положительного педагогического опыта
	14. Наличие корреktированных учебных материалов
	15. Использование новых технологий
	16. Наличие собственных технологий
	17. Наличие авторских учебных материалов
	18. Способность эффективно передавать информацию для организации познавательной деятельности учащихся
	19. Умение создавать общение в учебном пространстве
	20. Умение регулировать процесс общения
	21. Умение создавать позитивный эмоциональный фон
	22. Уровень рефлексии

Да Отмена

Рис. 2.8. Экспертная карта эталонного оценивания в режиме ввода информации оператором

В верхней части окна (рис. 2.8.) помещена информация об эксперте, виде оценивания, группе работников образования, для которой формируется эталонная модель, а также расположены признаки социально-профессионального статуса, как объекта оценивания (справа) и поля (слева), в которые оператор должен ввести баллы, выставленные экспертом на бумажном носителе.

Для занесения результатов оценивания в базу данных необходимо нажать клавишу «Да», а для отмены ввода следует нажать клавишу «Отмена».

При работе с бланком «Бланк 1: Экспертная карта эталонного оценивания» для удобства оператора предусмотрены следующие ограничения:

1. После проставления баллов в соответствующем поле программа выделяет следующий оцениваемый признак.
2. Программа в автоматическом режиме контролирует заполнение балльными оценками всех полей и не позволяет пользователю (оператору) отправить сведения в базу данных до тех пор, пока все поля не будут заполнены.
3. В случае, если хотя бы одно поле не заполнено, то при нажатии

клавиши «Да», программа выделяет признаки, которые не были оценены, и возвращает оператора к необходимости их заполнения.

Теперь оператор с бумажного носителя «Экспертная карты эталонного оценивания», заполненной и сданной экспертом оператору (секретарю аттестационной комиссии), переносит балльные оценки в пустые поля в столбце «Баллы» (рис. 2.8.).

Эту процедуру оператор проделывает со всеми сданными ему экспертными картами эталонного оценивания всех назначенных экспертов.

2.2. Создание эталонной модели, относительно которой производится персональное оценивание

После заполнения бланков эталонного оценивания каждым экспертом (или оператором на основе заполненной экспертом на бумажном носителе «Экспертной карты эталонного оценивания»), участвовавшим в эталонном оценивании, производится оформление (создание) самой эталонной модели.

Для этого необходимо в окне «Алина – Эталонное оценивание: работники общего образования» выбрать меню «Расчет» и в нем команду «Расчет» (рис. 2.9.).

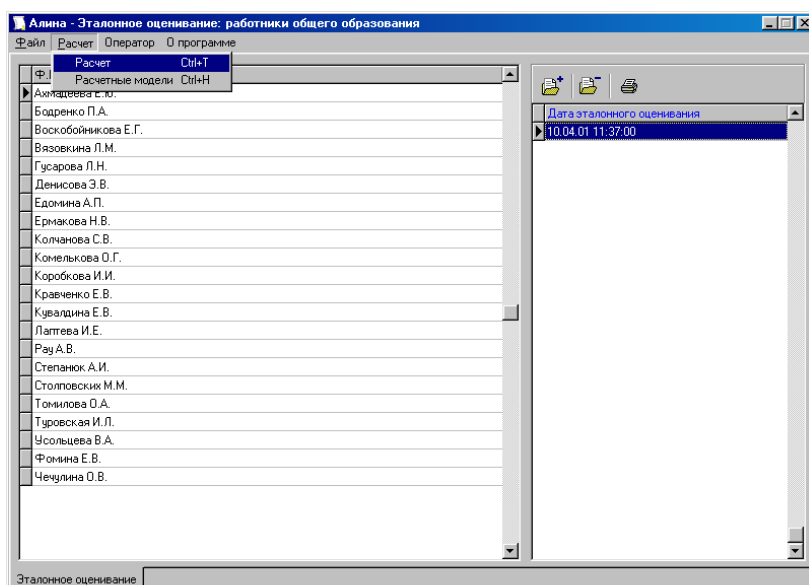


Рис. 2.9. Выбор пункта «Расчет»

На экране появится окно создания эталонной модели (рис. 2.10.).

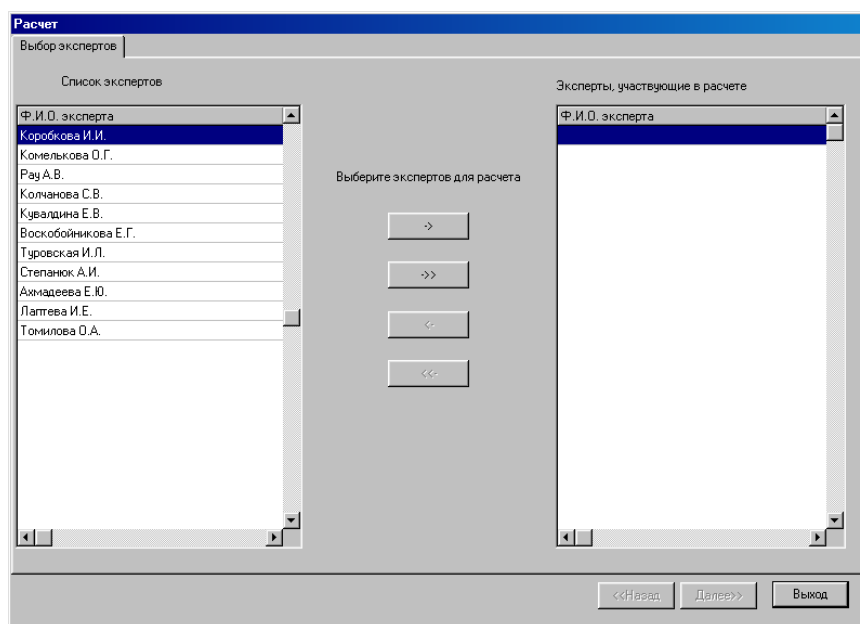


Рис. 2.10. Расчет. Выбор эксперта из списка 1 и перенос его в список 2 для расчета эталонной модели

Внимание! База данных программы содержит сведения обо всех экспертных картах, заполненных выбранным экспертом (пример: выделен цветом эксперт в окне слева (рис. 2.10)).

При расчете эталонной модели программа использует сведения экспертной карты, наиболее поздней по дате заполнения экспертом.

Это предусмотрено для учета того, что позиция эксперта может время от времени изменяться и уточняться.

Комментарий. Это делает методику «самозатачивающейся» и всегда актуальной, а оценка всегда будет фиксировать СПС аттестуемого относительно современных представлений о его компетентности.

В левой части вкладки «Выбор экспертов» находится список всех экспертов (рис. 2.10; список 1), заполнивших карты эталонного оценивания, в правой части находится список экспертов, выбранных для создания эталонной модели (рис. 2.10; список 2).

Для переноса эксперта из списка 1 в список 2 предназначены следующие кнопки

- кнопка «->» - перенос экспертов отдельно (одного или нескольких) в список 2;

- кнопка «->>» - перенос всех экспертов из списка 1, одновременно, в список 2.

Для исключения (элиминации) экспертов из списка 2 предназначены кнопки «<-», «<<-». После выбора хотя бы двух экспертов становится доступной кнопка «Далее>>» (рис 2.11).

Таким образом, перенося последовательно (или одновременно) экспертов в список 2, оператор формирует состав групп экспертов, данные экспертных карт которых будут участвовать в формировании эталонной модели.

Для проведения расчета эталонной модели необходимо нажать кнопку «Далее>>».

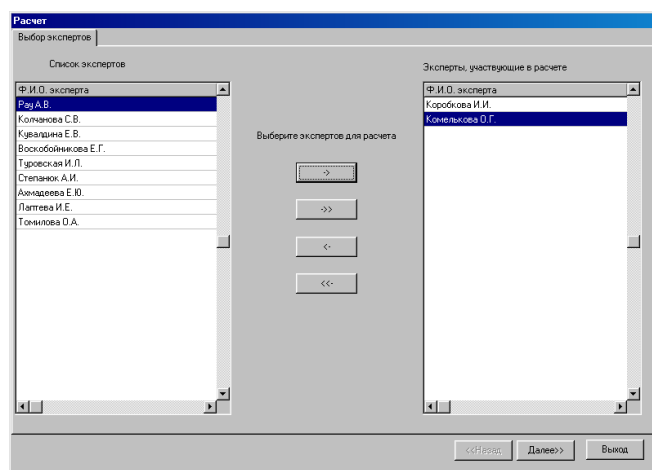


Рис. 2.11. Расчет. Создание эталонной модели (выбор экспертов, участвующих в расчете эталонной модели)

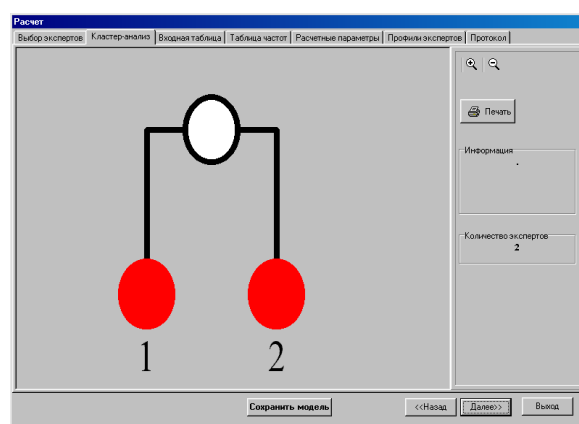


Рис. 2.12. Расчет. Создание эталонной модели (вкладка «Кластер анализ»)

В нижней части вкладки «Кластер анализ» (или любой другой, кроме вкладки «Выбор экспертов») находится кнопка «Сохранить модель» (рис. 2.12). Необходимо нажать кнопку «Сохранить модель» и подтвердить сохранение модели в появившемся окне подтверждения (рис. 2.13).

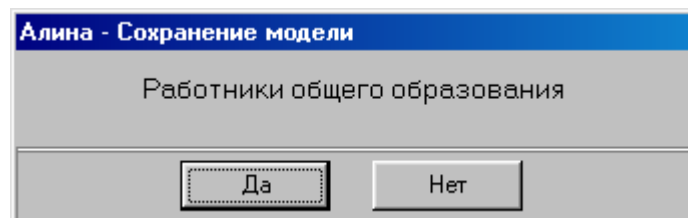


Рис. 2.13. Подтверждение сохранения эталонной модели.

Сохраненная модель может быть отпечатана в виде протокола (приказа), который визируется начальником соответствующего органа управления (председателем аттестационной комиссии). Таким образом, фиксируется точка, относительно которой будет производиться персональное оценивание.

Утверждаю Начальник ОУО Ф.И.О. _____
« » 20 г.

После этого можно приступить к персональному оцениванию.

Внимание !!! В персональном оценивании могут принять участие только те эксперты, которые заполнили экспертные карты эталонного оценивания.

2.3. Выбор категории (группы) работников и вида оценивания

После начала работы с программой «АЛИНА» появляется окно «Выбор режима работы» (рис. 2.14)

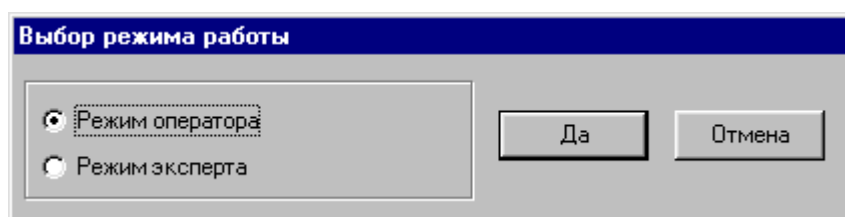


Рис. 2.14. Выбор режима работы

После установки курсора на кнопке «Режим оператора» (рис. 2.14.) и нажатия кнопки «Да» появляется окно «Выбор категории (группы) работников и вида оценивания» (рис. 2.15.).

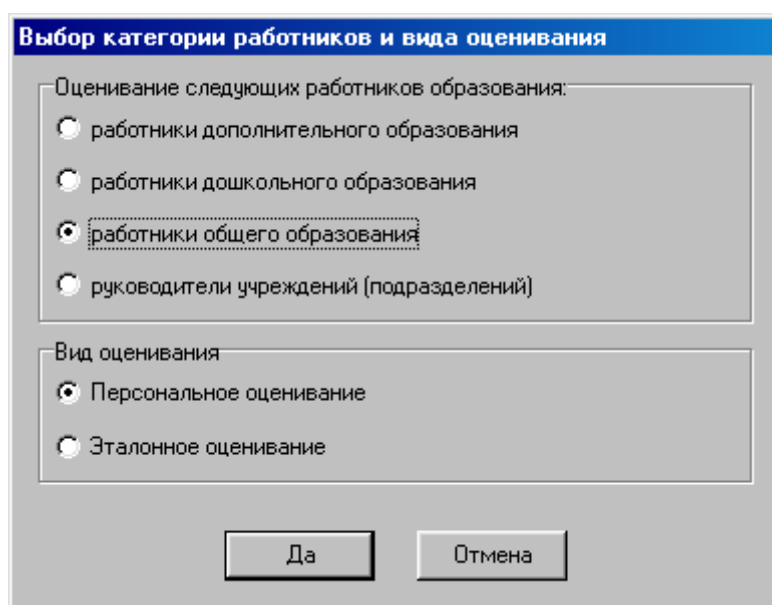


Рис. 2.15. Выбор категории работников и вида оценивания.

Окно «Выбор категории работников и вида оценивания» состоит из двух мини-окон:

- 1) Оценивание следующих работников образования (рис. 2.15; верхнее мини-окно);
- 2) Вид оценивания (рис. 2.15; нижнее мини-окно).

В верхнем (в первом) мини-окне оператор должен установить курсор напротив той группы работников, к которой принадлежит аттестуемый:

1. Работники дополнительного образования.

2. Работники дошкольного образования.
3. Работники общего образования.
4. Руководители учреждений (подразделений).

После этого, во (в нижнем) втором мини-окне оператор должен установить курсор напротив избранного вида оценивания:

1. Персональное оценивание.
2. Эталонное оценивание.

При **эталонном оценивании** эксперт производит оценивание степени **важности** признаков социально-профессионального статуса (СПС) работника образования с учетом его принадлежности к той или иной группе (см. первое мини-окно).

Комментарий. Эксперт выражает свое субъективное мнение в виде балльной оценки, отвечая на вопрос: «Какой признак более, а какой менее важен для работника, принадлежащего к такой-то группе?». Таким образом, эксперт как бы выстраивает их (признаков) иерархию. И это очень важно для последующего персонального оценивания. Это – процедура экспертного «якорения» критериев для последующего оценивания реальных объектов.

При **персональном оценивании** эксперт производит оценивание степени **выраженности** признаков СПС у конкретного аттестуемого работника.

Комментарий. Эксперт выражает свое субъективное мнение в виде балльной оценки, отвечая на вопрос: «Как (в какой степени) выражен тот или иной признак у конкретного аттестуемого работника?».

Эксперт выступает как измеритель. В сознании эксперта как бы возникает шкала. Как правило она выглядит так: 1) *ниже (хуже) того, как сделал бы я*; 2) *также, как сделал бы я*; 3) *лучше, чем делаю я*. В нашей методике предлагается шкала из 10 позиций. Поэтому, 1) «*ниже (хуже) того, как сделал бы я*» эксперт оценит баллами в диапазоне от 5 и до 1; 2) «*также, как сделал бы я*» - в диапазоне от 5 до 8; 3) «*лучше, чем делаю я*» - в диапазоне от 8 до 10.

Последующее **соотнесение «важности» и «выраженности»** и дает представление (в виде рейтинга) об адекватности (неадекватности) СПС актуальным представлениям о нем в индивидуальной оценке одного, а также и всех экспертов, т.е. в совокупной оценке всех оценивших конкретного аттестуемого.

В этой связи, забегаая несколько вперед, отметим, что каждый вновь назначенный эксперт должен **обязательно** выполнить сначала эталонное оценивание. Только после этого программа допускает его к персональному оцениванию.

Произведенный оператором выбор категории (группы) работников и вида оценивания определяет выбор уже самой программой режим расчета числовых значений признаков (критериев) и их (признаков) количества.

Предположим, что в окне (рис. 2.15.) произведен следующий выбор:

1) в мини-окне «Оценивание следующих работников образования» выбрано – «работники общего образования»;

2) в мини-окне «Вид оценивания» выбрано – «эталонное оценивание».

Оператор нажимает клавишу «Да» и появляется следующее окно «Режим эталонного оценивания» (рис. 2.16).

2.4. Работа оператора в режиме эталонного оценивания

Если программа работает в режиме эталонного оценивания, то это означает, что введенный в базу данных новый эксперт еще не произвел оценивания степени **важности** признаков СПС той категории (группы) работников образования, для оценивания которой он назначен аттестационной комиссией в качестве эксперта.

В режиме эталонного оценивания область окна «Алина – Эталонное оценивание: работники...» (рис. 2.16.) разделяется на две области:

1-е мини-окно - «Ф.И.О. эксперта». Это список экспертов, внесенных в БД программы. Эксперты, не заполнившие бланки (экспертные листы эталонного оценивания) выделяются красным цветом (для контроля за исполнением заданий со стороны оператора);

2-е мини-окно - «Дата эталонного оценивания». Это список заполненных экспертами бланков эталонного оценивания в соответствии с датами заполнения и внесения в программу данных эталонного оценивания (рис. 2.16.).

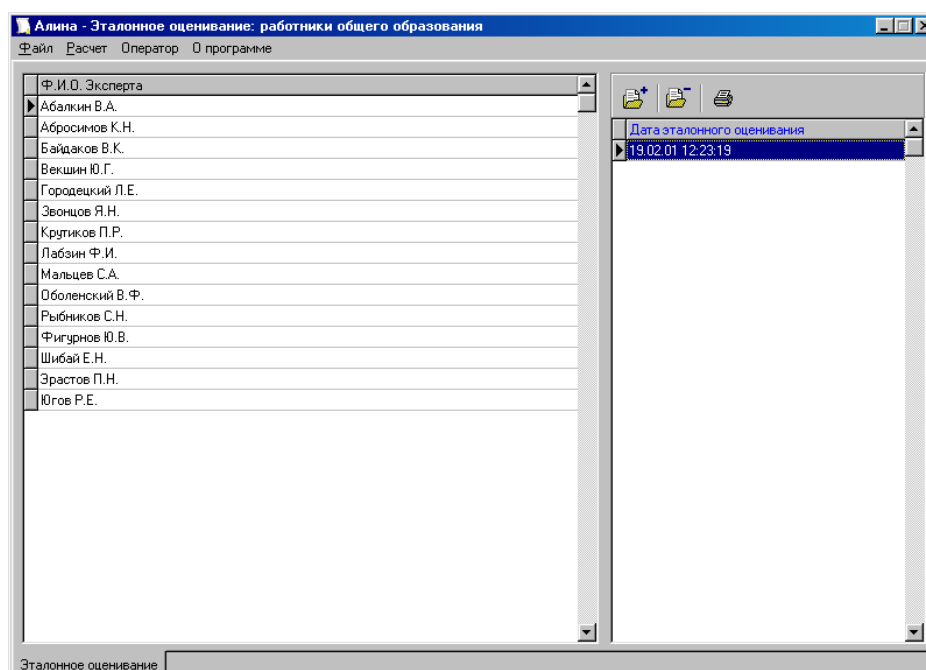




Рис. 2.16. Списки 1) экспертов, внесенных в базу данных и 2) заполненных бланков эталонного оценивания

Для управления списком заполненных бланков эталонного оценивания служит специальная панель инструментов.

Кнопка  панели инструментов означает «Показать бланк эталонного оценивания». Нажатие этой кнопки позволяет просмотреть заполненную выделенным экспертом (значок - ) экспертную карту эталонного оценивания (на экране монитора), которую при необходимости можно вывести на печать (Рис. 2.17.).

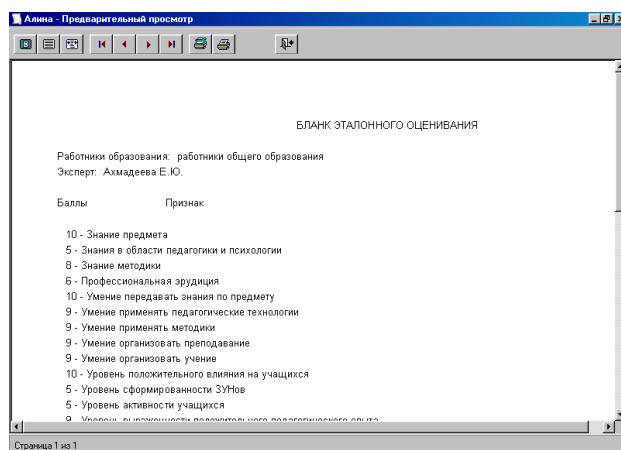



Рис. 2.17. Просмотр экспертного листа эталонного оценивания (на экране монитора). Фрагмент.

Просмотр осуществляется при помощи значка «Прокрутка».

Изменение списков происходит подобно описанной процедуре в пункте «Режим персонального оценивания».

Оператор в окне «Алина - Эталонное оценивание:…» выделяет курсором мыши Ф.И.О эксперта и нажимает кнопку .

На экране появляется незаполненный бланк эталонного оценивания, в который оператором заносятся баллы, проставленные экспертом на бумажном носителе. («Бланк 1: Экспертная карта эталонного оценивания, в режиме ввода информации оператором» (рис. 2.18.)

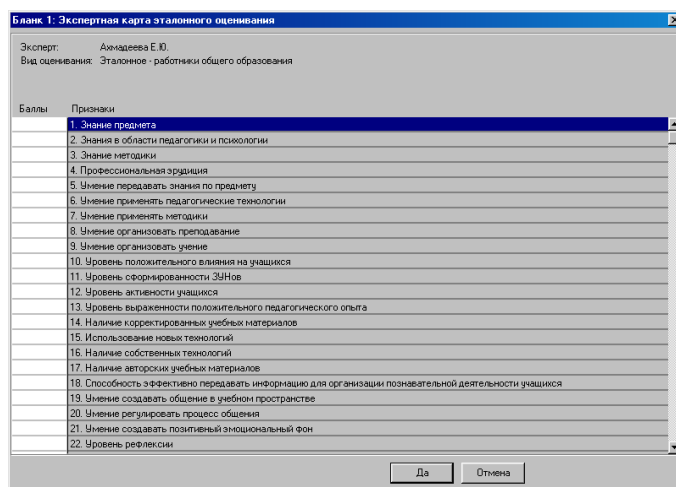


Рис. 2.18. Бланк 1: Экспертная карта эталонного оценивания, в режиме ввода информации оператором

В верхней части окна «Бланк 1: Экспертная карта эталонного оценивания» (рис. 2.18) расположена информация об эксперте и виде оценивания, ниже - оцениваемые признаки и поля, в которые оператор должен ввести баллы, выставленные экспертом на бумажном носителе – бланке «Экспертная карта эталонного оценивания». Для занесения результатов оценивания в базу данных необходимо нажать кнопку «Да», для отмены ввода следует нажать клавишу «Отмена».

2.5. Работа оператора в режиме персонального оценивания

В режиме персонального оценивания главное окно программы (рис. 2.19.) разделяется на три мини-окна: 1) «Ф.И.О. аттестуемого»; 2) «Заявленная категория. Дата начала оценивания»; 3) «Дата аттестации. Ф.И.О. эксперта».

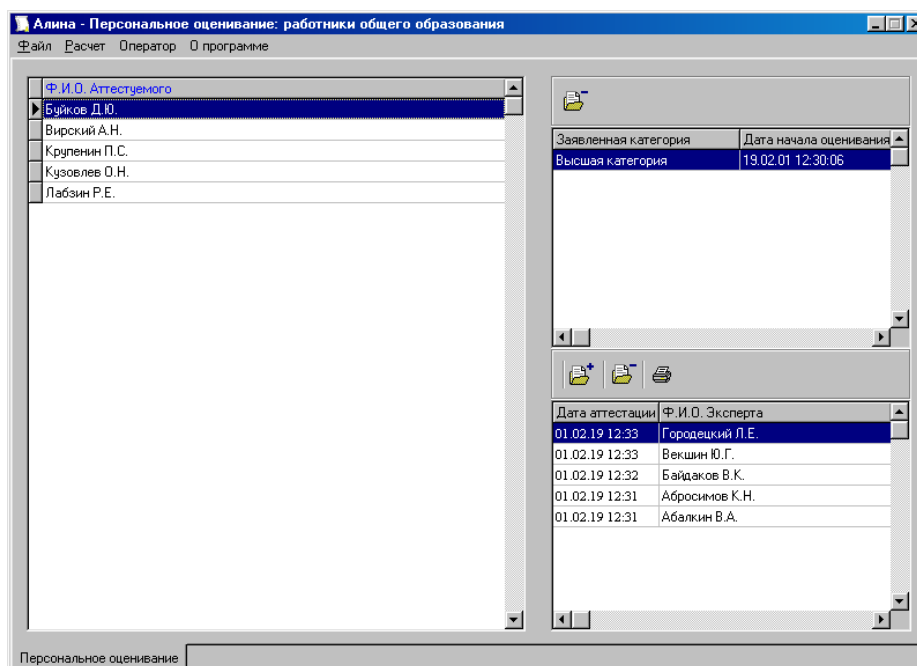


Рис. 2.19. Окно персонального оценивания

В этих мини-окнах содержится следующая информация:

1. В мини-окне (слева) «Ф.И.О. аттестуемого» (рис. 2.19.) можно увидеть список всех аттестуемых, внесенных в программу в соответствии с протоколом аттестационной комиссии.

Внимание! Внесение в программу сведений об аттестуемом работнике означает, что зафиксирован момент начала аттестации. И с этого момента в течение, например, 2-х месяцев аттестация должна быть завершена.





2. В мини-окне (справа, сверху) «Заявленная категория. Дата начала оценивания» (рис. 2.19), при выделении курсором Ф.И.О. аттестуемого появляется информация о категории, на которую претендует аттестуемый («Заявленная категория»; рис. 2.19.) и дата, и время назначения персонального оценивания – «Дата начала оценивания» (рис. 2.19.).

3. В мини-окне (справа, снизу) «Дата аттестации. Ф.И.О. эксперта» (рис. 2.19), при выделении курсором Ф.И.О. аттестуемого появляется информация о дате проведенного оценивания («Дата аттестации») и сведения об эксперте (экспертах): выделяется список всех экспертов, принимавших участие в персональном оценивании этого аттестуемого.

При просмотре в мини-окне (справа, снизу) появляется список всех экспертов (рис. 2.19), которые принимали участие в персональном оценивании. Может быть просмотрен и диапазон дат, когда эти эксперты проводили оценивание.


Список экспертов и даты оценивания выделяются автоматически. Отсутствие эксперта в списке означает, что он имел задание провести персональное оценивание, но еще не провел его.

В этом случае секретарь аттестационной комиссии (он же оператор) настойчиво уведомляет этого эксперта о необходимости исполнения задания, в противном случае комиссия назначает нового.

Для управления списками служат кнопки  . При нажатии кнопки  («Добавить») происходит добавление в список, а при нажатии  («Удалить») – удаление из списка.

Вывод заполненных экспертных карт на печать

осуществляется при помощи кнопки  («Печать»).

При проведении нового оценивания () появляется список экспертов, получивших задание провести персональное оценивание, но еще не заполнивших бланки персонального оценивания интерактивно (см. режим эксперта) или сведения об их оценивании не были введены оператором.

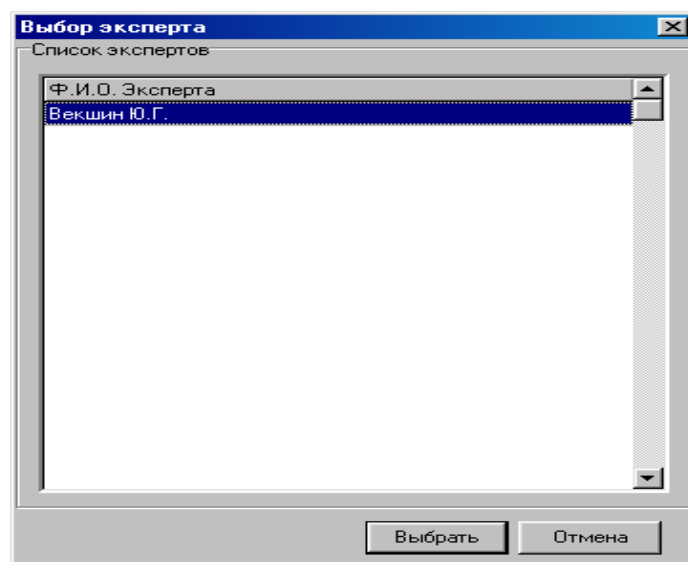


Рис. 2.20. Выбор эксперта

Выбор эксперта осуществляется клавишами «Вверх», «Вниз», либо указателем мыши.

Это окно служит оператору для того, чтобы найти в списке экспертов именно того, кому назначено задание провести персональное оценивание конкретного аттестуемого.

После выбора эксперта (рис. 2.20.) нажатием кнопки «Выбрать» на экране появляется окно заполнения бланка «Экспертная карта персонального оценивания» (рис. 2.21.),

Оператор проставляет баллы с экспертной карты персонального оценивания, заполненной соответствующим экспертом на бумажном носителе (см. Персональное оценивание):

Комментарий. Этот режим работы программы предусмотрен для тех случаев, когда, например, в сельской местности имеется один ПК. И экспертные карты персонального оценивания заполняются экспертами

на бумажных носителях.

Оператор (в «Режиме оператора») вносит данные с бумажных носителей по мере их поступления в аттестационную комиссию и (или) в компьютерную базу данных органа управления образованием (аттестационной комиссии).

Баллы	Признаки
	1. Знание предмета
	2. Знания в области педагогики и психологии
	3. Знание методики
	4. Профессиональная эрудиция
	5. Умение передавать знания по предмету
	6. Умение применять педагогические технологии
	7. Умение применять методики
	8. Умение организовать преподавание
	9. Умение организовать учение
	10. Уровень положительного влияния на учащихся
	11. Уровень сформированности ЗУНов
	12. Уровень активности учащихся
	13. Уровень выраженности положительного педагогического опыта
	14. Наличие корреktированных учебных материалов
	15. Использование новых технологий
	16. Наличие собственных технологий
	17. Наличие авторских учебных материалов
	18. Способность эффективно передавать информацию для организации познавательной деятельности учащихся
	19. Умение создавать общение в учебном пространстве
	20. Умение регулировать процесс общения
	21. Умение создавать позитивный эмоциональный фон
	22. Уровень рефлексии

Рис. 2.21. «Бланк 2: Экспертная карта персонального оценивания» в режиме ввода информации оператором

В верхней части окна (рис. 2.21) расположена информация об эксперте, аттестуемом, о виде оценивания, о группе работников образования и о заявленной аттестуемым категории, а ниже размещены признаки СПС (справа) и поля (слева), в которые оператор должен внести баллы, выставленные экспертом на бумажном носителе. Для занесения результатов оценивания в базу данных необходимо нажать клавишу «Да», для отмены ввода следует нажать клавишу «Отмена».

При работе с бланком «Экспертная карта персонального оценивания» для удобства оператора предусмотрены следующие ограничения:

1. После проставления баллов в соответствующем поле программа выделяет следующий оцениваемый признак.

2. Программа в автоматическом режиме контролирует заполнение балльными оценками всех полей и не позволяет пользователю отправить сведения в базу данных до тех пор, пока все поля не будут заполнены.

3. В случае, если хотя бы одно поле не заполнено, то при нажатии клавиши «Да», программа выделяет признаки, которые не были оценены и возвращает оператора к необходимости их заполнения.

3. СОДЕРЖАНИЕ ГЛАВНОГО МЕНЮ ПРОГРАММЫ «АЛИНА»

После открытия Программы и начала ее работы на экране появляется окно «Выбор режима работы» (рис. 3.1.).

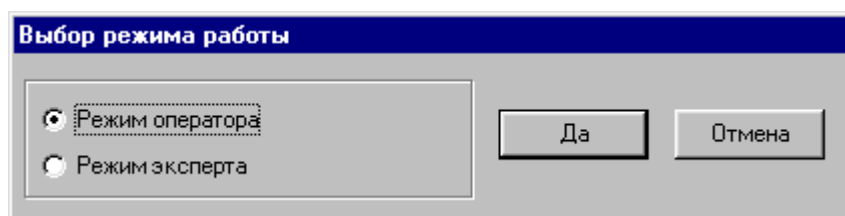


Рис. 3.1. Выбор режима работы

После выбора одного из двух режимов (например, «Режим оператора») появляется окно «Выбор категории (группы) работников образования и вида оценивания» (рис. 3.2.).

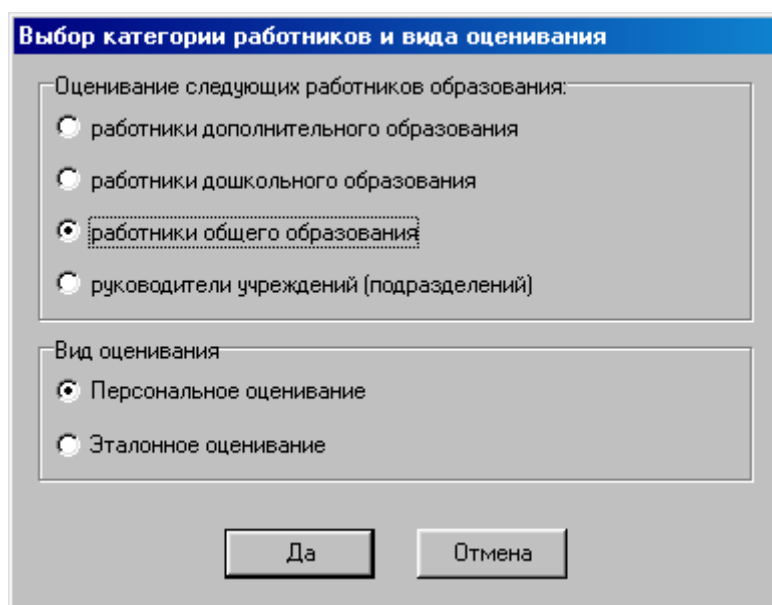


Рис. 3.2. Выбор категории работников и вида оценивания.

После выбора «Вид оценивания. Эталонное оценивание» (рис. 3.2.) появляется окно «Алина – Эталонное оценивание...» с указанием одной из выбранных категорий (групп) работников образования: работники 1) общего, 2) дошкольного, 3) дополнительного образования и 4) руководители образовательных учреждений (подразделений) (рис. 3.3).

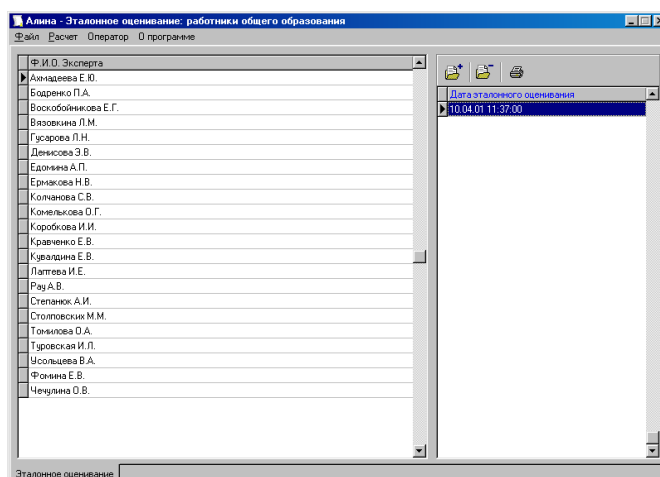


Рис. 3.3. Эталонное оценивания: работники общего образования.

В случае же выбора – «Вид оценивания. Персональное оценивание» появляется окно «Алина – Персональное оценивание...» опять же с указанием одной из выбранных категорий (групп) работников образования (рис. 3.4.).

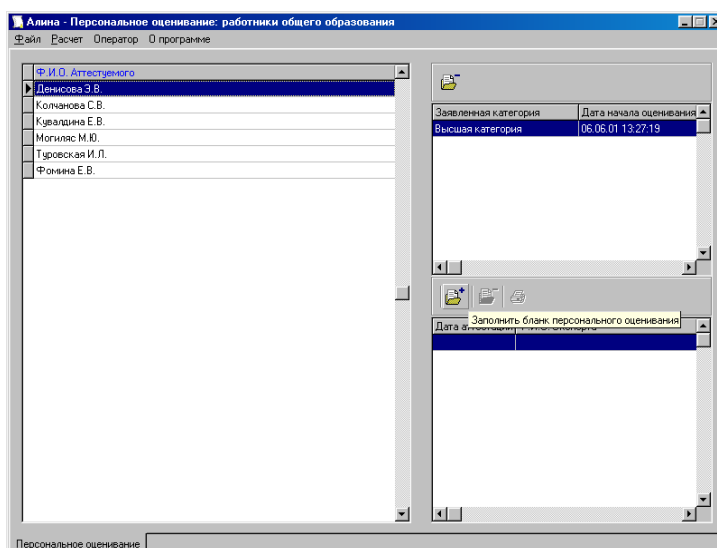


Рис. 3.4. Персональное оценивание: работники общего образования.

Окна (рис. 3.3.; 3.4.) содержат главное меню программы «АЛИНА». Можно видеть, что главное меню программы «АЛИНА» (рис.3.5.) «Алина –Персональное оценивание...» содержит следующие пункты:

Файл **Р**асчет **О**ператор **О** программе

Рис. 3.5. Пункты главного меню программы «Алина»

«Файл»

Пункт меню «Файл» (рис. 3.6.) служит для завершения работы программы.

«Расчет»

При активизации пункта «Расчет» (рис. 3.6.) появляется возможность выполнить следующие команды:

- 1) Расчет оценочного балла на основе текущего оценивания с использованием и без использования расчетной модели.
- 2) Просмотр имеющихся эталонных моделей и при необходимости удаление той или иной эталонной модели.

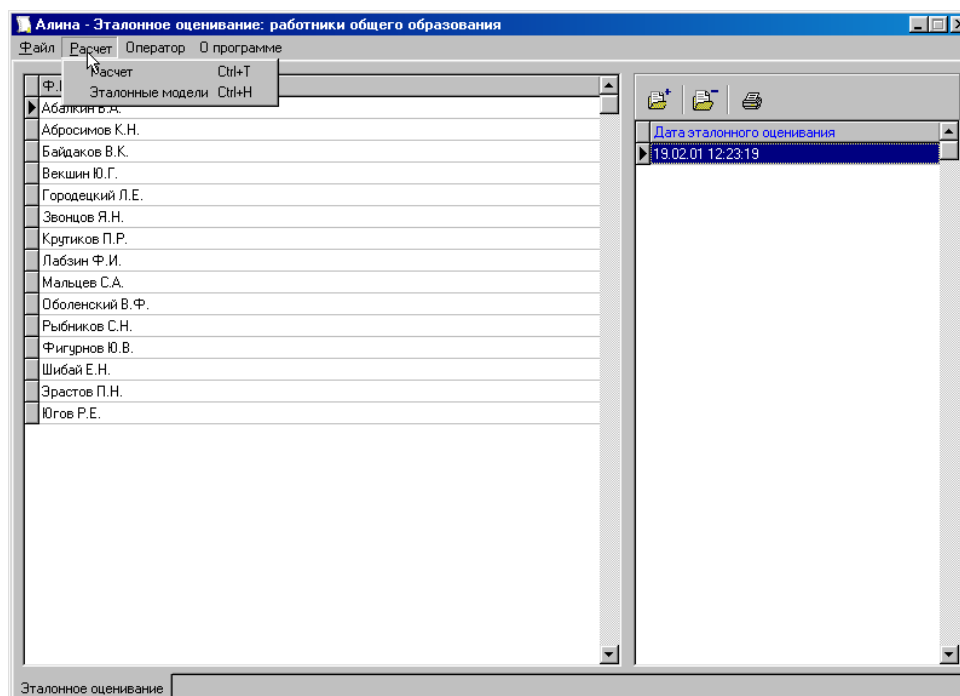


Рис. 3.6. Активизация пункта меню «Расчет».

«Оператор»

При активизации пункта меню «Оператор» (рис. 3.6; 3.7.) появляется возможность выполнить следующие операции (команды) по защите от несанкционированного доступа; определению заданий экспертам и их просмотру, смене вида оценивания.

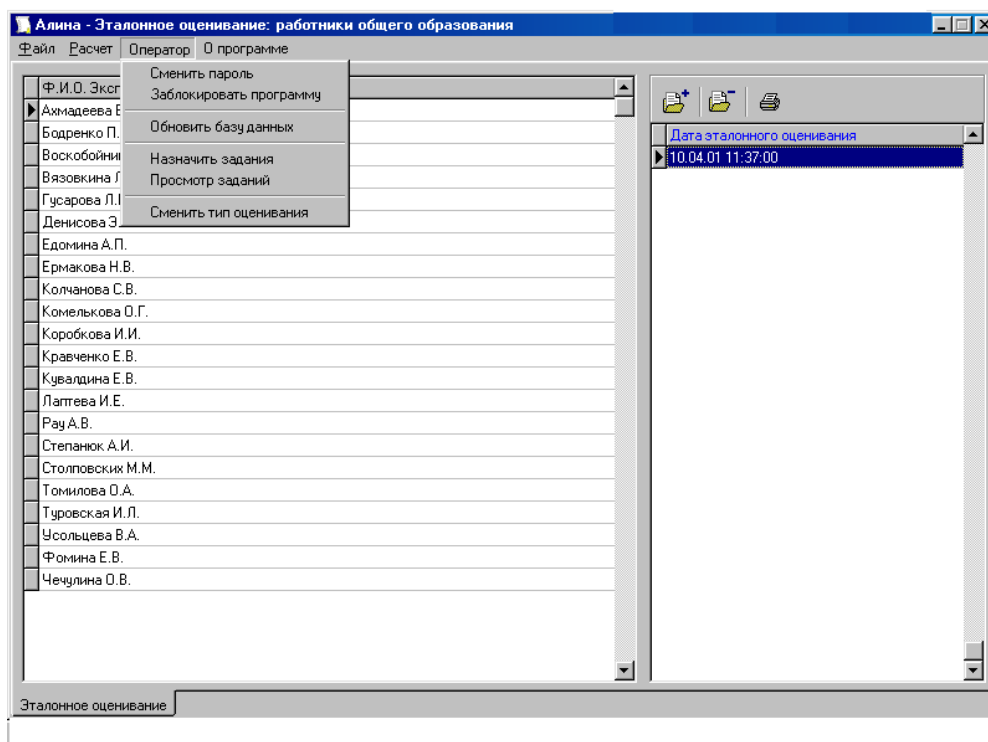


Рис. 3.7. Активизация пункта меню «Оператор».

1) «Сменить пароль» – смена системного пароля, который необходим для входа оператора в программу (рис. 3.7; 3.8.).

The image shows a dialog box titled "Смена системного пароля". It contains three input fields: "Старый пароль", "Новый пароль", and "Подтверждение". Below the fields are two buttons: "Да" and "Отмена".

Рис. 3.8. Смена системного пароля.

2) «Заблокировать программу» – блокирует выполнение программы до тех пор, пока оператор не введет системный пароль (рис. 3.9.).

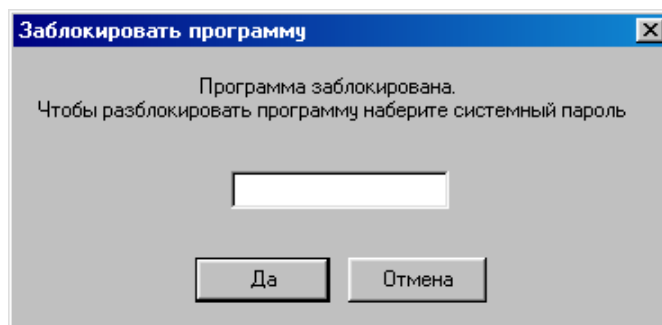


Рис. 3.9. Заблокировать программу.

3) «Обновить базу данных» – добавление/удаление экспертов и аттестуемых в базу данных программы (рис. 3.10).

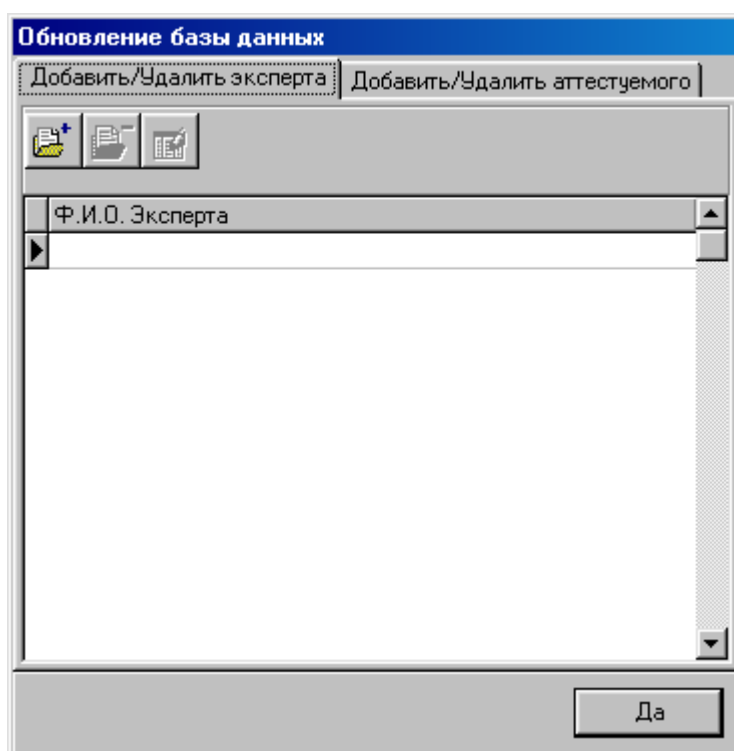


Рис. 3.10. Обновление базы данных.

4) «Назначить задания» – назначение заданий экспертам для последующего оценивания (рис. 3.11.).

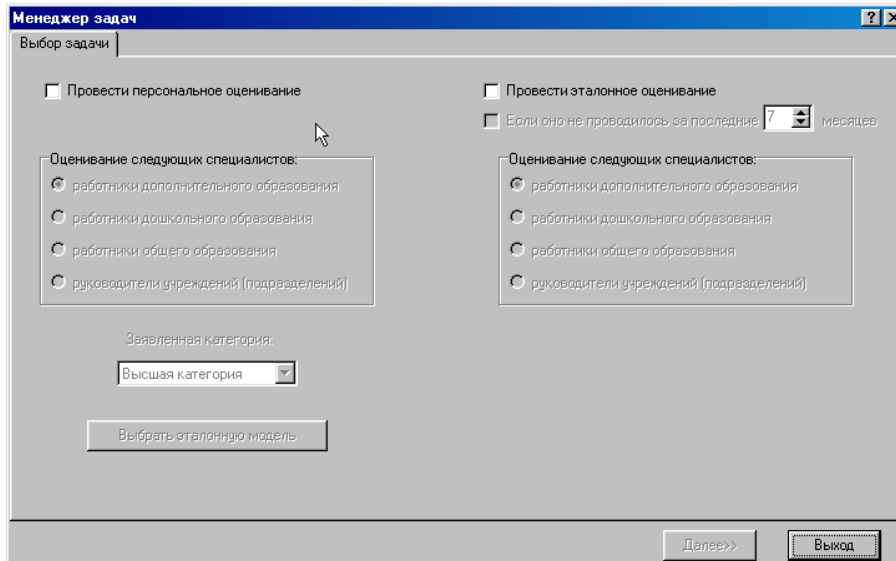


Рис. 3.11. Менеджер задач.

5) «Просмотр заданий» – просмотр уже назначенных заданий (рис. 3.12.).

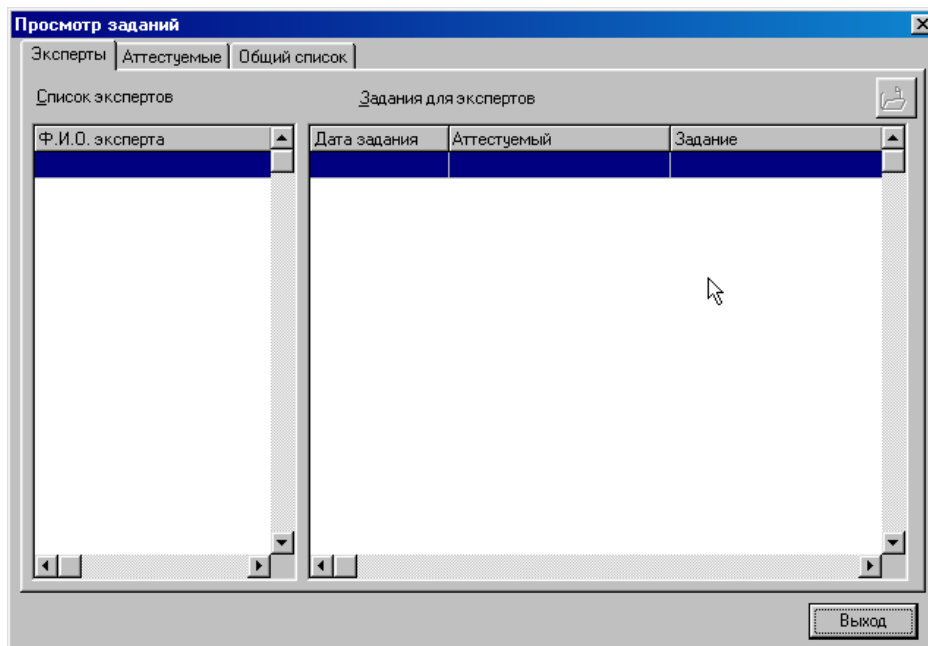


Рис. 3.12. Просмотр заданий.

6) «Сменить вид оценивания» – позволяет перейти от эталонного к персональному оцениванию, либо сменить вид (категорию, группу) оцениваемых специалистов (рис. 3.13.).

Выбор категории работников и вида оценивания

Оценивание следующих работников образования:

- работники дополнительного образования
- работники дошкольного образования
- работники общего образования
- руководители учреждений (подразделений)

Вид оценивания

- Персональное оценивание
- Эталонное оценивание

Рис. 3.13. Выбор категории работников и вида оценивания.

4. РАСЧЕТ ЭТАЛОННЫХ МОДЕЛЕЙ

Создание эталонных моделей осуществляется оператором (в «Режиме оператора») для определения того, чье эталонное оценивание (каких экспертов) будет включено в расчетную модель, относительно которой (как эталонной) будет осуществлено (уже в автоматическом режиме) персональное оценивание, т.е. оценивание СПС каждого аттестуемого.

Для создания эталонных моделей необходимо в окне «Алина – Эталонное оценивание...» выбрать меню «Расчет» и в нем команду «Расчет» (рис. 4.1.).

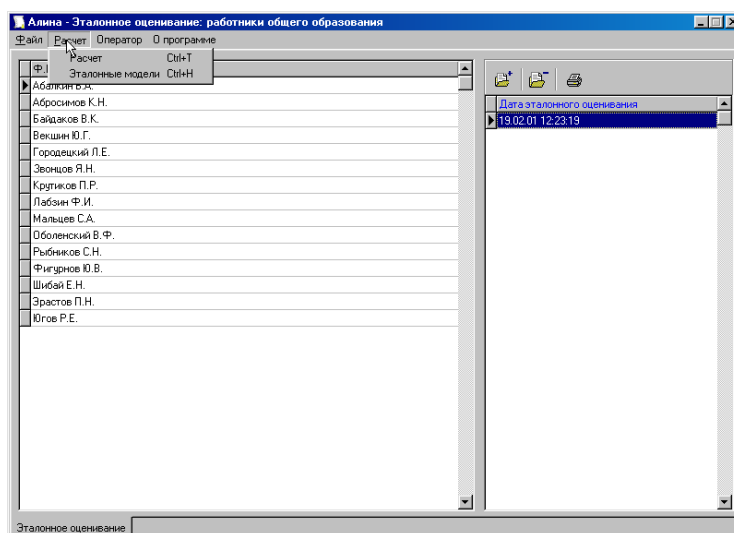


Рис. 4.1. Создание эталонной модели (выбор пункта «Расчет»)

Создание эталонной модели осуществляется в несколько этапов (шагов):

1. Выбор экспертов, результаты оценивания которых включены в итоговый расчет.
2. Выбор кластера (группы экспертов, результаты оценивания которых, включаются в итоговый расчет).
3. Просмотр исходных и расчетных данных.
4. Распечатка итоговых расчетных данных.

4.1. Выбор экспертов, результаты оценивания которых включаются в итоговый расчет

Для начала расчета следует выбрать экспертов, которые уже заполнили бланки эталонного оценивания и участвуют в формировании эталонной модели.

При выборе команды «Расчет» из меню «Расчет» на экране появляется окно «Расчет» (рис. 4.2.), которое служит для выбора экспертов, принимающих участие в формировании расчетной (эталонной) модели.

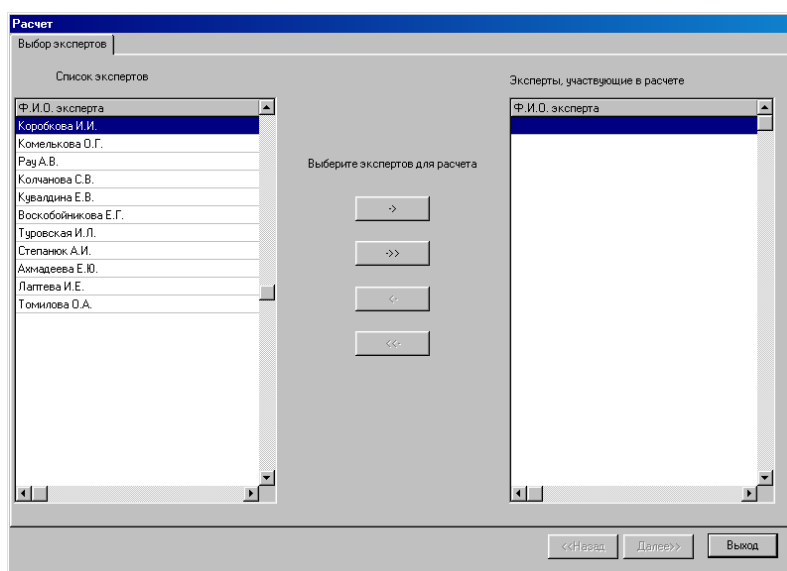


Рис. 4.2. Окно «Расчет. Создание эталонной модели (выбор экспертов, участвующих в создании модели)»

Окно «Расчет. Выбор экспертов» состоит из двух мини-окон:

1-ое мини-окно (слева: «Список экспертов»; рис. 4.2.) – это список экспертов, заполнивших экспертные листы эталонного оценивания. Из этого списка можно выделить именно тех экспертов, оценки которых примут участие в формировании эталонной модели.

2-ое мини-окно (справа: «Эксперты, участвующие в расчете») – это список экспертов (Ф.И.О. эксперта), которые перенесены в состав списка экспертов, оценки которых участвуют в формировании эталонной модели.

Между первым и вторым мини-окнами имеются кнопки для управления обоими списками (рис. 4.3.).

На рис. 4.2. оператор выделен, например, эксперт «Коробкова И.И.»; на рис. 4.3 эксперт перенесен во 2-ое мини-окно.

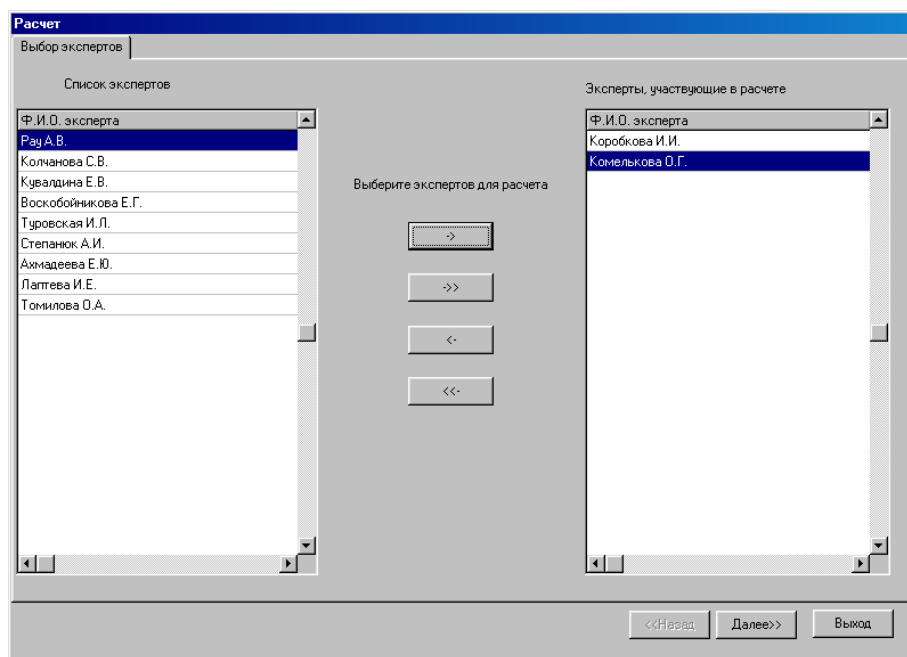


Рис. 4.3. Расчет. Перенос эксперта из общего списка в список экспертов, участвующих в расчете

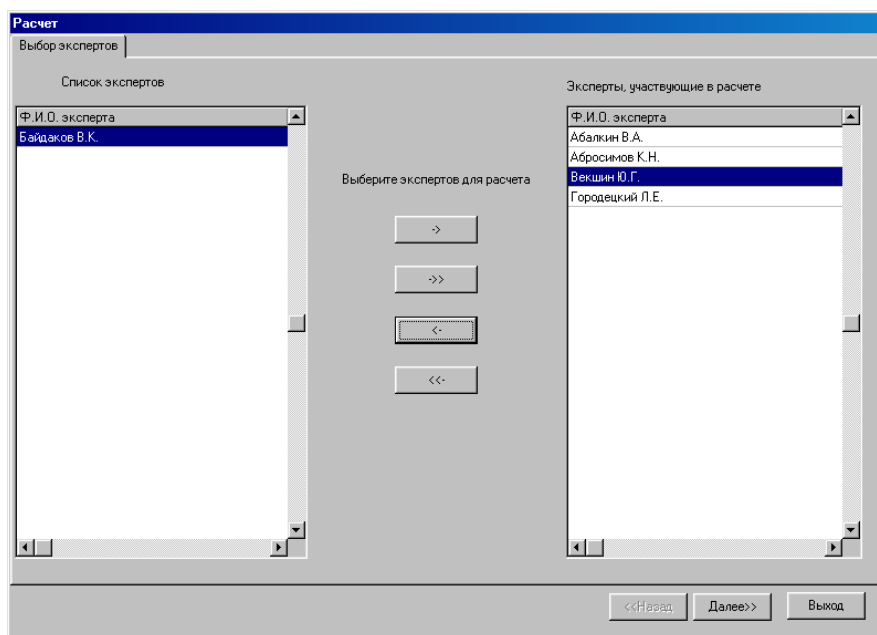






Рис. 4.4. Расчет. Выбор экспертов для участия в формировании расчетной модели

Для выбора экспертов, участвующих в формировании расчетной модели необходимо выделить эксперта в левой части окна и нажать кнопку  для помещения эксперта в список экспертов, которые участвуют в расчете (рис. 4.4.).

Для удаления эксперта из списка следует нажать кнопку .

Для помещения в список всех экспертов или удаления их из списка, нужно нажать кнопки  или  соответственно.

Для проведения расчета необходимо, чтобы в списке имелось не менее двух экспертов. Однако, для полноценного оценивания предполагается внести в базу данных не менее 6-ти экспертов. При этом становится доступной кнопка «Далее». Для передвижения последовательно по шагам расчета следует нажимать кнопки «Далее» и «Назад».

При нажатии кнопки «Назад» мы возвращаемся к окну «Расчет». Нажатие кнопки «Далее» означает, что состав экспертов, участвующих в формировании эталонной модели, определен и утвержден.

Утверждение списка экспертов, участвующих в формировании эталонной модели, может быть проведено на заседании аттестационной комиссии.

Теперь программа готова к кластеризации (группированию) всех экспертов относительно того, как они оценили в баллах степень важности тех или иных признаков профессиональной компетентности в актуальной (сегодняшней, конкретно-исторической) ситуации.

4.2. Выбор кластера для расчета (групп экспертов, результаты оценивания которых, включаются в итоговый расчет)

После нажатия кнопки «Далее» на экране появляется окно «Расчет. Кластер-анализ» (рис. 4.5.).

Для выбора кластера (группы экспертов) необходимо нажать кнопку «Далее», либо непосредственно активизировать закладку «Кластер-анализ».

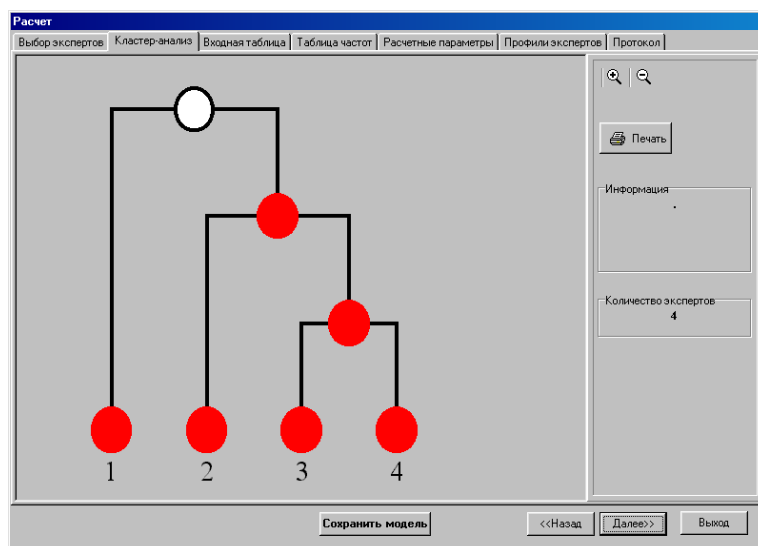




Рис. 4.5. Расчет. Кластер-анализ

Это окно (рис. 4.5.) состоит из двух мини-окон:

1-ое мини-окно (слева) представляет собой графическое отображение того, как группируются эксперты по итогам проведенного эталонного оценивания по степени сходства (однородности) и различия (неоднородности) выставленных ими балльных оценок.⁵

2-ое мини-окно (справа) содержит следующие сведения:

- «Информация» - Ф.И.О. экспертов, выделяемого курсором кластера;
- «Количество экспертов» - количество экспертов выделяемого курсором кластера;

Для выбора кластера необходимо указать узел, который будет являться центральным («корневым») с помощью указателя «мыши». Для изменения масштаба просмотра следует пользоваться кнопками  «Увеличить» и  «Уменьшить». Для распечатки «дерева» экспертных позиций необходимо нажать кнопку «Печать».

При нажатии закладки «Кластер-анализ» программа на основе множества признаков, характеризующих оцениваемые объекты, производит их группировку – разбивку на кластеры.

⁵ На рис. 4.5. видно, что позиции экспертов 3 и 4 согласованы, а их согласованная позиция согласуется с позицией эксперта 2 и т.д.

При этом эксперты, объединенные в один кластер, более однородные, сходные по поставленным ими баллам по сравнению с экспертами, входящими в другие кластеры.

Результаты кластер-анализа представлены дендрограммой в виде восходящей иерархической классификации («дерева»). В узлах дендрограммы расположены кластеры.

Кластер избирается путем указания «мыши» на корневой узел дендрограммы.

В распечатанном виде вверху, справа над «деревом» появится место для визирования:

Утверждаю Начальник ОУО Ф.И.О. « » 20 г.
--

Это означает, что руководитель органа управления (председатель аттестационной комиссии) на основании, например, решения аттестационной комиссии, фиксирует кластер экспертов, мнение которых принимается за эталон (критерий) и, относительно которого будет проводиться персональное оценивание.

При этом необходимо иметь в виду, что центр кластера – это усредненный набор оценок, выставленных экспертами, входящими в один кластер, признаков профессиональной компетентности.

Таким образом, производится фиксирование результатов эталонного оценивания и появляется точка отсчета для персонального оценивания. Эта точка отсчета выступает как некий эталон, мерило, относительно которого оценивается каждый аттестуемый. Можно сказать, что это как бы описание стандартного педагога (конечно, виртуального), который отражает актуальные, сегодняшние представления о том, какими компетенциями (признаками) должен обладать

педагогический работник сегодня.

Аттестация (оценивание) должна (-о) происходить относительно требований сегодняшнего дня, актуальности. Если же оценивание (аттестация) производится относительно требований, утвержденных даже день тому назад, то такое оценивание обеспечит деградацию, а не прогрессивное развитие профессиональной компетентности. И потом, социально-профессиональный статус человека (педагога) оценивается относительно сегодняшних его компетенций, а не тех которыми он обладал когда-то.

Такой подход обеспечивает перспективу, а не деградацию.

Заметим, что в начале любого оценивания (измерения) необходимо создать некий измеритель. При этом, измерить комплексный, многомерный объект, конечно же, лучше с помощью множества измерителей. В нашем случае эксперты и есть то самое требуемое множество. Эксперты и выступают как измерители.

Их субъективные оценки (измерения) аккумулируются программой и возникает консенсуальная, достоверная, объективизированная оценка, которую программа и принимает за эталон (измеритель), относительно которого оценивается социально-профессиональный статус каждого аттестуемого, его актуальная профессиональная компетентность.

Эта точка отсчета есть не что иное, как объективизированное (сформированное из субъективных) представление об адекватном (неадекватном) социально-профессиональном статусе, об адекватной-неадекватной профессиональной компетентности в актуальной социально-образовательной ситуации в пространстве (в муниципальной, региональной, федеральной образовательной системе) и времени (конкретно-исторический момент состояния конкретной образовательной системы в системе образования России).

Таким образом, вышеизложенное суждение позволяет понять абсолютную необходимость именно этой методики, позволяющей производить оценивание относительно актуальных представлений о компетентности, а не прошлых (уже не нужных компетенциях) или будущих (еще не нужных компетенциях).

Мы должны измерять такие объекты, как профессиональная компетентность, социально-профессиональный статус (как в данном случае), профессиональную квалификацию и др. относительно имеющихся представлений (*здесь и сейчас*) у представителей профессионально-педагогического сообщества, прежде всего.

Что толку «задирать планку», если она недостижима сегодня? Это не порождает ничего, кроме поводов для конфликтов и разочарования и у педагогов, и у аттестующих. Нужно постепенно «выращивать» их компетентность до требуемого актуальностью уровня.

Заметим, что программа может произвести расчет и без учета эталонной модели. Но что же будет означать такая оценка? Она будет означать размытость приоритетов управления образовательной системой, то есть отсутствие ясно сформулированных приоритетов.

Ведь руководитель видит Ф.И.О. всех экспертов: и тех, которым он скорее доверяет (их оценки отвечают его приоритетам) и тех, кому он скорее не доверяет (их оценки не отвечают его приоритетам).

Таким образом, методика позволяет получить обобщенную, объективизированную позицию группы (кластера), определенного, необходимого и достаточного множества экспертов о степени важности оцениваемых признаков (параметров) профессиональной деятельности для современного работника образования.

4.3. Просмотр исходных и расчетных данных

При выборе из меню «Расчет» пункта «Эталонные модели» на экране появляется окно «Эталонные модели» (рис. 4.6.).

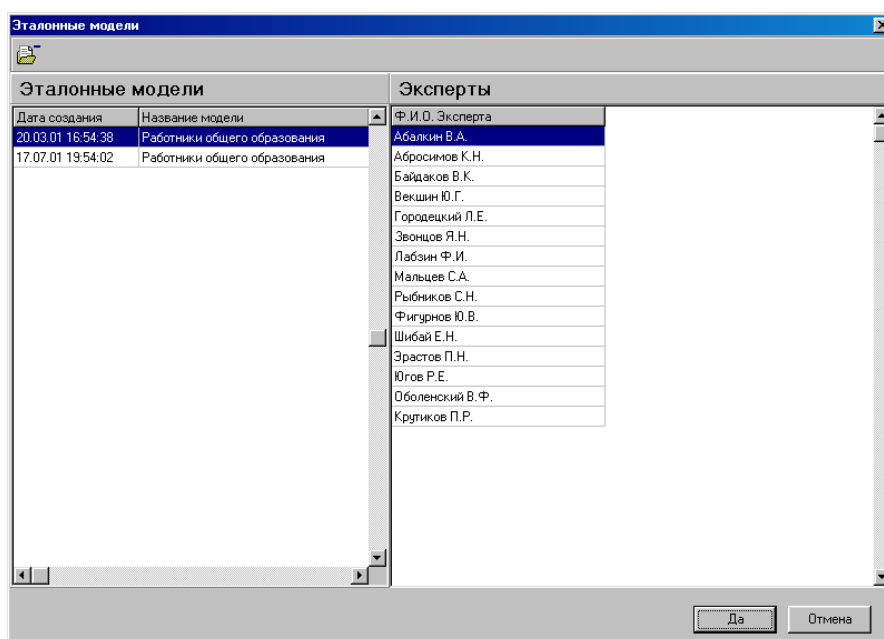


Рис. 4.6. Эталонные модели

Окно «Эталонные модели» состоит из двух мини-окон:

1-ое мини-окно (слева: «Эталонные модели»; рис. 4.6.) – содержит следующую информацию: 1) «Дата создания» - о дате создания той или иной модели и «Название модели» - наименование группы (категории) работников образования, для которых (относительно которых) создана эталонная модель;

2-ое мини-окно (справа: «Эксперты»; рис. 4.6.) - содержит информацию об экспертах (кластере экспертов), оценки которых *приняли участие* в формировании этой модели (Ф.И.О. эксперта).

Таким образом, в левой части окна расположен список уже созданных оператором моделей, а в правой части – список

экспертов, принимавших участие в их создании. Для завершения просмотра расчетных моделей необходимо нажать кнопку «Да» или «Отмена».

Для просмотра используются следующие закладки: 1) «Входная таблица»; 2) «Таблица частот»; 3) «Расчетные параметры»; 4) «Профили экспертов»; 5) «Протокол»; 6) «Рейтинг» (рис. 4.7.).

При активизации закладки «Входная таблица» появляется окно «Расчет. Входная таблица» (рис. 4.7.).

Эксп...	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
Город...	1	3	2	2	5	4	1	2	5	6	2	1	1	4	5	2	5	4	3	2	1	5	6	2	3	5	4	1
Аброс...	9	8	9	6	5	4	8	6	3	5	8	7	8	9	6	5	7	8	9	9	6	5	4	7	8	6	8	7
Абалк...	8	9	7	8	9	5	4	7	8	9	8	7	5	8	9	5	8	7	8	6	5	4	8	9	7	8	9	4
Векши...	9	8	7	8	9	8	7	8	8	7	8	9	8	7	8	8	10	8	7	8	8	8	7	8	8	8	7	8

Рис. 3.7. Расчет. Входная таблица

На экране появляется таблица, в первом столбце которой («Эксперты») Ф.И.О. экспертов, вошедших в состав кластера (группы). Остальные столбцы включают номера оцениваемых признаков и выставленные экспертами балльные оценки. Перемещение по столбцу осуществляется стандартными методами Windows.

Внимание. Это табличное представление позволяет увидеть проставленные каждым экспертом балльные оценки степени важности тех

или иных признаков социально-профессионального статуса, профессиональной компетентности в рамках эталонного оценивания.

При активизации закладки «Таблица частот» появляется окно «Расчет. Таблица частот» (рис. 4.8.).

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Согласованн	Разброс	Признак
1	4	1						1	2		0,3055556	0,1322751	Знание предмета
2			1					2	1		0,3055556	0,0952381	Знания в области педагогики и психологии
3		1					2		1		0,3055556	0,1111111	Знание методик
4		1				1		2			0,3055556	0,1058201	Профессиональная эрудиция
5				2					2		0,4444444	0,0846561	Умение передавать знания по предмету
6			2	1				1			0,3055556	0,0687831	Умение применить педагогические технологии
7	1		1				1	1			0,1666667	0,1269841	Умение применить методики
8		1				1	1	1			0,1666667	0,1005291	Умение организовать преподавание
9			1		1			2			0,3055556	0,0952381	Умение организовать учение
10				1	1	1		1			0,1666667	0,0687831	Уровень положительного влияния на учащихся
11		1						3			0,5833333	0,0952381	Уровень сформированности ЗУНов
12	1						2	1			0,3055556	0,1269841	Уровень активности учащихся
13		1		1			2				0,3055556	0,1269841	Уровень выраженности положительного педагогического опыта
14			1			1	1	1			0,1666667	0,0846561	Наличие корректированных учебных материалов
15				1	1		1	1			0,1666667	0,0740741	Использование новых технологий
16		1		2			1				0,3055556	0,0952381	Наличие собственных технологий
17				1		1	1	1		1	0,1666667	0,0846561	Наличие авторских учебных материалов
18			1				1	2			0,3055556	0,0687831	Способность эффективно передавать информацию для организации познавательной
19			1				1	1	1		0,1666667	0,1005291	Умение создавать общение в учебном пространстве
20		1				1	1	1			0,1666667	0,1216931	Умение регулировать процесс общения
21		1			1	1	1				0,1666667	0,1164021	Умение создавать позитивный эмоциональный фон
22				1	2			1			0,3055556	0,0634921	Уровень рефлексии
23			1		1	1	1				0,1666667	0,0687831	Уровень сформированности профессионально-значимой "Я-концепции"
24		1					1	1	1		0,1666667	0,1164021	Коммуникативность
25			1				1	2			0,3055556	0,0846561	Умение организовать обмен профессионально-значимой информацией
26				1	1		2				0,3055556	0,0582011	Умение выполнять функциональные обязанности
27			1			1	1	1			0,1666667	0,0846561	Умение организовать собственную деятельность
28	1		1				1	1			0,1666667	0,1269841	Ориентированность деятельности на перспективу

Рис. 4.8. Расчет. Таблица частот

«Таблица частот» (рис. 4.8.) показывает число одинаковых оценок (в баллах), выставленных экспертами по одному признаку. В первом столбце таблицы (см. по вертикали) – номера оцениваемых признаков из «Экспертной карты...»; в первой строке (см. по горизонтали) – балльные оценки (от 1 до 10). Эта часть таблицы (слева) фиксирует количество выставленных экспертами (принадлежащими выбранному кластеру) балльных оценок тому или иному признаку.

Например, напротив признака № 1 выставлены числа: 1; 1; 2 (рис. 4.8). Это означает, что оценивание произведено четырьмя экспертами. При этом один из них выставил балльную оценку – 1; второй – 8; третий и четвертый – 9.

Кроме этого, в таблице имеются столбцы: 1) «Согласование»; 2) «Разброс»; 3) «Признак».

В столбце «Согласование» фиксируется коэффициент согласованности оценок экспертов по одному признаку, т.е. близость позиций экспертов в оценивании этого (или иного) признака. При полном совпадении оценок экспертов по какому-либо признаку коэффициент согласованности по этому признаку равен 1. При полном несовпадении – равен 0.

Например, на рис. 4.8. видно, что признак № 11 (строка 11) «Уровень сформированности ЗУНов» три эксперта из четырех оценили 8-ью баллами (столбец 8) и уровень их согласованности высок и составляет 0,5833333. А признак № 24 (строка 24) «Коммуникативность» они же оценили по-разному (2-мя; 7-ью; 8-ью; 9-ью баллами). Поэтому уровень согласованности, близости позиций невысок и составляет 0,166667. Расчетные параметры – позволяет просмотреть удаленность эксперта от центра кластера, согласованность и разброс критериев.

Вкладка «Расчетные параметры» (рис. 4.8.) позволяет просмотреть удаленность эксперта от центра кластера, а также согласованность и (или) разброс позиций экспертов

Если эксперты согласованы по многим признакам, но не согласованы по одному, то это означает, что кто-то из них понимает правильно смысл оцениваемого признака, а кто-то – не очень или, вообще, нет. Это в случае эталонного оценивания. И тогда нужно заняться повышением компетентности экспертов. В случае же такого явления в рамках персонального оценивания, речь может идти о пристрастном отношении какого-то из экспертов. И тогда нужно исключить этого эксперта из числа экспертов решением аттестационной комиссии.

В столбце «Разброс» фиксируется разброс (отдаленность) позиций экспертов в оценивании того или иного признака, т.е. различие оценок экспертов по одному или нескольким признакам. При полном совпадении оценок

экспертов по какому-либо признаку коэффициент разброса равен 0.

Например, на рис. 4.8. видно, что признак № 26 (строка 26) «Умение выполнять функциональные обязанности» два эксперта из четырех оценили в 8 баллов (столбец 8), один – в 6 баллов; один – в 5 баллов. Поэтому разброс невелик и составляет 0,0582011. Признак же № 28 (строка 28) «Ориентированность деятельности на перспективу» все четыре эксперта оценили по-разному (1-им; 4-мя; 7-ью; 8-ью баллами). Разброс их оценочных позиций (оценивания) велик и составляет 0,1269841.

Интерпретация полученных данных о «согласовании» и «разбросе» может многое прояснить. И здесь возможны различные варианты. Поэтому не следует считать, что согласованность – это однозначно «хорошо», а разброс – однозначно «плохо».

И согласованность, и разброс могут фиксировать также и некомпетентность экспертов. Согласованность может фиксировать совпадение оценок экспертов относительно степени важности того или иного признака. И если руководитель органа управления образованием доверяет этим специалистам и к тому же они «согласованы», то можно смело проводить оценивание относительно этой согласованной объективизированной оценки, которая принимается как эталон и (или) критерий⁶. Кроме того, если эксперты согласованы по какому-либо признаку (многим признакам), то тогда нет необходимости привлекать всех этих экспертов, а можно, в дальнейшем, привлекать лишь одного из этой группы (кластера), но его оценка будет отражать мнение всех, входящих в кластер. И это делает оценивание более экономичным.

⁶ Заметим, что древнегреческие философы, как утверждает Диоген Лаэртский, понимали критерий, как средство для суждения. В наших же исследованиях часто путают феномены «критерий» и «признак».

Эксперты одного кластера могут быть согласованы по многим признакам, но не согласованы, скажем, по одному. Это означает, что не все эксперты обладают одинаковой информацией по поводу этого признака. Специально организованный методологический (методический, теоретический) семинар для экспертов, с одной стороны, позволит повысить квалификацию экспертов, а, с другой стороны, добиться более или менее однозначного и (или), по крайней мере, согласованного, консенсуального понимания оцениваемого признака. Это, кстати, необходимо делать, коль скоро мы решаем проблему стандартизации и даже создали «Стандарт педагога».

Кроме этого, содержание обсуждения экспертами конкретной проблемы позволит обновить содержание профессионального образования оцениваемых работников, т.е. содержание курсовых занятий в системе повышения квалификации или занятий в рамках методической работы; а также верно сориентировать направление научно-методической работы в образовательных организациях и научных исследований на уровне высшей школы, аспирантуры, диссертационных советов, ВАКа и РАО РФ.

Если же эксперты согласованы, но руководитель им не доверяет, то он может всю эту группу (кластер) экспертов исключить из числа экспертов, но решением аттестационной комиссии.

Второй вариант: руководитель может организовать повышение квалификации этой группы экспертов за счет их ознакомления с позицией другого кластера (группы) и, таким образом, найти оптимальное (адекватное) понимание того или иного признака. Тогда в программу «АЛИНА», в ее терминологический словарь, можно вносить соответствующие изменения.

Третий вариант: руководитель может сохранить одного эксперта из этой (второй) группы для того, чтобы время от

времени проверять, насколько позиция экспертов, которым он доверяет, разнится с позицией других групп экспертов. Ведь другие – это не обязательно «плохие».

Эксперты могут быть также согласованы, например, в низкой оценке степени важности какого-либо признака и этот признак в иерархии признаков оказывается последним. Тогда для ОУО это означает, что этот признак может и должен быть заменен на некий новый, более актуальный и более адекватно отражающий актуальную образовательную ситуацию.

Это тоже достоинство предлагаемой методики.

Высокая согласованность низкой оценки может быть интерпретирована как отсутствие теоретических представлений или способов деятельности. Большой разброс, в этом смысле, также будет означать отсутствие более или менее однозначного понимания того или иного признака. А это уже «мишень» для работы системы повышения квалификации, т.е. организации в разных формах обсуждения «признака», по поводу которого существуют разноречивые суждения или разное понимание.

При активизации закладки «Расчетные параметры» появляется окно «Расчет. Расчетные параметры» (рис. 4.9.).

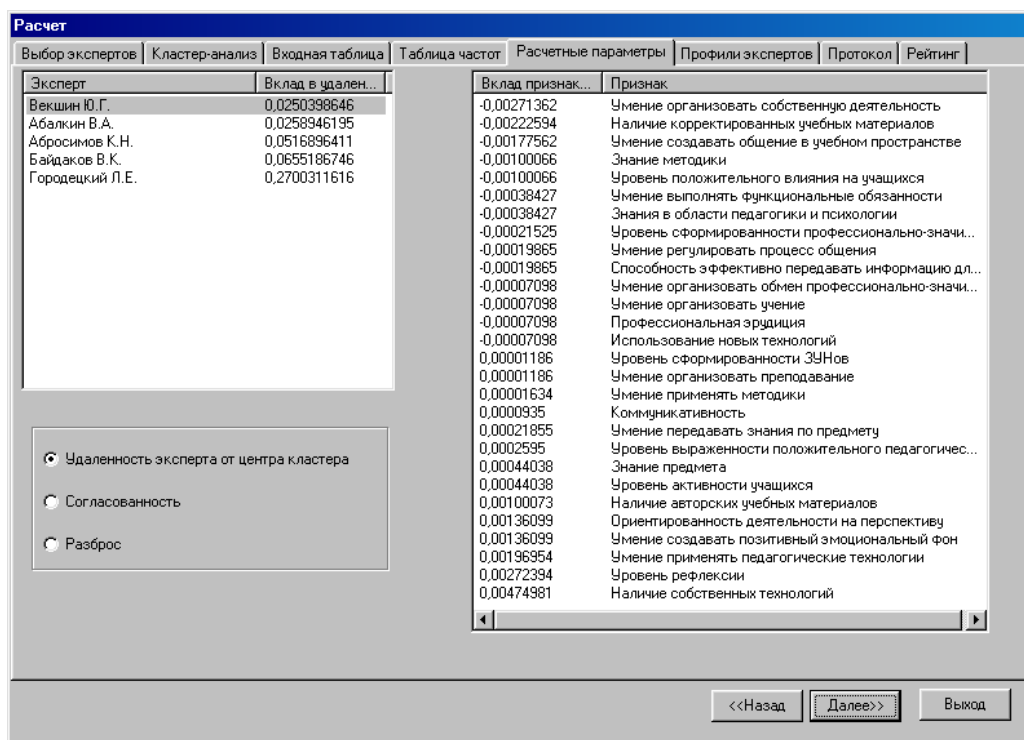


Рис. 4.9. Расчет. Расчетные параметры

Окно «Расчет. Расчетные параметры» (рис. 4.9.) позволяет просмотреть вклад оценки признака в удаленность эксперта от центра кластера, а также, повторно, согласованность и разброс оценок.

Окно состоит из трех мини-окон:

1-ое мини-окно (слева, сверху: «Эксперт», «Вклад в удаленность»); рис. 4.9.) позволяет зафиксировать информацию в виде коэффициента удаленности в определенной метрике конкретных оценок признаков экспертом от центральной оценочной позиции в кластере (группе) экспертов, т.е. определить насколько данный эксперт своей позицией отличается от некоей совокупной (средневзвешенной) позиции всех экспертов кластера.

2-ое мини-окно (слева, снизу: «Удаленность эксперта от центра кластера», «Согласованность», «Разброс»); рис. 4.9.) позволяет управлять выводом информации на экран:

- кнопка «Удаленность эксперта от центра кластера» (рис. 4.9.) показывает расстояние в определенной метрике между экспертной позицией данного эксперта (набором его

оценок признаков) и центром кластера;

- кнопки «Согласованность» и «Разброс» (см. пояснения к рис. 4.8.).

3-е мини-окно (справа: «Вклад признака...», «Признак»; рис. 4.9.) позволяет зафиксировать в столбце «Вклад признака...» весовой вклад оценки того или иного признака, поставленной выбранными экспертами в центральную оценочную позицию в кластере. В столбце «Признак» все оцениваемые признаки выстраиваются программой в иерархию по степени убывания (увеличения) весового вклада либо в удаленность эксперта от центра кластера, либо в согласованность (за счет чего согласован данный эксперт с другими экспертами), либо в разброс (за счет чего возникает различие позиций у этого эксперта с другими экспертами).

При активизации закладки «Профили экспертов» появляется окно «Расчет. Профили экспертов» (рис. 4.10). Оно предназначено для визуального отображения на экране графического представления числовых значений оценок (по вертикали) каждого эксперта по каждому оцениваемому признаку. Это окно (рис. 4.10) позволяет просмотреть (изучить) «профиль» конкретного эксперта и вывести его отображение на экран. Для этого достаточно указателем «мыши» отметить строку с именем этого эксперта и на экране появится соответствующее графическое отображение его «профиля».

«Профиль» конкретного эксперта – это оценки признаков, выставленные этим экспертом в десятибалльной шкале.

Кроме того, возможно отображение среднего (совокупного) профиля выставленных оценок всеми экспертами кластера (рис. 4.10). И тогда можно получить визуальное представление о том, каково же объективизированное представление кластера экспертов относительно наполнения феномена «социально-профессиональный статус: профессиональная компетентность» в их совокупном экспертном мнении.

Средний «профиль» кластера – это оценки признаков, являющиеся центром кластера (пространство синего цвета).

Сравнение «среднего профиля кластера» (рис. 4.10) с

«профилем конкретного эксперта» («профиль» каждого эксперта представлен «своим» цветом на фоне среднего «профиля») дает представление о разбросе (о согласованности) экспертных позиций.

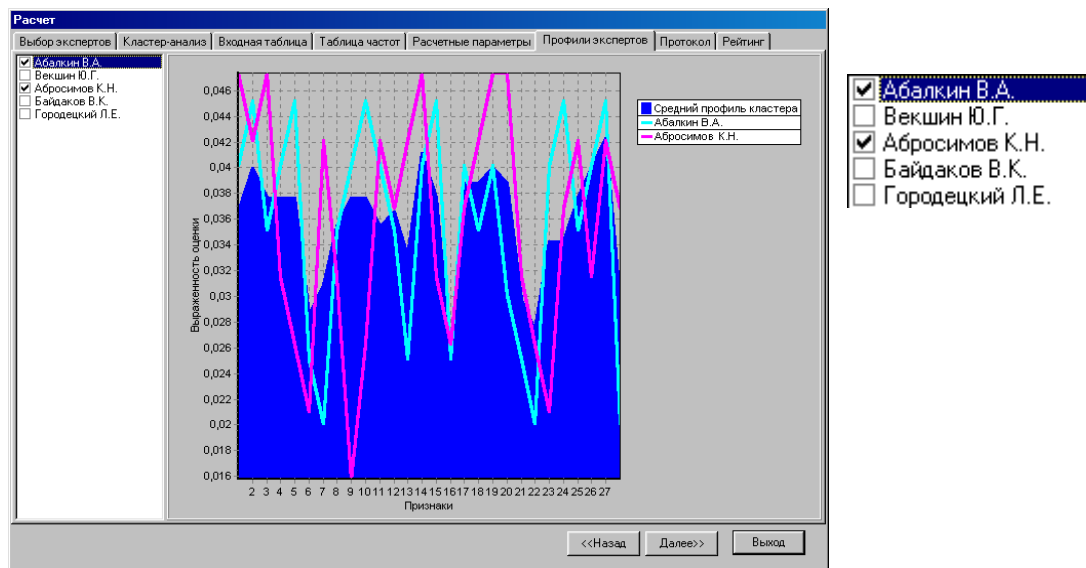


Рис. 4.10. Профили экспертов

При активизации закладки «Протокол» появляется окно «Расчет. Протокол» (рис. 4.11.). Оно предназначено для просмотра «Протокола персонального оценивания» конкретного аттестуемого. Распечатка этого протокола представляется в аттестационную комиссию.

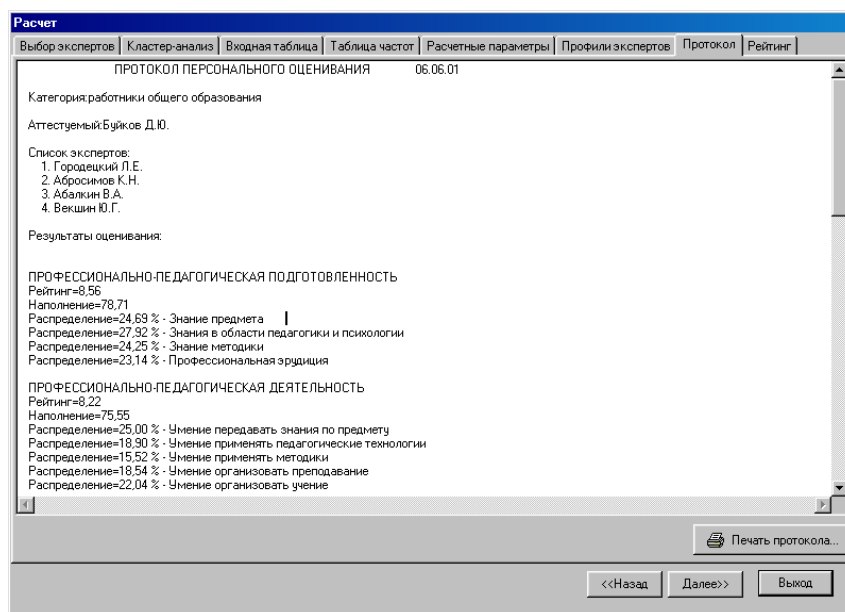


Рис. 4.11. Расчет. Протокол (Форма представления информации аттестационной комиссии об итогах оценивания СПС)

В этом протоколе программа в автоматическом режиме фиксирует:

- дату оценивания;
- категорию (принадлежность к профессиональной группе);
- список экспертов, принимавших участие в персональном оценивании;
- перечень основных параметров оценивания и их рейтинги (от 1 до 10);
- наполнение - выраженность в процентах характеристики признака по отношению к максимальной оценке этого признака, выставленной кластером экспертов в рамках эталонного оценивания;
- степень приближенности оценки параметра по его числовому значению к оптимальному для этого параметра в совокупном представлении экспертов;
- вклад оценки каждого признака в совокупную оценку параметра (пояснения см. ниже);
- распределение (это означает процентное выражение весового вклада признака в наполнение параметра; пояснения см. ниже);

- суммарный рейтинг (для персонального оценивания) – средневзвешенная сумма рейтингов всех параметров СПС с учетом весов, равных выраженности всех параметров СПС выбранной эталонной модели.

- совокупность признаков (справа), которые подверглись оцениванию (рис. 4.11.).

***Наполнение:** что означает эта позиция? Представьте себе воздушный шар: он может быть туго наполненным газом, а может быть обвисшим и некрасивым. Таким образом, чем «наполненнее» параметр, тем выше выраженность СПС...Продолжая сравнение, скажем: шутники могут возразить: «А что, если шар лопнет?».*

Вполне возможно! Ведь оболочка – это форма (совокупность требований, матрица), продиктованная управлением, а «газ» - содержание профессиональной деятельности. И если шар лопается, то это означает, что заданная форма (матрица, (требования к профессиональной деятельности) не адекватна ее актуальному состоянию.

Ведь управление – это задание нормативов (матриц, форм, структур), а сама деятельность – их выполнение (наполнение).

Каждый оцениваемый параметр (выделено (рис. 4.11.) большими буквами) у конкретного аттестуемого уже оценен экспертами в рамках эталонного оценивания. Таким образом, группа (кластер) экспертов уже отразили в своей совокупной оценке свое совокупное обьективизированное мнение (представление) относительно того, каким должно быть адекватное «наполнение» параметра в виде числового рейтинга. Это значение, кстати, можно увидеть на рис. 4.10 (мы видим там выраженность признаков, а не параметров).

Что же касается наполнения параметра у конкретного аттестуемого, то программа показывает именно реальное, а не желаемое наполнение параметра.

В перспективе можно будет сделать так (если пожелает пользователь), чтобы программа показывала разницу (дельту) между эталонным и персональным оцениванием.

Тогда снимется и проблема того вопроса, который мне часто задают, а какие числовые значения параметров соответствуют тем или иным категориям. На что я всегда отвечаю: «Только собранная статистика в конкретном регионе, муниципалитете, образовательной организации может дать числовые интервалы, в которых будут пребывать требования к той или иной квалификационной категории.

Поскольку все здесь будет зависеть от тех совокупных представлений экспертов (в целом, профессионального сообщества) об эффективной или неэффективной профессиональной деятельности. Методика «АЛИНА» поэтому и предполагает сначала эталонное оценивание, которое выясняет степень важности каждого из признаков СПС. Эталонное оценивание позволяет зафиксировать объективизированное представление лучших работников (выбранных в качестве экспертов) об эффективной или неэффективной деятельности и уже относительно него (этого представления, которое выступает в данном случае в качестве мерил, эталона) оценивать конкретную деятельность конкретного педагога, его профессиональную компетентность, его социально-профессиональный статус. Все это позволяет обоснованно говорить о его профессиональной квалификации и квалификационной категории, на которую он может претендовать.

Методика позволяет провести дистантное оценивание, но это будущее методики...


Распределение. Что это означает эта позиция? Рассчитанный программой рейтинг каждого **параметра** принимается за 100%. Относительно этих 100% и вычисляется процентное выражение весового вклада каждого **признака** в числовое значение **параметра**, его рейтинг.

Признак, внесший наименьший весовой вклад в параметр, становится «мишенью» для системы повышения квалификации.

Если через полгода, после повышения квалификации, повторное оценивание покажет увеличение весового вклада этого признака в параметре, то это будет означать, что повышение профессиональной компетентности имело место и что мы реально управляем качеством педагогического (управленческого) персонала и, следовательно, качеством образования, в целом.

Наименьший процент укажет нам на слабо выраженный признак, а наивысший процент - на признак, высокая выраженность которого компенсирует отсутствие выраженности первого. Не сравнивая числовые значения рейтингов и весовых вкладов можно зафиксировать то, какие признаки СПС в наибольшей или наименьшей степени проявлены и учесть их (как содержание дополнительного профессионально-педагогического и (или) управленческого) образования) в системе повышения квалификации.

Окно «Расчет. Протокол» (рис. 4.11.) позволяет просмотреть в электронном режиме (на мониторе) результаты оценивания, а именно: а) рейтинги (числовые значения) параметров СПС; б) наполнение каждого параметра относительно оптимального (наиболее адекватного, в мнении экспертов, должному); в) процентный вклад каждого признака в наполнение параметра.

Распечатка протокола осуществляется путем нажатия на кнопку «Печать»  Печать протокола...

Протокол представляется в аттестационную комиссию для принятия аттестационного решения

Внимание - экономичность! Нет необходимости в распечатывании протокола для всех членов аттестационной комиссии, если в зале заседаний имеется монитор (экран), который позволяе~~кт~~т всем членам комиссии одновременно (одномоментно) видеть информацию об обсуждаемом аттестуемом.

При активизации закладки «Рейтинг» появляется окно «Расчет. Рейтинг» (рис. 4.12.).

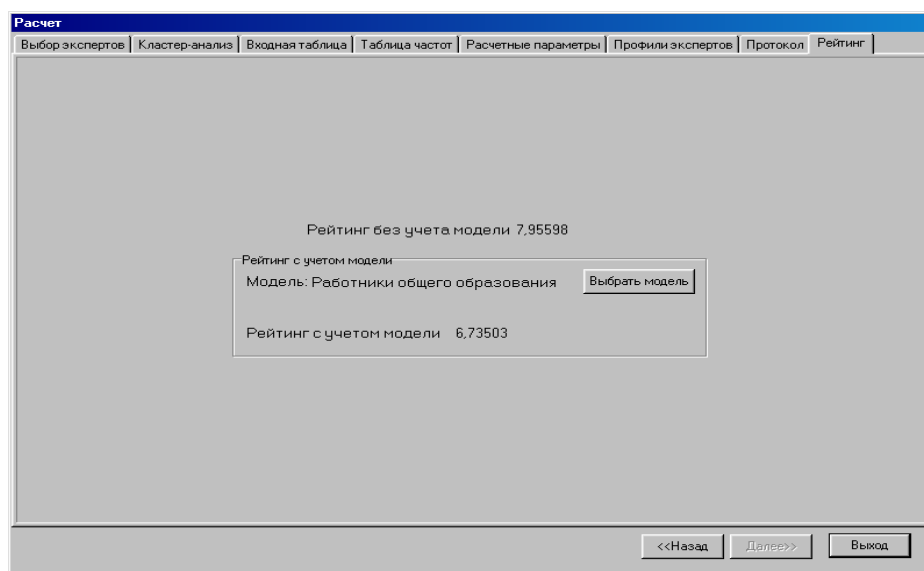


Рис. 4.12. Расчет. Рейтинг

Работа с этим окном позволяет фиксировать итоговый рейтинг аттестуемого без учета какой-либо модели (числовое значение в строке - «Рейтинг без учета модели»).

Кроме того, возможно фиксирование рейтинга с учетом любой конкретной модели, которая может быть выбрана при помощи клавиши «Выбрать модель». По умолчанию берется эталонная модель, которой принадлежат эксперты, участвующие в данном персональном оценивании.

Это означает, что, например, можно увидеть, как выглядит итоговый рейтинг аттестуемого относительно оценочной позиции другого кластера экспертов (группы или даже одного эксперта), которая формируется, в виде эталонной модели, (см. разд. 3), при помощи кнопки «Выбрать модель», или в виде относительной модели.

Внимание - экономичность! Не обязательно на заседании аттестационной комиссии просматривать весь протокол. Можно просмотреть только итоговый рейтинг (рис. 4.12.).

В случае возникновения дискуссии можно вернуться к протоколу.

5. Эталонное оценивание

В режиме эталонного оценивания область окна разделяется на два мини-окна (рис. 5.1.):

1-ое мини-окно (слева: «Ф.И.О. эксперта»; рис. 5.1.) - список экспертов (это эксперты, которым назначено эталонное оценивание данной категории (группы) работников образования, но еще не заполнившие бланки (экспертные карты эталонного оценивания), выделяются красным цветом);

2-ое мини-окно (справа: «Дата эталонного оценивания»; рис. 5.1.) - список дат эталонного оценивания, проведенного конкретным экспертом. Этот список фиксирует даты заполнения (внесения в программу) сведений с бланков экспертных карт эталонного оценивания

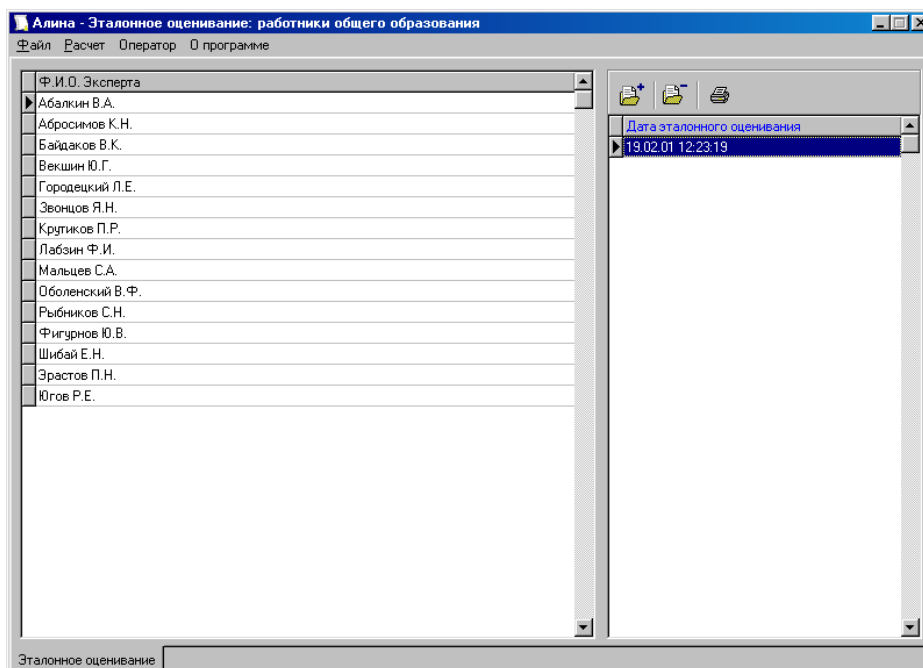



Рис. 5.1. Окно «Алина – Эталонное оценивание...»
(имеется в программе в четырех вариантах)

В верхней части панели списка экспертов расположена кнопка (крайняя справа)  для распечатки на принтере или

просмотра бланка экспертной карты эталонного оценивания (при необходимости).

Изменение списков происходит подобно описанному в пункте «Режим персонального оценивания» (см. п. 2.5.).

При проведении каждого нового эталонного оценивания на экране появляется бланк экспертного листа эталонного оценивания (в электронном виде), в который оператором заносятся баллы, проставленные экспертом на бумажном носителе.

Внимание – экономичность! Напоминаем, что программа позволяет распечатать этот же бланк на бумажном носителе для эксперта, производящего оценивание, но не имеющего доступа к ПК.

Баллы	Признаки
	1. Знание предмета
	2. Знания в области педагогики и психологии
	3. Знание методики
	4. Профессиональная эрудиция
	5. Умение передавать знания по предмету
	6. Умение применять педагогические технологии
	7. Умение применять методики
	8. Умение организовать преподавание
	9. Умение организовать учение
	10. Уровень положительного влияния на учащихся
	11. Уровень сформированности ЗУНов
	12. Уровень активности учащихся
	13. Уровень выраженности положительного педагогического опыта
	14. Наличие корректированных учебных материалов
	15. Использование новых технологий
	16. Наличие собственных технологий
	17. Наличие авторских учебных материалов
	18. Способность эффективно передавать информацию для организации познавательной деятельности учащихся
	19. Умение создавать общение в учебном пространстве
	20. Умение регулировать процесс общения
	21. Умение создавать позитивный эмоциональный фон
	22. Уровень рефлексии

Рис. 5.2. «Бланк 1: Экспертная карта эталонного оценивания», в режиме ввода информации оператором (для заполнения оператором с бумажного носителя, т.е. бланка, заполненного экспертом)

В верхней части окна расположена информация об эксперте и объекте оценивания, ниже расположены признаки и

поля, в которые оператор должен ввести баллы, выставленные экспертом на бланке «Экспертной карты эталонного оценивания» на бумажном носителе. Для занесения результатов оценивания в базу данных необходимо нажать кнопку «Да» (внизу), для отмены ввода следует нажать клавишу «Отмена» (внизу).

При назначении заданий эталонного (или персонального) оценивания в окне «Алина – Эталонное оценивание: работники...» (рис. 5.3) оператор выбирает в меню пункт «Назначить задания» (рис. 5.3.). На экране появляется окно «Менеджер задач» (рис. 5.4.).

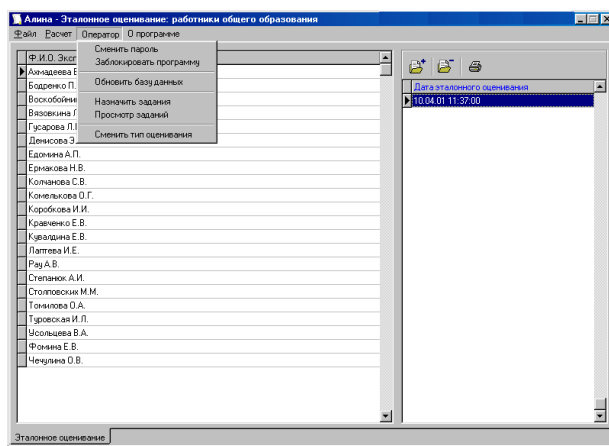


Рис. 5.3. Обновление базы данных.
Назначение заданий экспертам

На экране появляется окно «Менеджер задач» (рис. 5.4.).
Назначение задач происходит в три этапа.

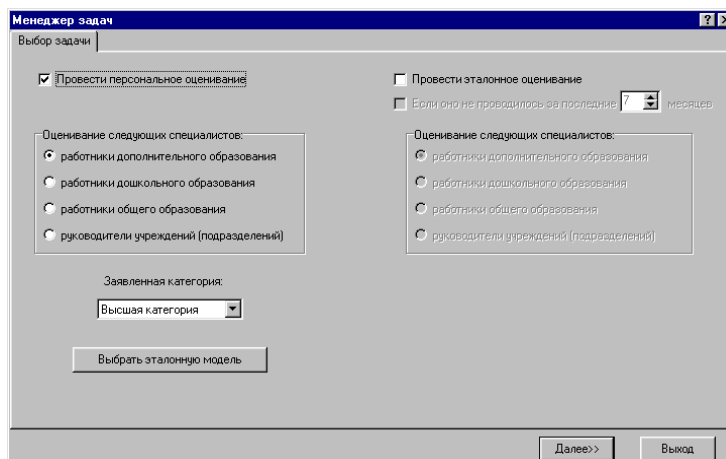


Рис. 5.4. Менеджер задач (заданий). Определение оператором заданий экспертам, назначенным аттестационной комиссией

5.1. Этап первый. Выбор задания, назначаемого эксперту

При установке флажка «Провести персональное оценивание» (рис. 5.4.) становится активным выбор:

- 1) категории (группы) работников образования, относительно которой эксперт проведет персональное оценивание (см. также терминологический словарь);
- 2) заявленной аттестуемым квалификационной категории;
- 3) эталонной модели.

Внимание. *Если не подготовлена ни одна эталонная модель для данной категории (группы) работников образования, то дальнейшие шаги по назначению заданий по персональному оцениванию будут заблокированы.*

При установке флажка «Провести эталонное оценивание» (рис. 5.4.) становится активным выбор категории (группы) работников образования, относительно которой эксперт проведет эталонное оценивание.

При установке флажка «Если оно не проводилось более ... мес.» (рис. 5.4.), задания будут назначаться, если эталонное оценивание не проводилось в границах оговоренного периода, указанного в строке ввода.

Переход между шагами назначения заданий последовательно осуществляется кнопками «Далее» или «Назад».

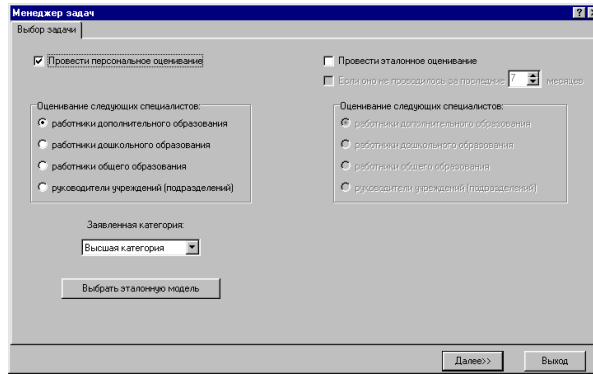


Рис. 5.4. Менеджер задач (заданий). Определение оператором заданий экспертам, назначенным аттестационной комиссией

Комментарий. Флажок «Если оно не проводилось более ... мес.» (рис. 5.4) необходим в связи с тем, что результаты эталонного оценивания устаревают достаточно быстро. Желательно, чтобы эталонное оценивание проводилось не менее одного раза в год.

В период, когда аттестационная комиссия утверждает состав экспертных комиссий, можно провести заполнение всеми назначенными экспертами заполнения экспертных карт эталонного оценивания и создать, таким образом, базу данных об экспертах и об эталонных моделях. После этого можно приступить к персональному оцениванию в соответствии с поступившими в аттестационную комиссию заявлениями и графиком, начиная с октября. Следовательно, эталонное оценивание должно завершиться к 1 октября текущего года. Это означает, Флажок «Если оно не проводилось более ... мес.» может быть заполнен так: «Если оно не проводилось последние 12 месяцев»

5.2. Этап второй. Выбор списка экспертов для назначения им заданий

В левой части окна «Список всех экспертов» (рис. 5.5.) представлен список всех экспертов, выполнивших эталонное оценивание данной категории работников образования.

Комментарий. Список всех экспертов формируется программой автоматически при условии заполнения экспертом карты эталонного оценивания.

На основе базы данных эталонного оценивания формируется (выбирается, утверждается) эталонная модель, относительно которой программа и будет проводить персональное оценивание каждого

аттестуемого.

В правой части окна «Выбранная группа экспертов» (рис. 5.5.) – список экспертов, которым будет назначено задание провести персональное оценивание.

Комментарий. Оператор (он же, например, секретарь аттестационной комиссии) получает от аттестационной комиссии протокол решения, в котором имеется список всех аттестуемых и список назначенных для их оценивания экспертов. Для каждого аттестуемого оператор формирует группу из 6 экспертов. После формирования группы экспертов для одного аттестуемого оператор переходит к окну «Менеджер задач. Выбор аттестуемого» (рис. 5.6.) и аналогичным образом (переносом в правое мини-окно «Выбранная группа аттестуемых») фиксирует «Ф.И.О Аттестуемого» из «Списка всех аттестуемых» (рис. 5.6.).

Перемещение экспертов из одного списка в другой осуществляется кнопками, описанными в пункте «Расчет балла оценки».

5.3. Этап третий. Выбор списка аттестуемых, которых должны оценить эксперты

Окно выбора аттестуемых (рис. 5.6.) работает подобно окну выбора экспертов.

После выбора вида оценивания, а также экспертов (аттестуемых - в случае персонального оценивания) необходимо занести задания в базу данных. Данная операция осуществляется кнопкой «Утвердить». После чего появится запрос группы по заявленной категории оценивания (см. «Режим персонального оценивания»), к которой необходимо отнести каждого из экспертов (рис. 5.7.):

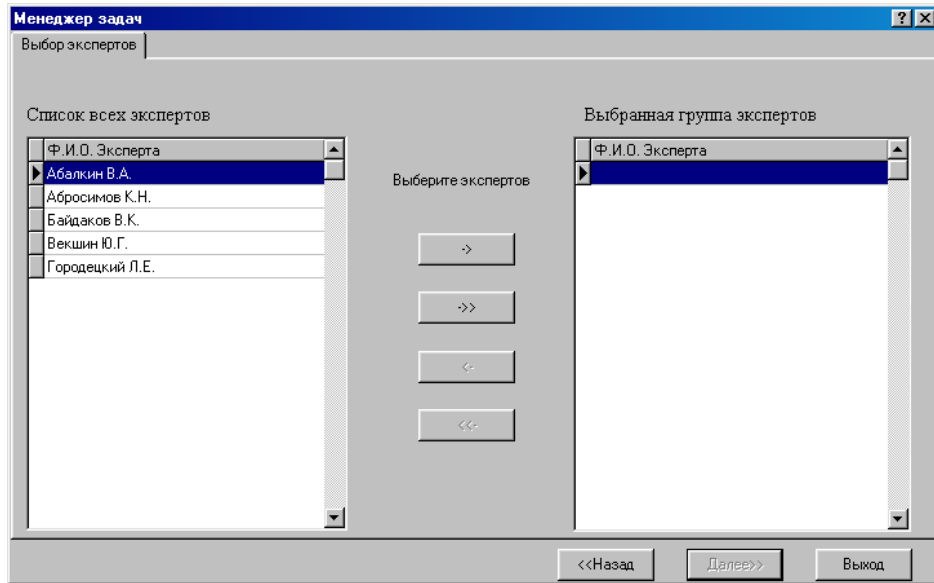


Рис. 5.5. Менеджер задач. Выбор экспертов

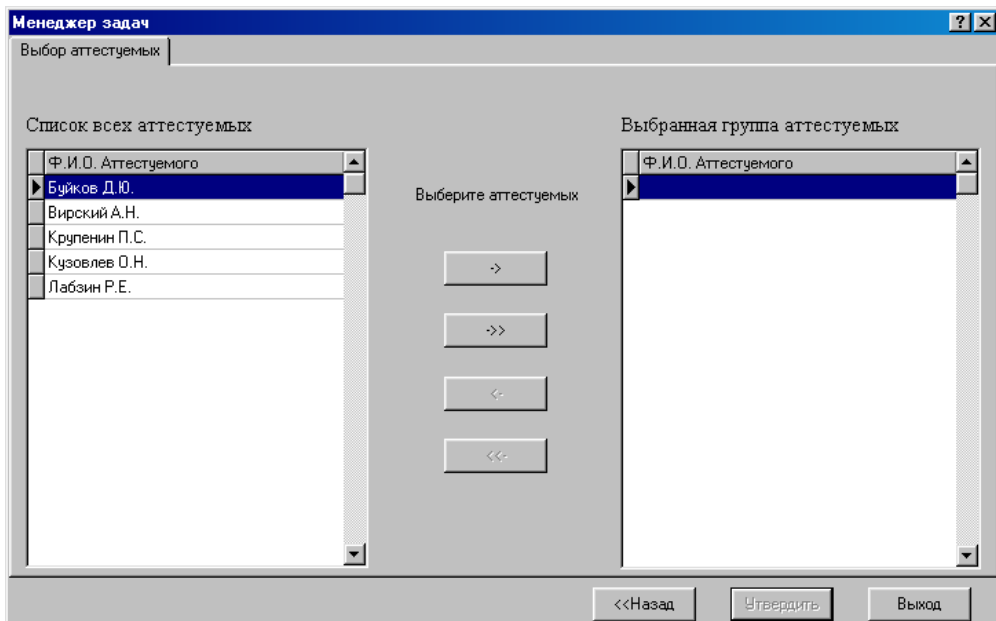


Рис. 5.6. Менеджер задач. Выбор аттестуемых

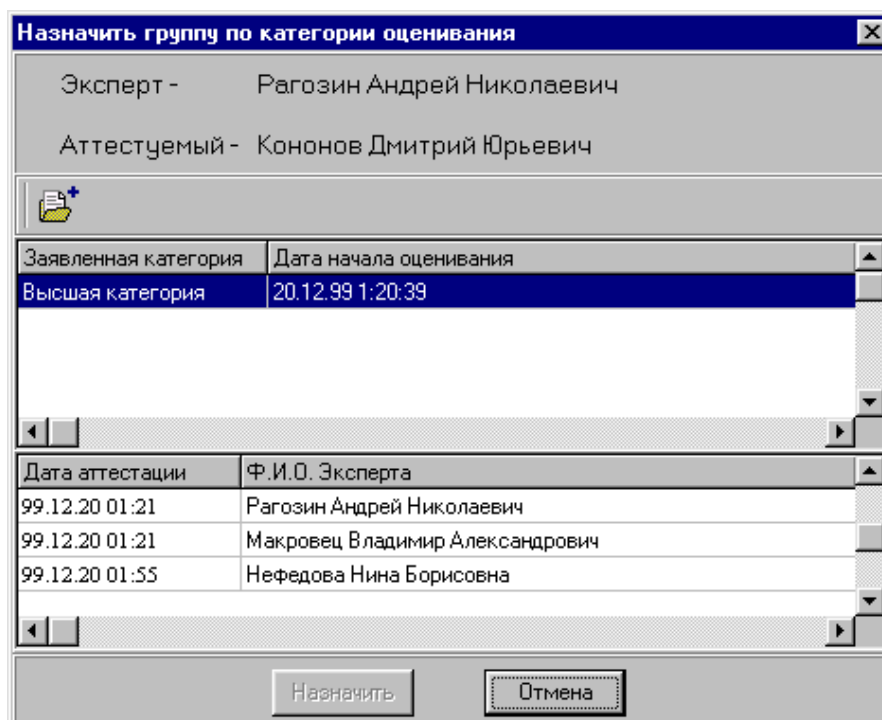



Рис. 5.7. Назначение экспертов для конкретных аттестуемых

При этом эксперт может входить в группу только один раз, именно для этого конкретного аттестуемого (в противном случае кнопка «Назначить» будет заблокирована).

Новая группа создается при помощи кнопки .

5.4. Обновление базы данных

При необходимости добавить (удалить) эксперта или аттестуемого в базу (из базы) данных программы необходимо выбрать в меню «Оператор» пункт «Обновление базы данных», при этом на экране появится соответствующее окно (рис. 5.8.):

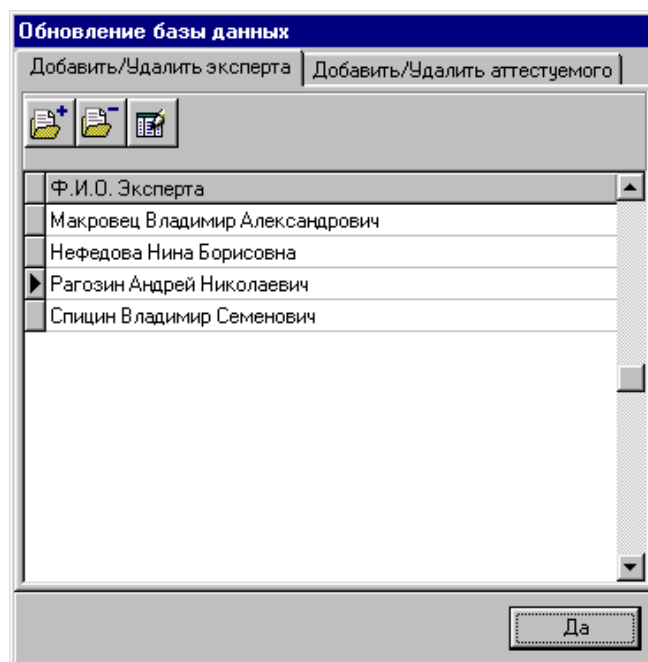





Рис. 5.8. Обновление базы данных

При нажатии кнопки  («Добавить эксперта») происходит добавление эксперта в список, а при нажатии  («Удалить эксперта») – удаление эксперта из списка.

При добавлении эксперта в список появляется окно, в которое вводятся Ф.И.О. эксперта и пароль, который должен будет ввести эксперт при выполнении заданий, назначенных оператором от имени и по поручению аттестационной комиссии.

Кроме того существует возможность изменить атрибуты эксперта (Ф.И.О, пароль) при помощи кнопки .

Внимание!!! Необходимо помнить, что удаление эксперта из списка влечет за собой удаление всех эталонных моделей, в создании которых участвовал удаляемый эксперт.

Комментарий. Если мы удаляем эксперта из списка экспертов, т.е. не доверяем ему выполнять функцию эксперта в рамках аттестации, то, следовательно, нас его мнение не интересует и его экспертное мнение следует удалить из программы, чтобы оно не принималось в расчет при оценивании аттестуемых.

Добавление/удаление аттестуемого происходит аналогично на соответствующей закладке.

5.5. Просмотр заданий, назначенных экспертам

Этот режим работы программы необходим для контроля за исполнением всеми экспертами назначенных им аттестационной комиссией заданий по эталонному и персональному оцениванию.

Окно «Просмотр заданий» (рис. 5.9. - 5.11.) имеет закладки: 1) «Эксперты»; 2) «Аттестуемые»; 3) «Общий список».

При выборе пункта «Просмотр заданий» из меню «Оператор» (рис. 3.5.) на экране появляется окно «Просмотр заданий». Просмотр заданий возможен в трех режимах:

1. При активизации закладки «Эксперты» возможен просмотр (контроль) заданий, назначенных экспертам (рис.5.9.).

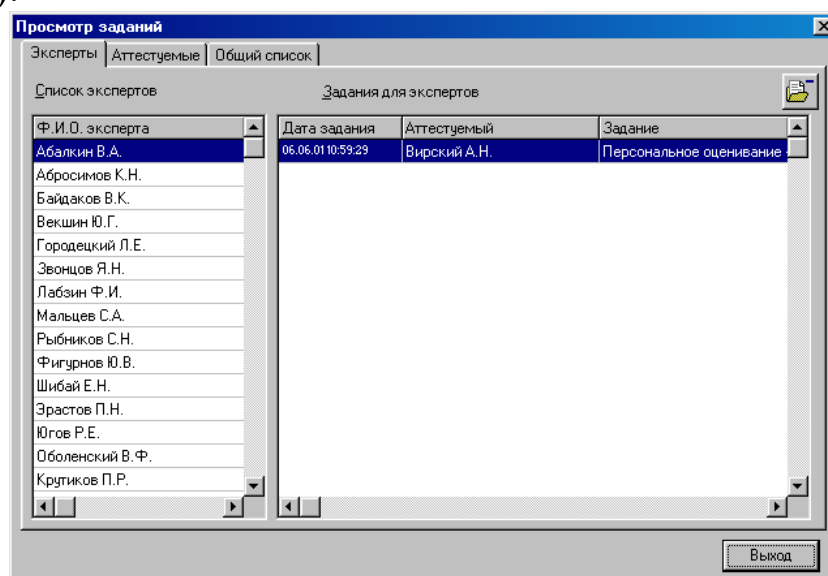


Рис. 5.9. Просмотр заданий. Эксперты

В этом режиме в левой части окна «Список экспертов» находится список экспертов, а в правой части «Задания для экспертов: дата задания; аттестуемый; задание» – «привязанный» к экспертам же список заданий, с указанием аттестуемого, даты назначения задания и само задание (персональное или эталонное оценивание).

2. При активизации закладки «Аттестуемые» (рис.

5.10.) возможен просмотр (контроль) исполнения заданий по персональному оцениванию каждого аттестуемого назначенными для этого экспертами.

В левой части окна «Список аттестуемых» находится список аттестуемых, а в правой части «Задания: дата задания; эксперт; тип оценивания» – «привязанный» к ним список заданий с указанием даты назначения задания, Ф.И.О. эксперта и само задание (рис. 5.10.).

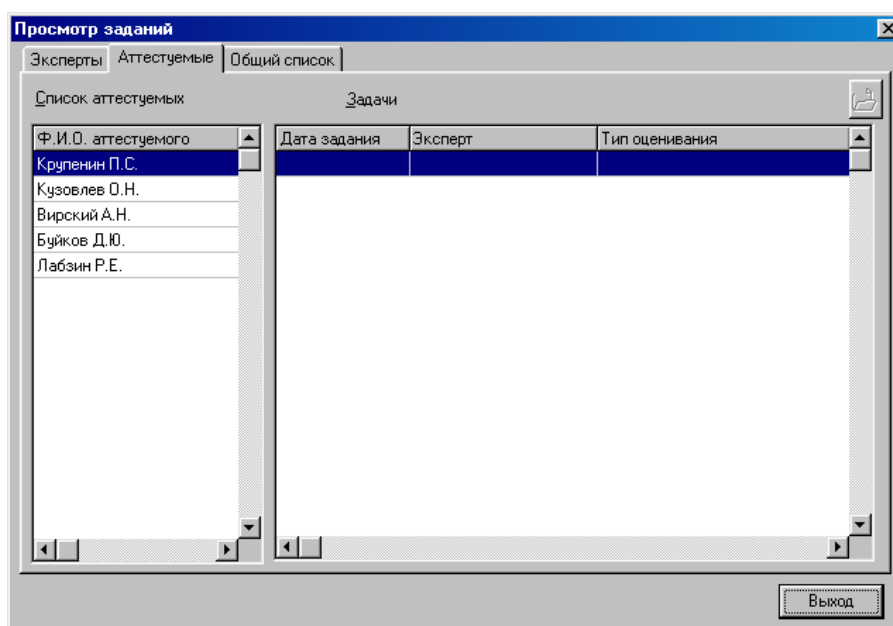


Рис. 5.10. Просмотр заданий. Аттестуемые

3. При активизации закладки «Общий список» возможен просмотр (контроль) общего списка заданий (рис. 5.11.), т.е. можно увидеть, когда были назначены задания, какие эксперты выполнили (не выполнили) назначенные им задания по эталонному или персональному оцениванию: на экране эти эксперты выделены (помечены цветом). Можно также увидеть, к какой группе работников образования относятся аттестуемые.

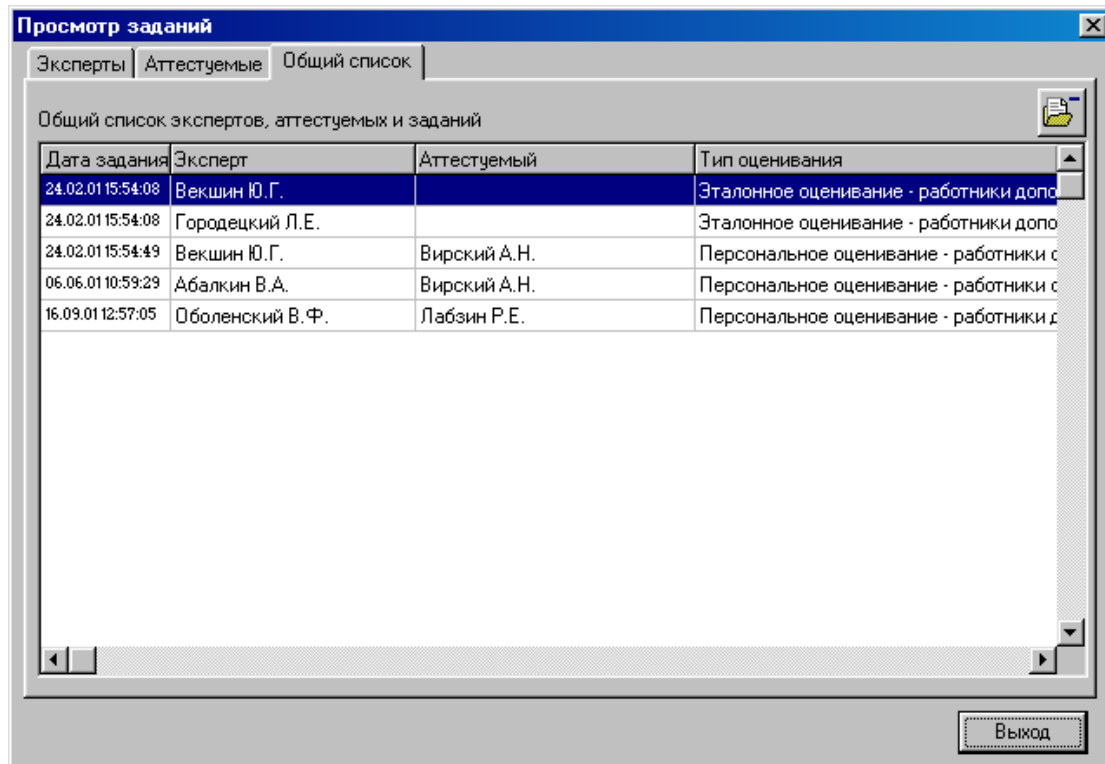


Рис. 5.11. Просмотр заданий. Общий список экспертов, аттестуемых и заданий

В окне (рис. 5.11.) представлены эксперты, аттестуемые (при персональном оценивании) и тип оценивания с указанием категории (группы) работников.

6. Работа в «Режиме эксперта»

Программа позволяет не только оператору, но и самому эксперту вносить в базу данных программы данные об эталонном и персональном оценивании. В «Режиме эксперта» эксперт интерактивно заполняет бланки 1) «Экспертная карта эталонного оценивания»; 2) «Экспертная карта персонального оценивания» (предлагаемые ему в электронном виде) по программе, заданной оператором.

6.1. Выбор режима работы – «режим эксперта»

В «режиме эксперта» при запуске программы появляется окно «Выбор режима работы» (рис. 6.1.).

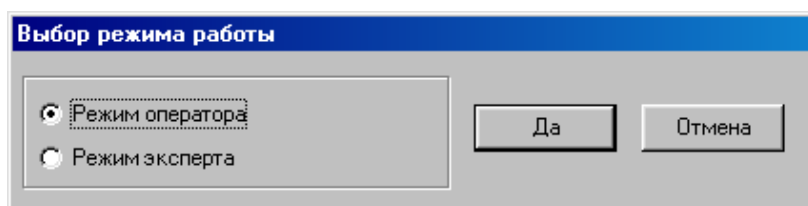


Рис. 6.1. Выбор режима работы

Эксперту следует подвести курсор к кнопке «Режим эксперта» (рис. 6.1.) и нажать клавишу «Да».

6.2. Идентификация эксперта

На экране появится следующее окно - «Идентификация пользователя» (рис. 6.2.), содержащее Ф.И.О. экспертов, получивших задания от аттестационной комиссии и внесенных в список оператором.

При этом эксперт должен найти себя в списке и набрать пароль, предварительно сообщенный ему оператором (в случае абсолютного доверия всем экспертам и всем, имеющим доступ к программе, можно обходиться без пароля, но программа предусматривает и другие случаи).

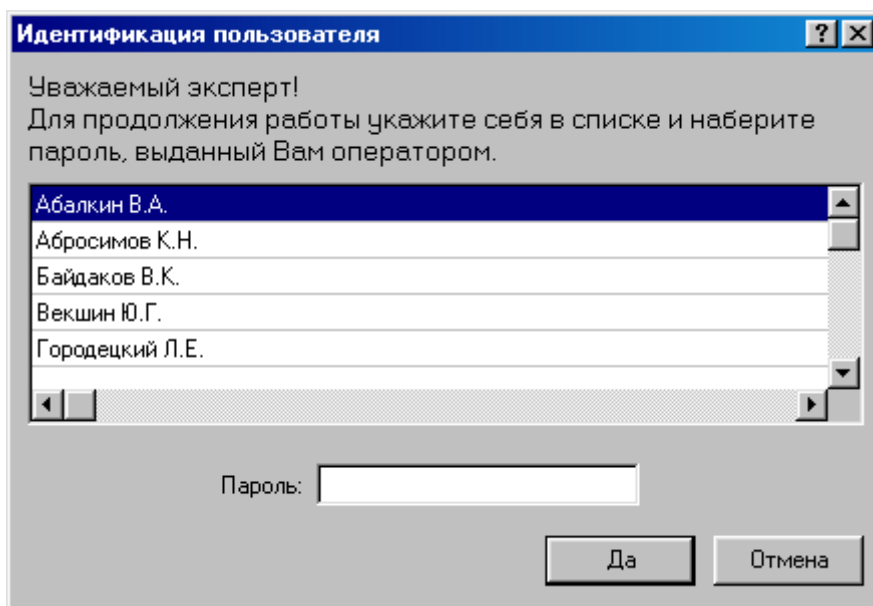


Рис. 6.2. Идентификация пользователя

После введения пароля (если оператор активизировал эту функцию программы) эксперту следует нажать кнопку «Да». Если эксперт забыл пароль, следует нажать кнопку «Отмена» и обратиться к оператору (рис. 6.2.).

6.3. Выбор заданий, назначенных аттестационной комиссией

После успешной идентификации эксперта (пользователя) появляется список заданий, которые этому эксперту предстоит выполнить. Эти задания для эксперта программа выделит цветом, чтобы эксперту было легче себя найти в списке. Программа располагает экспертов в алфавитном порядке для удобства поиска.

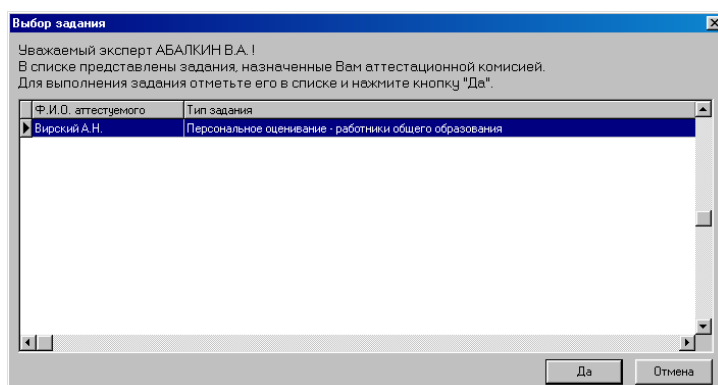


Рис. 6.3. Выбор задания экспертом в «режиме эксперта»

В окне (рис. 6.3.) эксперт может увидеть:

- уважительное обращение к себе;
- пояснение для эксперта: «В списке представлены задания, назначенные Вам аттестационной комиссией. Для выполнения задания отметьте его в списке и нажмите кнопку «Да».

Эксперту следует выбрать задание и нажать кнопку «Да» (для возврата в список экспертов, нажать кнопку «Отмена»).

После этого на экране появляется окно: либо «Экспертная карта эталонного оценивания», либо «Экспертная карта персонального оценивания».

Внимание! Если эксперт не участвовал в эталонном оценивании, то дальнейшие шаги по выполнению персонального оценивания будут заблокированы.

Внимание! Если оператором не зафиксирована эталонная модель для данной категории (группы) работников образования, то дальнейшие шаги эксперта по персональному оцениванию будут заблокированы и ему следует обратиться к оператору (секретарю аттестационной комиссии).

6.4. Эталонное оценивание

При правильном выполнении операции выбора задания на экране появляется электронный бланк «Экспертная карта эталонного оценивания» (рис. 6.4.) для того случая, если эксперт еще не выполнил задание – «Эталонное оценивание».

Без выполнения этого задания программа не допустит эксперта к выполнению персонального оценивания (рис. 6.5.).

На экране появляется бланк «Экспертная карта эталонного оценивания» (рис. 6.4.).

Рис. 6.4. Бланк «Экспертная карта эталонного оценивания»

На бланке «Экспертная карта эталонного оценивания» эксперт может увидеть следующее:

- уважительное обращение к себе;
- напоминание о том, что эксперт участвует в аттестации конкретной группы (категории) работников образования и о том, что эксперт должен оценить, именно **ВАЖНОСТЬ** ... признаков СПС, профессиональной компетентности;
- указание на диапазон балльной оценки, в рамках которого эксперт может производить оценивание;
- указание объекта (например, на рис. 6.4. – «**ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ПОДГОТОВЛЕННОСТЬ**»), степень **ВАЖНОСТИ** признаков которого для современного работника образования эксперт и должен оценить;

***Комментарий.** Оцениванию подлежит не сам параметр (объект оценивания), выделенный большими буквами, а его признаки, входящие в состав объекта (параметра СПС, профессиональной компетентности) оценивания. Т.е. эксперту предлагается оценить **ВАЖНОСТЬ** признаков относительно (внутри) параметра. Другими словами, ему предлагается ответить на вопрос: «Насколько*

ВАЖЕН тот или иной признак (в виде балльной оценки) для параметра, в состав которого он входит?»

Заметим, что число признаков может и должно расширяться с учетом расширения наших совокупных представлений об этих объектах (например, в системе повышения квалификации, в системе методической работы и т.п.). Кроме того, число этих признаков может расширяться (увеличиваться) с учетом пожеланий экспертов по мере работы с настоящей методикой. Но это предмет специальной работы экспертов и предмет компетенций (ведения) аттестационной комиссии регионального (федерального) уровня.

-последовательное появление на экране названий признаков (в рамке «Признак») оцениваемого объекта, степень **ВАЖНОСТИ** которых и характеризуют объект (параметр), в целом;

-последовательное появление рабочих определений (опорные определения, краткие описания) оцениваемых признаков, служащих эксперту своеобразной подсказкой, терминологическим словарем (в рамке «Краткое описание смысла признака»), т.е. эти определения позволяют эксперту понять, какие смыслы вкладываются в названные признаки и что следует оценивать.

***Комментарий.** Очень важно, чтобы описание признака находилось перед глазами эксперта при оценивании. Это один из факторов, обеспечивающих однозначность и объективизированность оценивания экспертами при всей его несомненной субъективности.*

Ведь субъект может дать только субъективную оценку, а степень объективизированности (приближенности к объективности) этой оценки зависит от компетентности эксперта.

Идея настоящей методики в том и состоит, что из множества субъективных оценок складывается объективизированная (максимально приближенная к объективной). Поэтому для формирования эталонной модели привлекается вся совокупность экспертов, утвержденных аттестационной комиссией.

Для ввода балльной оценки признака следует ввести в строку ввода число от 1 до 10 (рис. 6.4.; пустое поле внизу рис.) и нажать кнопку «Далее» для оценивания следующего

признака. Для возврата к оцениванию предыдущего признака следует нажать кнопку «Назад».

После заполнения бланка «Экспертная карта эталонного оценивания» эксперт может приступить к персональному оцениванию тех аттестуемых, оценивание которых ему назначено аттестационной комиссией.

Для этого эксперту необходимо вернуться в окно «Выбор задания экспертом в «режиме эксперта» (рис. 6.3.) и выбрать курсором одно из назначенных ему заданий.

6.5. Персональное оценивание

После выбора экспертом одного из заданий по персональному оцениванию на экране появится бланк «Экспертная карта персонального оценивания» (рис. 6.5.).

Существенное отличие «Экспертной карты эталонного оценивания» от «Экспертной карты персонального оценивания» состоит в том, что первой нужно оценить степень ВАЖНОСТИ признаков, а во второй - степень ВЫРАЖЕННОСТИ признака у конкретного аттестуемого.

Экспертная карта персонального оценивания

Уважаемый эксперт, АБАЛКИН В.А.!

Вы участвуете в аттестации РАБОТНИКОВ ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ.
Вами оценивается ВЫРАЖЕННОСТЬ признаков социально-профессионального статуса.

аттестуемый - ВИРСКИЙ А.Н.
заявленная категория - ВЫСШАЯ КАТЕГОРИЯ

Для достижения достоверности результатов оценивания выразите Ваше мнение относительно
ВЫРАЖЕННОСТИ следующих признаков.

Для этого при помощи клавиатуры введите число от 1 до 10.

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ПОДГОТОВЛЕННОСТЬ

Признак	Знание предмета
Краткое описание смысла признака	Знание теоретических и практических основ преподаваемой дисциплины в настоящее время, особенностей преподавания его в стране и зарубежом.

Отмена <<Назад >>Далее>>

Рис. 6.5. Бланк «Экспертная карта персонального оценивания»

На рис. 6.5. представлена «Экспертная карта персонального оценивания», в которой имеется:

- уважительное обращение к эксперту;
- напоминание о том, что эксперт участвует в аттестации конкретной группы (категории) работников образования и о том, что именно **ВЫРАЖЕННОСТЬ** ... признаков СПС у конкретного аттестуемого эксперт и должен оценить;
- указание диапазона балльной оценки, в рамках которого эксперт может производить оценивание;
- указание на объект (например, на рис. 6.5 – «**ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ПОДГОТОВЛЕННОСТЬ**»), степень **ВЫРАЖЕННОСТИ** признаков которого эксперт и должен оценить у конкретного аттестуемого;

***Комментарий.** Оцениванию подлежит не сам параметр (объект оценивания), выделенный большими буквами, а его признаки, входящие в состав объекта (параметра СПС, профессиональная компетентность) оценивания. Т.е. эксперту предлагается оценить степень **ВЫРАЖЕННОСТИ** признаков у конкретного аттестуемого. Другими словами, эксперту предлагается ответить на вопрос: «Насколько **ВЫРАЖЕН** тот или иной признак (в балльной оценке) у конкретного аттестуемого в параметре, в состав которого он входит».*

-последовательное появление названий признаков (в рамке «Признак»; рис. 6.5.) оцениваемого объекта, степень выраженности которых и характеризуют объект, в целом (степень выраженности параметра СПС у конкретного аттестуемого);

-последовательное появление рабочих определений (опорные определения, краткие описания) оцениваемых признаков, служащих эксперту своеобразной подсказкой (в рамке «Краткое описание смысла признака»; рис. 6.5.), т.е. эти определения позволяют эксперту понять, какие смыслы вкладываются в названные признаки и что, собственно, следует оценивать (рис.6.5.).

Комментарий. Очень важно, чтобы описание признака находилось перед глазами эксперта при оценивании. Это один из факторов, обеспечивающих однозначность и объективизированность оценивания при всей его несомненной субъективности

Для ввода балльной оценки признака следует ввести в строку ввода число от 1 до 10 (рис. 6.5.; пустое поле внизу рис.) и нажать кнопку «Далее» для оценивания следующего признака. Для возврата к оцениванию предыдущего признака следует нажать кнопку «Назад».

После заполнения «Экспертной карты персонального оценивания», эксперт возвращается к окну «Выбор задания» (рис. 6.3.). В этом окне он выбирает очередное, еще не выполненное им, задание,

На экране появляется новый, не заполненный бланк «Экспертная карта персонального оценивания».

Если эксперту назначены задания по оцениванию нескольких аттестуемых, то он последовательно выполняет их, возвращаясь в окно «Выбор задания». После выполнения каждого задания программа в автоматическом режиме возвращает эксперта к этому окну, пока он не выполнит все, назначенные ему аттестационной комиссией, задания.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Молчанов С.Г. Исследование проблемы адаптации к профессионально-педагогической деятельности преподавателей и мастеров профтехучилищ. В кн.: Совершенствование учебно-воспитательного процесса при подготовке рабочих высокой квалификации. – Челябинск, Южно-Урал. кн. изд-во, 1980, С. 56-60.

2. Молчанов С.Г. Подготовка преподавателя – важный фактор эффективной реализации учебно-воспитательного процесса в профтехшколе. В кн.: Обучая, воспитывать: Развитие потребности в труде у учащейся молодежи. – Челябинск, Южно-Урал. кн. изд-во, 1984, с. 75-83.

3. Молчанов С.Г. Подготовка к педагогической деятельности работников профессиональной школы. В сб.: Формирование педагогической направленности у студентов. – Челябинск, обл. отд. Пед. об-ва РСФСР, 1985, - С. 33-47.

4. Молчанов С.Г. Методические рекомендации по организации поисковой деятельности работников профтехшколы. – Челябинск, гос. пед. ин-т, 1988, - 43 с.

5. Молчанов С.Г. Развитие гностического компонента профессионально-педагогической подготовки студентов педвуза. В сб.: Повышение уровня научно-теоретической и практической подготовки студентов-физиков пединституты к работе в школе. – Курган, Курганский гос. пед. ин-т, 1989, - С. 45-56.

6. Молчанов С.Г. Непрерывное инженерно-педагогическое образование – важный фактор подготовки рабочих кадров. В сб.: Проблемы совершенствования профессионально-экономической подготовки рабочих кадров. – Челябинск, обл. отд. Педагогики и психологии профтехобразования АПН СССР, 1989, - С. 67-78.

7. Молчанов С.Г. Формы организации поисковой деятельности педагогов в профтехучилище. В сб.: Методология, теория и практика педагогического творчества. – Челябинск, обл. отд. Пед. об-ва РСФСР, 1989, - С. 56-67.

8. Молчанов С.Г. Методологические основы педагогического образования работников профтехшколы. В сб.: Опыт и проблемы профессиональной и экономической подготовки кадров. – Челябинск, ЧелГУ, УДНТП, 1990, - С. 45-53.

9, Молчанов С.Г., Дудоладова С.П. Новые подходы в преподавании педагогических дисциплин в системе повышения квалификации кадров профтехшколы. В сб.: Опыт и проблемы перехода на экономические методы управления производительным трудом в ученическом производстве (часть 2-ая). – Челябинск, Челяб. обл ИУУ, 1990, -С. 56-67.

10. Молчанов С.Г. Теория и практика непрерывного педагогического образования работников профтехшколы. В сб.: Социология профтехобразования. – Л. ЛГУ, ВНИИ ПТО, 1990, - С. 45-56.

11. Молчанов С.Г. Формы организации поисковой деятельности инженерно-педагогических работников. В сб.: Проблемы и опыт совершенствования непрерывной системы образования в условиях развития хозрасчетных отношений. – Николаев, ВАРПО СССР, 1990, - С. 32-45.

12. Молчанов С.Г. Проблема определения понятия «непрерывное педагогическое образование». В сб.: Система подготовки и повышения квалификации кадров по физической культуре и спорту (тезисы докладов Всесоюзной научной конференции). –М.: Госкомспорт СССР, 1990, - С. 78-87.

13. Молчанов С.Г., Фролов Н.В. Гуманизация и гуманитаризация образования и социально-педагогические проекты. В сб.: Оптимизация учебно-воспитательного процесса как условие формирования целостной личности молодежи. – Челябинск, Минвуз РСФСР, 1990, -С. 33-43.

14. Некоторые методологические подходы к разработке основ гуманизации высшего образования. В сб.: Гуманизация высшего образования. – Челябинск, Челяб. обл. исполком, 1990, - С. 68-70.

15. Молчанов С.Г., Тощенко Е.С. Кадровое обеспечение обновления внешкольного воспитания детей и подростков. В кн.: Программа обновления внешкольного воспитания детей и подростков Челябинской области (1991-1995 гг.). Раздел IV. –Челябинск, Челяб. обл. исполком, 1990, - С. 69-85.

16. Молчанов С.Г., Тощенко Е.С. Проект нового подхода к формированию кадров внешкольных работников и других групп социальных педагогов в жилых микрорайонах. В кн.: Программа обновления внешкольного воспитания детей и подростков Челябинской области (1991-1995 гг.). Приложения. –Челябинск, Челяб. обл. исполком, 1990, - С. 166-173.

17. Булынский Н.Н., Молчанов С.Г. проблемы управления и аттестации в учреждениях общего и профессионального образования /Под ред. С.Е. Матушкина; ЮУНОЦ РАО. –Челябинск, 2000. – Вып. 2. – 194 с. (Сер. «Пед. образование»).

18. Молчанов С.Г. Автоматизированная личностно-ориентированная интерактивная независимая аттестация – АЛИНА //Актуальные проблемы управления образованием в регионе. Аттестация педагогических и руководящих работников (нормативное, инструктивное и инструментальное обеспечение) / ИИУМЦ «Образование». – Челябинск, 2002. – Вып. 3 (23). – С. 81-154.

19. Молчанов С.Г., Кеспиков В.Н. Теория и практика целеполагающей деятельности руководителя образования. – Челябинск: Челяб. гос. пед. ун-т, 2001. – 168 с.

20. Молчанов С.Г. Методики оценивания профессионально-педагогической квалификации педагогических работников (в рамках аттестации на 2-ую, 1-ую и высшую категории) / ГУО, ИДПОПР. - Челябинск, ИДПОПР, 2000. – 57 с.

21. Молчанов С.Г. Методики оценивания социально-профессионального статуса педагогических и руководящих работников / ГУО, ИДПОПР. – Челябинск, ИДПОПР, 1999. – 48 с.

22. Профессиональная компетентность в системах аттестации, управления, повышения квалификации и профессиональной деятельности / ИДПОПРО. – Челябинск, ИДПОПР, 2001. - 24 с.

23. Молчанов С.Г. Теория и практика аттестации педагогических и руководящих работников образовательных учреждений. Монография. – Челябинск: Челяб. гос. ун-т, 1998. – 258 с.

24. Молчанов С.Г. Теория и практика аттестации педагогических и руководящих работников образовательных учреждений. Дисс. на соиск. ученой степени доктора пед. наук, 1998, - 316 с.

25. Шадриков В.Д., И.В. Кузнецова И.В. Методика оценки уровня квалификации педагогических работников. / Под ред. В.Д. Шадрикова, И.В. Кузнецовой/. – М.: ВШЭ, 2010, 182 с.

ПРИЛОЖЕНИЯ

1. Форма представления информации аттестационной комиссии об итогах оценивания социального профессионального статуса (на примере работника общего среднего образования)
2. Экспертные карты эталонного
3. Экспертные карты персонального оценивания
4. Терминологический словарь-помощник (для экспертов и аттестуемых).

Приложение 1

**Форма представления информации аттестационной комиссии об итогах оценивания социального профессионального статуса
(на примере работника общего среднего образования)**

РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОВЕДЕНИЯ ЭКСПЕРТИЗЫ

**Методика «АЛИНА»
аттестуемый: Иванов В.П.**

список экспертов:

**Ишмухаметова В.В.
Коробейникова Л.Н.
Ефимова Л.П.
Солодкова М.И.
Егорова Л.Е.
Шахматова Н.М.**

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ПОДГОТОВЛЕННОСТЬ

7.5613

нагрузки по критериям

Знание предмета - 8,8%

Знания в области педагогики и психологии - 57,3%

Знание методики - 5,7 %

Профессиональная эрудиция - 28,3 %

СОБСТВЕННО ПРОФЕССИОНАЛЬНО- ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

7,5823

нагрузки по критериям

Умение передавать знания по предмету - 42,4 %

Умение применять педагогические технологии - 11,0 %

Умение применять методики - 14,3%

Умение организовать преподавание - 26,1%

Умение организовать учение - 6,1%

РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНО- ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7,3465

нагрузки по критериям

Уровень положительного влияния на учащихся - 17,7%

Уровень сформированности ЗУНов - 8,1%

Уровень активности учащихся - 28,2%

Уровень выраженности положительного педагогического опыта - 46,0%

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ПОИСКОВАЯ ИЛИ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ АКТИВНОСТЬ

6,4000

нагрузки по критериям

Наличие корреktированных учебных материалов - 1,0 %

Применение новых технологий - 15,0 %

Наличие собственных технологий - 49,6 %

Наличие авторских учебных материалов - 34,4%

ИНФОРМАТИВНО-КОММУНИКАТИВНАЯ ФУНКЦИЯ

7,3259

нагрузки по критериям

Способность эффективно передавать информацию для организации познавательной деятельности учащихся - 73,7%

Умение создавать условия для учения в образовательном пространстве - 26,3%

РЕГУЛЯТИВНО-КОММУНИКАТИВНАЯ ФУНКЦИЯ

7,6912

нагрузки по критериям

Провести расчет по нагрузкам критериев невозможно, т.к. их количество меньше двух

АФФЕКТИВНО-КОММУНИКАТИВНАЯ ФУНКЦИЯ

8,4110

нагрузки по критериям

Провести расчет по нагрузкам критериев невозможно, т.к. их количество меньше двух

ГНОСТИЧЕСКИЙ КОМПОНЕНТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7,5882

нагрузки по критериям

Уровень рефлексии - 0,8%

Уровень сформированности профессионально-значимой "Я-концепции" - 99,2%

**КОММУНИКАТИВНЫЙ КОМПОНЕНТ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

7,4231

нагрузки по критериям

Коммуникативность - 71,1%

Умение организовать обмен профессионально-значимой информацией - 28,2%

**ОРГАНИЗАТОРСКИЙ КОМПОНЕНТ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

7,4231

нагрузки по критериям

Умение выполнять функциональные обязанности - 61,2%

Умение организовать собственную деятельность - 38,8%

**КОНСТРУКТИВНО-ПРОЕКТИРОВОЧНЫЙ
КОМПОНЕНТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

7,7465

нагрузки по критериям

Провести расчет по нагрузкам критериев невозможно, т.к. их количество меньше двух.

Суммарный рейтинг аттестуемого составил: 7,5375.

Приложение 2

Экспертные карты эталонного оценивания

ЭКСПЕРТНАЯ КАРТА ЭТАЛОННОГО ОЦЕНИВАНИЯ работников дополнительного образования

Уважаемый эксперт _____

Вы участвуете в аттестации педагогических работников системы дополнительного образования. Для достижения достоверности результатов аттестации педагогов проведите оценивание предлагаемых признаков по 10-ти балльной шкале (от 1 до 10). Поставьте баллы по степени **ЗНАЧИМОСТИ** (**ВАЖНОСТИ**) этих признаков относительно позиции, выделенной в анкете **ПРОПИСНЫМИ** буквами. Проставьте Вашу оценку рядом с формулировкой данного признака.

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКУЮ ПОДГОТОВЛЕННОСТЬ	ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ПЕДАГОГИЧЕСКУЮ ПОИСКОВУЮ ИЛИ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКУЮ АКТИВНОСТЬ	
Знание предмета своей деятельности	Наличие скорректированных, интегрированных программ	
Знание методики	Наличие авторских программ	
Степень проявленности социально-значимого индивидуального профессионализма	КОММУНИКАТИВНЫЕ ФУНКЦИИ И КОМПОНЕНТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	
Эрудированность в области своей деятельности	Умение эффективно передавать информацию для организации творческой деятельности детей	
Уровень проявленности стремления к профессио-	Умение создавать и регулировать общение в учебном про-	

нальному самосовершенствованию		странстве	
ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ		Умение создавать позитивный эмоциональный фон	
Уровень целеполагания деятельности педагога		Уровень коммуникативности	
Умение передавать знания другим по предмету своей деятельности		ГНОСТИЧЕСКИЙ КОМПОНЕНТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	
Умение организовать образовательный процесс		Уровень осмысления педагогом собственной профессиональной деятельности	
Умение применять методики		ОРГАНИЗАТОРСКИЙ КОМПОНЕНТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	
РЕЗУЛЬТАТ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ		Умение организовать специфический образовательный процесс во внешкольном учреждении	
Степень реализации программ в соответствии с заявленной целью		Уровень исполнения функциональных обязанностей	
Уровень личностного роста детей			
Уровень сформированности знаний, умений, навыков у детей			
Уровень устойчивости интересов детей			
Умение адаптировать свою деятельность к различным условиям (разноуровневая деятельность)			

ЭКСПЕРТНАЯ КАРТА ЭТАЛОННОГО ОЦЕНИВАНИЯ работников дошкольного образования

Уважаемый эксперт _____
Вы участвуете в аттестации педагогических работников. Для достижения достоверности результатов аттестации работников детских дошкольных учреждений проведите оценивание предлагаемых признаков по 10 - ти балльной шкале. Проставьте баллы по степени значимости указанных признаков относительно позиций, выделенных в анкете **ПРОПИСНЫМИ БУКВАМИ**. Причем оценке в 10 баллов соответствует **МАКСИМАЛЬНАЯ СТЕПЕНЬ ВАЖНОСТИ** данного признака к выделенной **ПРОПИСНЫМИ** буквами позиции. Проставьте Вашу оценку рядом с наименованием критерия.

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКУЮ ПОДГОТОВЛЕННОСТЬ		РЕГУЛЯТИВНО-КОММУНИКАТИВНУЮ ФУНКЦИЮ	
Знание содержания дошкольного образования		Умение регулировать процесс общения	
Знание педагогики и психологии		АФФЕКТИВНО-КОММУНИКАТИВНУЮ ФУНКЦИЮ	
Знание методик		Создание позитивного эмоционального фона	
Профессиональная эрудиция		ИНФОРМАТИВНО-КОММУНИКАТИВНУЮ ФУНКЦИЮ	
ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ		Способность эффективно передавать информацию для организации познавательной деятельности детьми	
Умение передавать базисные социально-значимые знания		Умение создавать общение в образовательном пространстве	
Умение применять педа-		ГНОСТИЧЕСКИЙ КОМ-	

гогические технологии		ПОНЕНТ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
Умение применять методики		Уровень осмысления достоинств и недостатков собственной профессиональной деятельности
Умение организовать образовательный процесс		Степень выраженности профессионально значимой "Я-концепции"
РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ		КОММУНИКАТИВНЫЙ КОМПОНЕНТ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
Уровень носительства положительного опыта, годного к распространению		Уровень коммуникативности
Уровень положительного влияния на детей		Умение организовать обмен профессионально-значимой информации
Уровень достижений детей		ОРГАНИЗАТОРСКИЙ КОМПОНЕНТ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
Уровень активности и социальной адаптированности детей		Уровень исполнения функциональных обязанностей
ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ПЕДАГОГИЧЕСКУЮ ПОИСКОВУЮ ИЛИ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКУЮ АКТИВНОСТЬ		Уровень организации собственной деятельности
Наличие корректированных учебных		КОНСТРУКТИВНО-ПРОЕКТИРОВОЧНЫЙ

материалов		КОМПОНЕНТ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	
Применение новых технологий		Ориентированность деятельности на перспективу	
Наличие собственных технологий		Умение создавать общение в образовательном пространстве	
Наличие авторских материалов			

ЭКСПЕРТНАЯ КАРТА ЭТАЛОННОГО ОЦЕНИВАНИЯ работника общего образования

Уважаемый эксперт _____

Вы участвуете в аттестации педагогических работников. Для достижения достоверности результатов аттестации педагогов, проведите оценивание предлагаемых признаков по 10-ти бальной шкале. Проставьте баллы по степени значимости указанных признаков относительно позиций, выделенных в анкете ПРОПИСНЫМИ буквами. Причем оценке в 10 баллов соответствует максимальная степень важности данного признака к выделенной ПРОПИСНЫМИ буквами позиции. Проставьте Вашу оценку рядом с формулировкой данного критерия.

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКУЮ ПОДГОТОВЛЕННОСТЬ		ИНФОРМАТИВНО-КОММУНИКАТИВНУЮ ФУНКЦИЮ	
Знание предмета		Способность эффективно передавать информацию для организации познавательной деятельности учащихся	
Знания в области педагогики и психологии		Умение создавать общение в учебном пространстве	
Знание методики		АФФЕКТИВНО-КОММУНИКАТИВНУЮ ФУНКЦИЮ	
Профессиональная эрудиция		Умение создавать позитивный эмоциональный фон	
ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ		РЕГУЛЯТИВНО-КОММУНИКАТИВНУЮ ФУНКЦИЮ	
Умение передавать знания по предмету		Умение регулировать процесс общения	

Умение применять педагогические технологии		ГНОСТИЧЕСКИЙ КОМПОНЕНТ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	
		Уровень рефлексии	
Умение применять методики		Уровень сформированности профессионально-значимой "9 концепции"	
Умение организовать преподавание		КОММУНИКАТИВНЫЙ КОМПОНЕНТ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	
Умение организовать учение		Коммуникативность	
РЕЗУЛЬТАТ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ		Умение организовать обмен профессионально-значимой информацией	
Уровень положительного влияния на учащихся		ОРГАНИЗАТОРСКИЙ КОМПОНЕНТ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	
Уровень сформированности ЗУНов		Умение выполнять функциональные обязанности	
Уровень активности учащихся		Умение организовать собственную деятельность	
Уровень выраженности положительного педагогического опыта		КОНСТРУКТИВНО-ПРОЕКТИРОВОЧНЫЙ КОМПОНЕНТ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	
ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ПЕДАГОГИЧЕСКУЮ ПОИСКОВУЮ ИЛИ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКУЮ АКТИВНОСТЬ		Ориентированность деятельности на перспектив	

Наличие скорректированных учебных материалов			
Использование новых технологий			
Наличие собственных технологий			
Наличие авторских учебных материалов			

ЭКСПЕРТНАЯ КАРТА ЭТАЛОННОГО ОЦЕНИВАНИЯ руководителей ОО (структурных подразделений)

Уважаемый эксперт _____

Вы участвуете в аттестации руководителей учреждений (подразделений).

Для достижения достоверности результатов аттестации руководителей учреждений (подразделений) проведите оценивание предлагаемых признаков по 10-ти балльной шкале. Проставьте баллы по степени значимости указанных признаков относительно позиций, выделенных в анкете ПРОПИСНЫМИ БУКВАМИ. Причем оценке в 10 баллов соответствует МАКСИМАЛЬНАЯ СТЕПЕНЬ ВАЖНОСТИ (ЗНАЧИМОСТИ) данного признака к выделенной ПРОПИСНЫМИ буквами позиции. Проставьте Вашу оценку рядом с наименованием критерия.

УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ ПОДГОТОВЛЕННОСТЬ		ИНФОРМАТИВНО-КОММУНИКАТИВНАЯ ФУНКЦИЯ	
Знание нормативно-правовых документов в области образования		Уровень эффективности информационной системы внутри учреждения (подразделения)	
Осведомленность в области психолого-педагогических теорий управления		Эффективность руководства сбором профессиональной информации	
Осведомленность в области наук, смежных с теориями управления		Умение анализировать и корректировать информацию	
СОБСТВЕННО УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ		Эффективность руководства передачей профессионально-значимой информации	

Успешность выполнения должностных обязанностей		АФФЕКТИВНО-КОММУНИКАТИВНАЯ ФУНКЦИЯ	
Адекватность управленческих действий в области управления персоналом		Способность создавать благоприятный эмоциональный фон в учреждении (подразделении)	
Адекватность управленческих действий в области управления ученическим коллективом		Способность создавать комфортные условия для общения на уровне: руководитель-руководитель	
Адекватность управленческих действий в области финансово-хозяйственной деятельности		Способность создавать комфортные условия для общения на уровне: руководитель-подчиненны	
Адекватность управленческих действий в области отношений с вышестоящими структурами системы образования		Умение корректно предъявлять требования	
РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ		Умение разрешать конфликтные ситуации	
Уровень управленческого авторитета		РЕГУЛЯТИВНО-КОММУНИКАТИВНАЯ ФУНКЦИЯ	
Эффективность руководства ведением документации		Способность побуждать самостоятельную активность педагогов и учащихся	

Выраженность деятельности по созданию условий, обеспечивающих качество образования		Способность корректировать количественные стороны деятельности учреждения (подразделения)	
Выраженность деятельности по преобразованию образовательной системы		Способность корректировать качественные показатели деятельности учреждения (подразделения)	
ПОИСКОВАЯ ИЛИ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ	ДИАГНОСТИЧЕСКИЙ КОМПОНЕНТ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ		
Выраженность собственных подходов к управлению		Степень самокритичности	
Результативность собственных подходов к управлению		Способность к рефлексивной деятельности	
ОРГАНИЗАТОРСКИЙ КОМПОНЕНТ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ		Степень обоснованности управленческих решений	
Степень оперативности управленческих действий	КОММУНИКАТИВНЫЙ КОМПОНЕНТ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ		
Уровень организации собственной деятельности (самоорганизации)		Способность управлять процессом общения в рамках образовательной системы	
Способность организовать персонал на реше-		Способность управлять процессом общения вне	

ние текущих задач		рамки образовательной системы	
Способность организовать персонал на решение перспективных задач		КОНСТРУКТИВНО-ПРОЕКТИРОВОЧНЫЙ КОМПОНЕНТ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	
СТИЛЬ УПРАВЛЕНИЯ Уровень проявленности (выраженности):		Способность планировать деятельность учреждения адекватно задачам	
либерального		Способность оперативно производить корректировку деятельности учреждения	
демократического		РЕАЛИЗАЦИЯ ЦЕЛЕЙ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	
авторитарного		Умение следовать избранной концепции	
стиля управленческой деятельности		Способность представлять интересы образовательной системы во внешней среде	
Степень влияния стиля управления аттестуемого на эффективность деятельности учреждения (подразделения)		Способность адаптировать работу учреждения (подразделения) к внешним условиям	
		Степень "управляемости" учреждения (подразделения)	
		Степень критичности по	

		отношению к нововведениям	
		Склонность к нововведениям	
		Степень целесообразности осуществляемых под руководством аттестуемого нововведений	

Приложение 3

Экспертные карты персонального оценивания

ЭКСПЕРТНАЯ КАРТА ПЕРСОНАЛЬНОГО ОЦЕНИВАНИЯ работников дополнительного образования

Уважаемый эксперт _____

Вы участвуете в аттестации педагогических работников системы дополнительного образования. Вам предстоит оценить по определенным признакам социально-профессиональные характеристики педагога _____ проходящего аттестацию. Оценку проводите по 10-балльной шкале, причем оценке в 10 баллов соответствует максимальная степень **ВЫРАЖЕННОСТИ ДАННОГО ПРИЗНАКА** у педагога. Проставьте Вашу оценку рядом с формулировкой признака, исходя из того, насколько **ВЫРАЖЕН** тот или иной признак.

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКУЮ ПОДГОТОВЛЕННОСТЬ		ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ПЕДАГОГИЧЕСКУЮ ПОИСКОВУЮ ИЛИ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКУЮ АКТИВНОСТЬ	
Знание предмета своей деятельности		Наличие скорректированных, интегрированных программ	
Знание методики		Наличие авторских программ	
Степень проявленности социально-значимого индивидуального профессионализма		КОММУНИКАТИВНЫЕ ФУНКЦИИ И КОМПОНЕНТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	
Эрудированность в области своей деятельности		Умение эффективно передавать информацию для организации творческой деятельности детей	
Уровень проявленности стремления к профессиональному самосовершенствованию		Умение создавать и регулировать общение в учебном пространстве	

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ	Умение создавать позитивный эмоциональный фон	
Уровень целеполагания деятельности педагога	Уровень коммуникативности	
Умение передавать знания другим по предмету своей деятельности	ГНОСТИЧЕСКИЙ КОМПОНЕНТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	
Умение организовать образовательный процесс	Уровень осмысления педагогом собственной профессиональной деятельности	
Умение применять методики	ОРГАНИЗАТОРСКИЙ КОМПОНЕНТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	
РЕЗУЛЬТАТ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	Умение организовать специфический образовательный процесс во внешкольном учреждении	
Степень реализации программ в соответствии с заявленной целью	Уровень исполнения функциональных обязанностей	
Уровень личностного роста детей		
Уровень сформированности знаний, умений, навыков у детей		
Уровень устойчивости интересов детей		
Умение адаптировать свою деятельность к различным условиям (разноуровневая деятельность)		

ЭКСПЕРТНАЯ КАРТА ПЕРСОНАЛЬНОГО ОЦЕНИВАНИЯ

работников дошкольного образования

Уважаемый эксперт _____

Вы участвуете в аттестации работников детских дошкольных учреждений. Вам предстоит оценить по определенным признакам социально-профессиональные характеристики педагога _____ проходящего аттестацию. Оценку проводите по 10-балльной шкале, причем оценке в 10 баллов соответствует максимальная степень **ВЫРАЖЕННОСТИ ДАННОГО ПРИЗНАКА** у педагога. Проставьте Вашу оценку рядом с формулировкой признака, исходя из того, насколько **ВЫРАЖЕН** тот или иной признак.

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКУЮ ПОДГОТОВЛЕННОСТЬ		РЕГУЛЯТИВНО-КОММУНИКАТИВНУЮ ФУНКЦИЮ	
Знание содержания дошкольного образования		Умение регулировать процесс общения	
Знание педагогики и психологии		АФФЕКТИВНО-КОММУНИКАТИВНУЮ ФУНКЦИЮ	
Знание методик		Создание позитивного эмоционального фона	
Профессиональная эрудиция		ИНФОРМАТИВНО-КОММУНИКАТИВНУЮ ФУНКЦИЮ	
ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ		Способность эффективно передавать информацию для организации познавательной деятельности детьми	
Умение передавать базисные социально-		Умение создавать общение в образовательном	

значимые знания		пространстве	
Умение применять педагогические технологии		ГНОСТИЧЕСКИЙ КОМПОНЕНТ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	
Умение применять методики		Уровень осмысления достоинств и недостатков собственной профессиональной деятельности	
Умение организовать образовательный процесс		Степень выраженности профессионально значимой "Я-концепции"	
РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ		КОММУНИКАТИВНЫЙ КОМПОНЕНТ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	
Уровень носительства положительного опыта, годного к распространению		Уровень коммуникативности	
Уровень положительного влияния на детей		Умение организовать обмен профессионально-значимой информации	
Уровень достижений детей		ОРГАНИЗАТОРСКИЙ КОМПОНЕНТ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	
Уровень активности и социальной адаптированности детей		Уровень исполнения функциональных обязанностей	
ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ПЕДАГОГИЧЕСКУЮ ПОИСКОВУЮ ИЛИ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКУЮ АКТИВНОСТЬ		Уровень организации собственной деятельности	

Наличие корректированных учебных материалов		КОНСТРУКТИВНО-ПРОЕКТИРОВОЧНЫЙ КОМПОНЕНТ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	
Применение новых технологий		Ориентированность деятельности на перспективу	
Наличие собственных технологий		Умение создавать общение в образовательном пространстве	
Наличие авторских материалов			

**ЭКСПЕРТНАЯ КАРТА
ПЕРСОНАЛЬНОГО ОЦЕНИВАНИЯ
работника общего образования**

Уважаемый эксперт _____

Вы участвуете в аттестации педагогических работников. Вам предстоит оценить по определенным признакам социально-профессиональные характеристики педагога _____, проходящего аттестацию. Оценку проводите по 10-балльной шкале, причем оценке в 10 баллов соответствует максимальная степень выраженности данного признака у педагога. Проставьте Вашу оценку рядом с формулировкой признака, исходя из того, насколько выражен тот или иной признак.

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКУЮ ПОДГОТОВЛЕННОСТЬ		ИНФОРМАТИВНО-КОММУНИКАТИВНУЮ ФУНКЦИЮ	
Знание предмета		Способность эффективно передавать информацию для организации познавательной деятельности учащихся	
Знания в области педагогики и психологии		Умение создавать общение в учебном пространстве	
Знание методики		АФФЕКТИВНО-КОММУНИКАТИВНУЮ ФУНКЦИЮ	
Профессиональная эрудиция		Умение создавать позитивный эмоциональный фон	
ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ		РЕГУЛЯТИВНО-КОММУНИКАТИВНУЮ ФУНКЦИЮ	
Умение передавать знания по предмету		Умение регулировать процесс общения	

Умение применять педагогические технологии		ГНОСТИЧЕСКИЙ КОМПОНЕНТ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ Уровень рефлексии	
Умение применять методики		Уровень сформированности профессионально-значимой "Я концепции"	
Умение организовать преподавание		КОММУНИКАТИВНЫЙ КОМПОНЕНТ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	
Умение организовать учение		Коммуникативность	
РЕЗУЛЬТАТ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ		Умение организовать обмен профессионально-значимой информацией	
Уровень положительного влияния на учащихся		ОРГАНИЗАТОРСКИЙ КОМПОНЕНТ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	
Уровень сформированности ЗУНов		Умение выполнять функциональные обязанности	
Уровень активности учащихся		Умение организовать собственную деятельность	
Уровень выраженности положительного педагогического опыта		КОНСТРУКТИВНО-ПРОЕКТИРОВОЧНЫЙ КОМПОНЕНТ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	
ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ПЕДАГОГИЧЕСКУЮ ПОИСКОВУЮ ИЛИ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКУЮ АКТИВНОСТЬ		Ориентированность деятельности на перспектив	

Наличие корректированных учебных материалов			
Использование новых технологий			
Наличие собственных технологий			
Наличие авторских учебных материалов			

**ЭКСПЕРТНАЯ КАРТА
ПЕРСОНАЛЬНОГО ОЦЕНИВАНИЯ
руководителей ОО (структурных подразделений)**

Уважаемый эксперт _____

Вы участвуете в аттестации руководителей учреждений и подразделений. Вам предстоит оценить по определенным признакам социально-профессиональные характеристики руководителя _____ проходящего аттестацию. Оценку проводите по 10-балльной шкале, причем оценке в 10 баллов соответствует максимальная степень **ВЫРАЖЕННОСТИ ДАННОГО ПРИЗНАКА** у руководителя. Проставьте Вашу оценку рядом с формулировкой признака, исходя из того, насколько **ВЫРАЖЕН** у него тот или иной признак.

ИНФОРМАТИВНО-КОММУНИКАТИВНАЯ ФУНКЦИЯ	
Знание нормативно-правовых документов в области образования	Уровень эффективности информационной системы внутри учреждения (подразделения)
Осведомленность в области психолого-педагогических теорий управления	Эффективность руководства сбором профессиональной информации
Осведомленность в области наук, смежных с теориями управления	Умение анализировать и корректировать информацию
Эффективность руководства передачей профессионально-значимой информации	
Успешность выполнения должностных обязанностей	
Адекватность управленческих действий в области управления персоналом	Способность создавать благоприятный эмоциональный фон в учреждении (подразделении)

Адекватность управленческих действий в области управления ученическим коллективом	Способность создавать комфортные условия для общения на уровне: руководитель-руководитель
Адекватность управленческих действий в области финансово-хозяйственной деятельности	Способность создавать комфортные условия для общения на уровне: руководитель-подчиненны
Адекватность управленческих действий в области отношений с вышестоящими структурами системы образования	Умение корректно предъявлять требования
Умение разрешать конфликтные ситуации	
Уровень управленческого авторитета	
Эффективность руководства ведением документации	Способность побуждать самостоятельную активность педагогов и учащихся
Выраженность деятельности по созданию условий, обеспечивающих качество образования	Способность корректировать количественные стороны деятельности учреждения (подразделения)
Выраженность деятельности по преобразованию образовательной системы	Способность корректировать качественные показатели деятельности учреждения (подразделения)
ДИАГНОСТИЧЕСКИЙ КОМПОНЕНТ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	
Выраженность собственных подходов к управлению	Степень самокритичности

Результативность собственных подходов к управлению	Способность к рефлексивной деятельности
Степень обоснованности управленческих решений	
Степень оперативности управленческих действий	
Уровень организации собственной деятельности (самоорганизации)	Способность управлять процессом общения в рамках образовательной системы
Способность организовать персонал на решение текущих задач	Способность управлять процессом общения вне рамок образовательной системы
Способность организовать персонал на решение перспективных задач	
Способность планировать деятельность учреждения адекватно задачам	
либерального	Способность оперативно производить корректировку деятельности учреждения
демократического	
авторитарного	Умение следовать избранной концепции
Способность представлять интересы образовательной системы во внешней среде	
Степень влияния стиля управления аттестуемого на эффективность деятельности	Способность адаптировать работу учреждения (подразделения) к внешним

учреждения (подразделения)	условиям
	Степень "управляемости" учреждения (подразделения)
	Степень критичности по отношению к нововведениям
	Склонность к нововведениям
	Степень целесообразности осуществляемых под руководством аттестуемого нововведений

**Словарь-помощник
для экспертного оценивания профессиональной
компетентности (социально-профессионального
статуса) по методике «АЛИНА»**

Предупреждение

Одной из задач в рамках создания методики была поставлена задача отбора «ключевых» компетенций (их параметров, признаков и определений). Для этого были проведены экспертные совещания с 353 экспертами, участвующими в оценивании профессиональной компетентности в процедурах аттестации педагогических работников. По каждому из параметров (*выделены прописными буквами*) эксперты назвали их основные признаки. Затем ими же были сформулированы рабочие определения каждого признака, а также и критерии, относительно которых экспертам предлагается оценивать каждый признак.

Эта работа была проделана для того, чтобы и у аттестуемых, и у экспертов в профессиональном сознании оформилось согласованное понимание смысла каждого признака. Для экспертов, кроме этого, это позволяет производить оценивание относительно согласованного, консенсуального понимания каждого признака.

Такая *унификация* понятийного пространства экспертного оценивания была предпринята для того, чтобы все участники аттестации - и оценивающие, и оцениваемые – однозначно, насколько это возможно, понимали и требования к компетентности современного педагогического работника.

Ниже приводятся эти формулировки, предложенные 353 экспертами (педагогами, руководителями, учеными).

1. ПЕДАГОГ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ПОДГОТОВЛЕННОСТЬ

Критерий. Оценивается факт, в какой степени оцениваемый субъект может включаться в образовательную систему в качестве профессионального педагога.

Знание предмета

Знание теоретических и практических основ содержания дошкольного образования; его целей; задач; нормативных документов; программного и научно-методического обеспечения, исходя из современных требований.

Знания в области педагогики и психологии

Знание индивидуальных и возрастных психолого-педагогических особенностей детей; знание и владение различными технологическими приемами изучения детей раннего и дошкольного возраста и психологическими методами взаимодействия.

Знание методик

Знание и владение приемами и средствами обучения и воспитания.

Профессиональная эрудиция

Широкая осведомленность в области образования, науки, культуры.

СОБСТВЕННО-ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Критерий. Оценивается факт, как педагогический работник, признанный ранее профессиональным педагогом и включенный в образовательную систему, осуществляет свою деятельность и может ли он профессионально реализовывать

функции профессионально-педагогической деятельности.

Умение передавать базисные социально-значимые знания

Использование всех средств обучения и воспитания для передачи знаний для передачи детям на основе научности, грамотности изложения и свободы владения материалом.

Умение применять педагогические технологии

Умение подбирать современные технологии применительно к имеющимся условиям; использование в своей работе прогрессивных идей, форм и совокупности методов активного обучения и воспитания.

Умение применять методики

Умение использовать в своей работе различные приемы, средства и методы обучения и воспитания для социального развития личности ребенка.

Умение организовать образовательный процесс.

Умение создавать условия для содержательной свободной деятельности с детьми и другими участниками образовательного процесса и владение навыками ее организации.

**РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-
ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Критерий. Эта характеристика как интегративная величина оценивает, с одной стороны, изменения, которые вызываются в личности ребенка под воздействием профессиональной деятельности педагога, а с другой стороны, те профессионально-значимые изменения, которые происходят в личности педагога и являются следствием профессиональной деятельности.

**Уровень носительства положительного педагогического
опыта,
годного к распространению.**

Определяется через направленность и степень выражен-

ности собственной позиции и роли педагогического работника в современной системе обучения и воспитания.

Уровень положительного влияния на детей

Оценивается направленность педагогического воздействия, поступков педагогического работника в процессе взаимодействия с детьми.

Уровень достижений детей

Уровень положительной динамики степени проявленности детьми знаний, умений и навыков относительно индивидуальных особенностей ребенка.

Уровень активности и социальной адаптированности детей

Степень проявленности творческой активности и самостоятельности детей в повседневной деятельности, уровень межличностного и группового взаимодействия.

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ПОИСКОВАЯ ИЛИ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ АКТИВНОСТЬ

Критерий. Оценивается то, насколько педагогический работник оказывает изменяющее воздействие на всю образовательную систему; ведет ли он поисковую, исследовательскую работу, преобразующую сложившуюся образовательную систему.

Наличие скорректированных учебных материалов

Наличие и качество аттестованных (авторскими и педагогическими советами детских дошкольных учреждений, районными секциями, МО) планов, программ, пособий с целенаправленно внесенными педагогом изменениями.

Применение новых технологий

Оценивается степень использования и результативность

применения новых педагогических технологий, отношение к ним педагога.

Наличие собственных технологий

Оценивается направленность и результат самостоятельной авторской работы педагога над разработкой методик.

Наличие авторских материалов

Наличие и качество разработанных и прошедших экспертизу самостоятельно разработанных новых планов, программ, спецкурсов и пособий.

ИНФОРМАТИВНО-КОММУНИКАТИВНАЯ ФУНКЦИЯ

Критерий. Оценивается уровень эффективности передачи, зафиксированной в содержании дошкольного образования информации.

Способность эффективно передавать информацию для организации познавательной деятельности детьми

Оценивается способность педагога к поиску, сбору, переработке и хранению профессионально-значимой информации и ее использование для стимулирования социального развития личности ребенка.

Умение устанавливать взаимодействия между участниками образовательного процесса

Оценивается знание теории и практики коммуникации и характер общения.

РЕГУЛЯТИВНО-КОММУНИКАТИВНАЯ ФУНКЦИЯ

Критерий. Оценивается уровень эффективности, регулирующей (корректирующей) работы педагога по отношению к действиям и поступкам детей в процессе усвоения информации.

Умение регулировать процесс общения

Способность педагога вмешиваться во взаимодействие участников образовательного процесса посредством совета, подсказки, компетентного присутствия и целенаправленно изменить процесс общения

АФФЕКТИВНО-КОММУНИКАТИВНАЯ ФУНКЦИЯ

Критерий. Оценивается внешнее выражение отношения педагога к действиям и поступкам детей; стимулирование (положительное или отрицательное) их действий и поступков.

Умение создавать позитивный эмоциональный фон

Осознанная способность, готовность и реализация эмоциональной поддержки на основе эмоционального понимания и приятия другого человека.

ГНОСТИЧЕСКИЙ КОМПОНЕНТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Критерий. Оценивается умение анализировать достоинства и недостатки собственной деятельности.

Уровень осмысления достоинств и недостатков собственной профессиональной деятельности

Оценивается степень проявленности активности педагога, направленной на осмысление, самоанализ всех аспектов профессиональной деятельности.

Уровень выраженности профессионально-значимой "Я-концепции"

Оценивается степень сформированности у педагога профессионально-значимых норм и требований к себе как субъекту образовательной системы, сложившаяся в результате самопознания и самоанализа.

КОММУНИКАТИВНЫЙ КОМПОНЕНТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ

ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Критерий. Оценивается умение эффективно строить общение с различными участниками образовательно-воспитательного процесса

Уровень коммуникативности

Оценивается уровень информационного взаимодействия с участниками образовательного процесса и степень эффективности установления и поддержания деловых регулярных контактов.

Умение организовать обмен профессионально-значимой информацией

Способность педагога к определению и выделению значимой информации; выбору средств, форм и методов, обеспечивающих адекватный ее прием и переработку другими участниками образовательной системы.

ОРГАНИЗАТОРСКИЙ КОМПОНЕНТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Критерий. Оценивается умение организовать работы участников образовательно-воспитательного процесса (детей, родителей, коллег) в различных ситуациях.

Уровень исполнения функциональных обязанностей

Знание своих обязанностей, анализ и самоконтроль их исполнения, регулирование и коррекция нормативно-предусмотренной деятельности в зависимости от ситуации.

Уровень организации собственной деятельности

Умение организовать собственную деятельность. Способность организовать себя на выполнение задач обучения и воспитания, используя оптимальные пути их решения на основе планирования, самоанализа, самооценки, определения приоритетов (ведущих направлений деятельности).

КОНСТРУКТИВНО-ПРОЕКТИРОВОЧНЫЙ

КОМПОНЕНТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Критерий. Оценивается умение конструировать и переконструировать свою деятельность с учетом реальных ситуаций, умение проектировать учебно-воспитательные мероприятия.

Ориентированность деятельности на перспективу

Степень сформированности перспективного видения развития образовательной системы, своего места в ней на основе анализа закономерностей реального ее развития.

2. ПЕДАГОГ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ОБЩЕГО СРЕДНЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Одной из задач в рамках создания методики была поставлена задача отбора «ключевых» компетенций (их параметров, признаков и определений). Для этого были проведены экспертные совещания с 353 экспертами, участвующими в оценивании профессиональной компетентности в процедурах аттестации педагогических работников. По каждому из параметров (*выделены прописными буквами*) эксперты назвали их основные признаки. Затем ими же были сформулированы рабочие определения каждого признака, а также и критерии, относительно которых экспертам предлагается оценивать каждый признак.

Эта работа была проделана для того, чтобы и у аттестуемых, и у экспертов в профессиональном сознании оформилось согласованное понимание смысла каждого признака. Для экспертов, кроме этого, это позволяет производить оценивание относительно согласованного, консенсуального понимания каждого признака.

Такая *унификация* понятийного пространства экспертного оценивания была предпринята для того, чтобы все участники аттестации - и оценивающие, и оцениваемые – однозначно, насколько это возможно, понимали и требования к компетентности современного педагогического работника.

Ниже приводятся эти формулировки, предложенные 353

экспертами (педагогами, руководителями, учеными).

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ПОДГОТОВЛЕННОСТЬ

Критерий. Оценивается факт, в какой степени оцениваемый субъект может включаться в образовательную систему в качестве профессионального педагога.

Знание предмета

Знание теоретических и практических основ преподаваемой дисциплины в настоящее время, особенностей ее преподавания в стране и за рубежом.

Знания в области педагогики и психологии

Знание индивидуальных и возрастных психолого-педагогических особенностей усвоения учебного материала учащимися; знание и владение различными технологическими приемами изучения ребенка и психологическими методами взаимодействия.

Знание методики

Знание и владение приемами и средствами обучения

Профессиональная эрудиция

Глубокое и всестороннее познание своего предмета и смежных с ним дисциплин, широкая осведомленность в других областях науки, культуры.

СОБСТВЕННО-ПРОФЕССИОНАЛЬНО- ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Критерий. Оценивается факт, как педагогический работник, признанный ранее профессиональным педагогом и включенный в образовательную систему, осуществляет свою деятельность и может ли он профессионально реализовывать функции профессионально-педагогической деятельности.

Умение передавать знания по предмету

Использование всех средств обучения для передачи зна-

ний по предмету на основе научности, грамотности изложения и свободы владения материалом

Умение применять педагогические технологии

Использование в своей работе прогрессивных идей, форм и совокупности методов активного обучения, обеспечивающих выработку необходимых навыков деятельности.

Умение применять методики

Умение использовать в своей работе различные приемы, средства и методы обучения для формирования знаний и умений.

Умение организовать преподавание

Умение излагать учебный материал в доступной форме через различные формы взаимодействия с аудиторией: лекции, семинары, диспуты, конференции и т.д.

Умение организовать учение

Способность создавать условия, при которых стимулируется УЧЕНИЕ школьника, и поддержание этих условий на основе дифференцированного подхода к учащимся.

РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Критерий. Эта характеристика как интегративная величина идентифицирует, с одной стороны, изменения, которые вызываются в личности учащегося под воздействием профессиональной деятельности педагога, а с другой стороны, те профессионально-значимые изменения, которые происходят в личности педагога и являются следствием профессиональной деятельности.

Уровень положительного влияния на учащихся

Оценивается направленность педагогического воздействия, поступков педагогического работника в процессе взаимодействия с учащимися.

Уровень сформированности ЗУНов

Определяется через степень проявленности учащимися знаний, умений, навыков в стандартных и нестандартных ситуациях, в результате аттестаций, тестирования по тестам достижений

Уровень активности учащихся

Определяется через степень проявленности творческой активности и самостоятельности учащихся в образовательной системе, уровень межличностного и группового взаимодействия.

Уровень выраженности положительного педагогического опыта

Определяется через направленность и степень выраженности собственной позиции и роли педагогического работника в современной системе обучения и воспитания.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ПОИСКОВАЯ ИЛИ

ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ АКТИВНОСТЬ

Критерий. Оценивается то, насколько педагогический работник оказывает изменяющее воздействие на всю образовательную систему; ведет ли он поисковую, исследовательскую работу, преобразующую сложившуюся образовательную систему.

Наличие скорректированных учебных материалов

Наличие и качество аттестованных (авторскими Советами, районными секциями, МО) учебных планов, программ, пособий, учебников с целенаправленно внесенными педагогом изменениями.

Применение новых технологий

Оценивается степень использования и результативность

применения новых педагогических технологий, отношение к ним педагога.

Наличие собственных технологий

Оценивается направленность и результат работы педагога над совершенствованием методики преподавания своего предмета.

Наличие авторских учебных материалов

Наличие и качество разработанных, прошедших экспертизу и аттестованных самостоятельно разработанных новых учебных планов, программ по предмету, спецкурсу; учебников, пособий.

ИНФОРМАТИВНО-КОММУНИКАТИВНАЯ ФУНКЦИЯ

Критерий. Оценивается уровень эффективности передачи, зафиксированной в учебных материалах учебной информации (по соответствующей учебной дисциплине)

Способность эффективно передавать информацию для организации познавательной деятельности учащихся

Оценивается способность педагога к поиску, сбору, переработке и хранению профессионально-значимой информации и ее использование для стимулирования самостоятельного учения школьника.

Умение создавать условия для учения в образовательном пространстве

Оценивается знание методологии общения, теории и практики коммуникации с развивающейся личностью.

РЕГУЛЯТИВНО-КОММУНИКАТИВНАЯ ФУНКЦИЯ

Критерий. Оценивается уровень эффективности, регулирующей (корректирующей) работы педагога по отношению к действиям и поступкам учащихся в процессе усвоения учебной информации.

Умение регулировать процесс общения

Способность педагога вмешиваться во взаимодействие участников образовательного процесса посредством совета, подсказки, компетентного присутствия и целенаправленно изменить процесс общения

АФФЕКТИВНО-КОММУНИКАТИВНАЯ ФУНКЦИЯ

Критерий. Оценивается внешнее выражение отношения педагога к действиям и поступкам учащихся; стимулирование (положительное или отрицательное) действий и поступков учащихся.

Умение создавать позитивный эмоциональный фон

Осознанная способность и готовность к эмоциональной поддержке на основе эмоционального понимания и приятия другого человека; реализация в конкретных действиях и поступках.

ГНОСТИЧЕСКИЙ КОМПОНЕНТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Критерий. Оценивается умение анализировать достоинства и недостатки собственной деятельности.

Уровень рефлексии

Оценивается степень проявленности теоретической деятельности педагога, направленный на осмысление собственных действий, самоанализ всех аспектов профессиональной деятельности.

Уровень сформированности профессионально-значимой "Я-концепции"

Степень сформированности у педагога профессионально-значимых норм и требований к себе как ведущему звену образовательной системы в результате самопознания и самоанализа.

КОММУНИКАТИВНЫЙ КОМПОНЕНТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Критерий. Оценивается умение эффективно строить общение с различными участниками образовательно-воспитательного процесса

Коммуникативность

Уровень информационного взаимодействия с участниками образовательного процесса и степень воздействия педагога на него с целью установления и поддержания деловых регулярных контактов.

Умение организовать обмен профессионально-значимой информацией

Способность педагога к определению и выделению значимой информации; выбору средств, форм и методов, обеспечивающих адекватный ее прием и переработку другими участниками образовательной системы.

ОРГАНИЗАТОРСКИЙ КОМПОНЕНТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Критерий. Оценивается умение организовать работы участников образовательно-воспитательного процесса (детей, родителей, коллег) в различных ситуациях.

Умение выполнять функциональные обязанности

Знание своих обязанностей, анализ и контроль их выполнения, регулирование и коррекция нормативно-предусмотренной деятельности в зависимости от ситуации.

Умение организовать собственную деятельность

Способность организовать себя на выполнение задач обучения, используя оптимальные пути их решения на основе планирования, самоанализа, самооценки, определения

приоритетов.

КОНСТРУКТИВНО-ПРОЕКТИРОВОЧНЫЙ КОМПОНЕНТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Критерий. Оценивается умение конструировать и переконструировать свою деятельность с учетом реальных ситуаций, умение проектировать учебно-воспитательные мероприятия.

Ориентированность деятельности на перспективу

Степень сформированности перспективного видения развития образовательной системы своего места в ней на основе анализа закономерностей образовательно-воспитательного процесса

3. ПЕДАГОГ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Предуведомление

Одной из задач в рамках создания методики была поставлена задача отбора «ключевых» компетенций (их параметров, признаков и определений). Для этого были проведены экспертные совещания с 353 экспертами, участвующими в оценивании профессиональной компетентности в процедурах аттестации педагогических работников. По каждому из параметров (*выделены прописными буквами*) эксперты назвали их основные признаки. Затем ими же были сформулированы рабочие определения каждого признака, а также и критерии, относительно которых экспертам предлагается оценивать каждый признак.

Эта работа была проделана для того, чтобы и у аттестуемых, и у экспертов в профессиональном сознании оформилось согласованное понимание смысла каждого признака. Для экспертов, кроме этого, это позволяет производить оценивание относительно согласованного, консенсуального понимания каждого признака.

Такая *унификация* понятийного пространства экспертного оценивания была предпринята для того, чтобы все участники аттестации - и оценивающие, и оцениваемые – однозначно, насколько это возможно, понимали и требования к компетентности современного педагогического работника.

Ниже приводятся эти формулировки, предложенные 353 экспертами (педагогами, руководителями, учеными).

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ПОДГОТОВЛЕННОСТЬ

Критерий. Определяется, в какой степени аттестуемый включен в образовательную систему в качестве профессионального педагога.

Знание предмета своей деятельности

Знание теоретических и практических основ преподаваемой дисциплины в настоящее время и особенностей его преподавания.

Знание методики

Знание и владение приемами и средствами обучения и воспитания с учетом психолого-педагогических особенностей детей.

Степень проявленности социально-значимого индивидуального профессионализма

Уровень индивидуального профессионального мастерства, проявляющегося в соответствии с социальным заказом учреждения дополнительного образования.

Эрудированность в области своей деятельности

Глубокое и всестороннее познание своего предмета и смежных с ним дисциплин, широкая осведомленность в других областях науки, культуры.

Уровень проявленности стремления к профессиональному самосовершенствованию

Динамика целенаправленных изменений индивидуального мастерства и профессиональной квалификации педагога.

СОБСТВЕННО-ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Критерий. Определяется, как аттестуемый осуществляет свою профессиональную педагогическую деятельность.

Уровень целеполагания в деятельности педагога

Умение педагога соотносить поставленные цели деятельности со своими возможностями, социальным заказом учреждения, образовательной системы и общества.

Умение передавать знания другим по предмету своей деятельности

Использование всех средств обучения для передачи знаний, умений по предмету на основе научности, доступности изложения и свободы владения материалом

Умение организовать образовательный процесс

Умение доступно передавать материал по предмету посредством адекватных форм творческого взаимодействия с детьми и другими участниками образовательного процесса.

Умение применять методики

Умение использовать в своей работе различные приемы, средства и методы обучения и воспитания для формирования знаний и умений.

РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Критерий. Это характеристика изменений, которые, с одной

стороны, происходят в личности учащегося под воздействием профессиональной деятельности педагога, а с другой - те профессионально-значимые изменения, которые происходят в личности педагога и являются следствием его профессиональной деятельности.

Степень реализации программ в соответствии с заявленной целью

Оценивается соотнесенность полученного конечного результата с заявленной целью.

Уровень личностного роста детей

Оценивается уровень динамики индивидуальных результатов ребенка с учетом исходных психолого-педагогических характеристик его личности.

Уровень сформированности знаний, умений, навыков у детей

Определяется через степень проявленности учащимися знаний, умений, навыков в рамках образовательного процесса.

Уровень устойчивости интересов ребенка

Оценивается уровень стабильности детских объединений, результативность участия детей в различных формах итоговых мероприятий.

Умение адаптировать свою деятельность к различным условиям (разноуровневая деятельность)

Оценивается умение целенаправленно видоизменять свою деятельность в зависимости от конкретных условий образовательного процесса.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ПОИСКОВАЯ ИЛИ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ АКТИВНОСТЬ

Критерий. Оценивается то, насколько педагогический работник оказывает изменяющее воздействие на всю образовательную систему; ведет ли он поисковую,

исследовательскую работу, преобразующую сложившуюся образовательную систему.

Наличие скорректированных, интегрированных программ

Наличие и качество самостоятельно скорректированных утвержденных педагогическими советами (методическими объединениями) учреждений учебных планов, программ, пособий с целенаправленно внесенными педагогом изменениями в рамках своей дисциплины и смежных с ней.

Наличие авторских программ

Наличие и качество прошедших экспертизу самостоятельно разработанных новых учебных планов, программ, пособий, учебников по предмету деятельности.

КОММУНИКАТИВНЫЕ ФУНКЦИИ И КОМПОНЕНТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Критерий. Оценивается уровень эффективности передачи, зафиксированной в учебных материалах учебной информации (по соответствующей дисциплине, предмету своей деятельности).

Умение эффективно передавать информацию для организации творческой деятельности детей

Оценивается способность педагога передавать и организовывать передачу полезной информации для стимулирования творческой деятельности.

Умение создавать и регулировать общение в учебном пространстве

Оценивается способность педагога создавать условия для организации продуктивного взаимодействия участников образовательного процесса и целенаправленно изменять их общение.

Умение создавать позитивный эмоциональный фон

Оценивается способность педагога к созданию эмоционально-комфортной для всех участников образовательного процесса и готовность его к эмоциональному сопереживанию, поддержке.

Уровень коммуникативности

Оценивается способность педагога устанавливать и поддерживать профессионально-значимые контакты

ГНОСТИЧЕСКИЙ КОМПОНЕНТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Критерий. Оценивается умение анализировать достоинства и недостатки собственной деятельности

Уровень осмысления педагогом собственной профессиональной деятельности

Оценивается умение педагога анализировать достоинства и недостатки собственной педагогической деятельности.

ОРГАНИЗАТОРСКИЙ КОМПОНЕНТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Критерий. Оценивается умение организовать работы участников образовательно-воспитательного процесса (детей, родителей, коллег) в различных ситуациях.

Умение организовать специфический образовательный процесс во внешкольном учреждении

Оценивается способность педагога организовывать образовательный процесс в условиях добровольного равноправного взаимодействия, основанного на интересах и запросах детей и

их родителей; с учетом нестандартных технологий и уникальных видов деятельности.

Уровень исполнения функциональных обязанностей

Оценивается знание своих обязанностей, самоконтроль их выполнения, регулирование нормативно-предусмотренной деятельности в зависимости от ситуации.

4. РУКОВОДИТЕЛЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ (структурного подразделения, заместитель руководителя)

Предупреждение

Одной из задач в рамках создания методики была поставлена задача отбора «ключевых» компетенций (их параметров, признаков и определений). Для этого были проведены экспертные совещания с 353 экспертами, участвующими в оценивании профессиональной компетентности в процедурах аттестации педагогических работников. По каждому из параметров (*выделены прописными буквами*) эксперты назвали их основные признаки. Затем ими же были сформулированы рабочие определения каждого признака, а также и критерии, относительно которых экспертам предлагается оценивать каждый признак.

Эта работа была проделана для того, чтобы и у аттестуемых, и у экспертов в профессиональном сознании оформилось согласованное понимание смысла каждого признака. Для экспертов, кроме этого, это позволяет производить оценивание относительно согласованного, консенсуального понимания каждого признака.

Такая *унификация* понятийного пространства экспертного оценивания была предпринята для того, чтобы все участники аттестации - и оценивающие, и оцениваемые – однозначно,

насколько это возможно, понимали и требования к компетентности современного педагогического работника.

Ниже приводятся эти формулировки, предложенные 353 экспертами (педагогами, руководителями, учеными).

УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ ПОДГОТОВЛЕННОСТЬ

Критерий. Определяется, в какой степени аттестуемый действует в образовательной системе в качестве профессионального руководителя учреждения (подразделения)

Знание нормативно-правовых документов в области образования

Осведомленность аттестуемого в современном законодательстве об образовании.

Осведомленность в области психолого-педагогических теорий управления

Знание аттестуемым основных положений теории психологии управления, профессиональной коммуникации, менеджмента.

Осведомленность в области наук, смежных с теориями управления

Познания аттестуемого в других областях науки, культуры, искусства, имеющих отношение к управленческой деятельности.

СОБСТВЕННО-УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Критерий. Реализация руководителем социальных и профессиональных задач в своей непосредственной деятельности.

Успешность выполнения должностных обязанностей

Уровень исполнения аттестуемым своих обязанностей; регулирование и коррекция нормативно-предусмотренной дея-

тельности в целях повышения эффективности управления.

Адекватность управленческих действий в области управления персоналом

Эффективность действий аттестуемого по управлению профессиональной деятельностью педагогического и другого персонала учреждения.

Адекватность управленческих действий в области управления ученическим коллективом

Эффективность действий аттестуемого по регулированию условий учебы, труда, быта, отдыха, и досуга учащихся.

Адекватность управленческих действий в области финансово- хозяйственной деятельности

Эффективность действий аттестуемого в планировании и регулировании экономических аспектов жизни учреждения, а также повседневной производственной деятельности (исключая педагогический процесс).

Адекватность управленческих действий в области отношений с вышестоящими структурами

Эффективность действий аттестуемого по профессиональному взаимодействию с органами управления образованием и иными административными структурами управления, имеющими отношение к образовательной системе.

РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Критерий. Оцениваются различные виды продуктов управленческой деятельности

Уровень управленческого авторитета

Уровень общепризнанного формального и неформального влияния аттестуемого руководителя на повседневную деятельность коллектива

Эффективность руководства ведением документации

Эффективность управленческих действий по формированию и поддержанию существующей нормативно-закрепленной системы ведения служебной документации

Выраженность деятельности по созданию условий, обеспечивающих качество образования

Эффективность управленческих действий, направленных на формирование в образовательной системе стабильной социально-педагогической ситуации, обеспечивающей передачу и усвоение социального опыта, достижение уровня обученности, адекватного требованиям социального заказа.

Выраженность деятельности по преобразованию образовательной системы

Эффективность управленческих действий, направленных на планомерную и перспективную перестройку управленческих и педагогических структур учебных заведений и содержания образования в них.

ПОИСКОВАЯ ИЛИ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Критерий. Поисковая, исследовательская работа, оказывающая изменяющее воздействие на всю образовательную систему; преобразующая сложившиеся принципы учебно-воспитательного процесса

Выраженность собственных подходов к управлению

Наличие индивидуально-«окрашенных» профессионально-значимых взглядов (концепций) выполнения стандартно-типичной деятельности руководителя учреждения (подразделения).

Результативность собственных подходов к управлению

Результат индивидуальных профессионально-значимых подходов к управлению в сравнении с результатами стандартно-типичной деятельностью руководителя учреждения (подразделения).

ИНФОРМАТИВНО-КОММУНИКАТИВНАЯ ФУНКЦИЯ

Критерий. Оценивается деятельность по организации, управлению передачей педагогической и иной профессионально-значимой информации.

Уровень эффективности информационной системы внутри учреждения (подразделения)

Деятельность инфраструктуры, определяющей и регулирующей процессы получения, переработки и использования профессионально-значимой информации в учреждении (подразделении).

Эффективность руководства сбором профессионально-значимой информации

Успешность применяемых руководителем приемов и методов управления процессом получения профессионально-значимой информации.

Умение анализировать и корректировать информацию

Свойственная данному аттестуемому руководителю способность работать с профессионально-значимой информацией.

Эффективность руководства передачей профессионально-значимой информации

Успешность применяемых руководителем приемов и методов управления процессом распространения профессионально-значимой информации.

РЕГУЛЯТИВНО-КОММУНИКАТИВНАЯ ФУНКЦИЯ

Критерий. Реализация регулирующей (корректирующей) функция руководителя по отношению к действиям и поступкам субъектов образовательной системы в процессе усвоения учебной информации.

Способность побуждать самостоятельную активность педагогов и учащихся

Умение аттестуемого руководителя создавать условия и потенцировать инициативу участников образовательного процесса.

Способность корректировать количественные стороны деятельности учреждения (подразделения)

Умение аттестуемого руководителя целенаправленно регулировать показатели деятельности учреждения (подразделения), имеющие количественные характеристики.

Способность корректировать качественные стороны деятельности учреждения (подразделения)

Умение аттестуемого руководителя целенаправленно регулировать показатели деятельности учреждения (подразделения), имеющие качественные характеристики.

АФФЕКТИВНО-КОММУНИКАТИВНАЯ ФУНКЦИЯ

Критерий. Внешнее выражение отношения руководителя к действиям и поступкам субъектов образовательной системы; стимулирование (положительное или отрицательное) их действий и поступков.

Способность создавать благоприятный эмоциональный фон в учреждении (подразделении)

Осознанная способность и готовность к эмоциональной поддержке на основе эмоционального понимания и приятия другого человека; реализация в конкретных действиях и поступках.

Умение корректно предъявлять требования

Характер требовательности к подчиненным, тактичность в межличностных отношениях.

Умение разрешать конфликтные ситуации.

Способность руководителя находить адекватные решения

в конфликтных ситуациях.

**Способность создавать комфортные условия для общения
на уровне: руководитель-руководитель**

Умение аттестуемого руководителя обеспечить позитивную атмосферу для осуществления продуктивных контактов данного уровня.

**Умение создавать комфортные условия для общения на
уровне: руководитель-подчиненный**

Умение аттестуемого руководителя обеспечить позитивную атмосферу для осуществления продуктивных контактов данного уровня.

ГНОСТИЧЕСКИЙ КОМПОНЕНТ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Критерий. Умение анализировать достоинства и недостатки собственной деятельности.

Степень самокритичности

Проявленность критического отношения к собственной деятельности.

Степень обоснованности управленческих решений.

Умение предъявлять понятную, логичную аргументацию принятого управленческого решения (подхода к решению поставленной задачи).

Способность к рефлексивной деятельности

Проявленность теоретической деятельности руководителя, направленной на осмысление собственных действий, самоанализ всех аспектов профессиональной управленческой деятельности.

КОММУНИКАТИВНЫЙ КОМПОНЕНТ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Критерий. Умение эффективно строить общение с различными участниками образовательно-воспитательного процесса

Способность управлять процессом общения в рамках образовательной системы

Умение целенаправленно регулировать процесс коммуникации (взаимодействия) субъектов образовательной системы.

Способность управлять процессом общения вне рамок образовательной системы

Умение целенаправленно регулировать процесс коммуникации (взаимодействия) субъектов, не являющихся участниками образовательного процесса.

ОРГАНИЗАТОРСКИЙ КОМПОНЕНТ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Критерий. Умение организовать деятельность участников образовательно-воспитательного процесса (педагогов, учащихся, родителей, коллег) в различных ситуациях.

Степень оперативности управленческих действий

Соответствие принятых управленческих решений (подходов к решению поставленной задачи) требованиям конкретно-исторического момента.

Уровень организации собственной деятельности (самоорганизации)

Способность организовать персонал на решение текущих задач

Деятельность, направленная на реализацию педагогическим и другим персоналом учреждения задач тактического характера.

Способность организовать персонал на решение перспективных задач

Деятельность, направленная на реализацию педагогическим и другим персоналом учреждения задач стратегического характера.

КОНСТРУКТИВНО-ПРОЕКТИРОВОЧНЫЙ КОМПОНЕНТ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Критерий. Умение конструировать и переконструировать свою деятельность с учетом реальных ситуаций, умение проектировать учебно-воспитательные мероприятия в учреждении (подразделении).

Способность планировать деятельность учреждения адекватно задачам

Соответствие запланированных мероприятий (проектов, оформленных перспективных планов и т.д.) требованиям конкретно-исторического момента.

Способность оперативно производить корректировку деятельности учреждения (подразделения)

Умение своевременно и адекватно производить целенаправленное изменение стратегических целей деятельности учреждения (подразделения).

СТИЛЬ УПРАВЛЕНИЯ

Критерий. Сложившийся тип управленческой деятельности аттестуемого, реализующийся в управленческих решениях и поступках.

Уровень проявленности (выраженности):

либерального;

демократического;

авторитарного стиля управленческой деятельности.

Степень проявленности в деятельности руководителя каждого из вышеназванных стилей, причем каждый стиль оценивается исходя из 10 баллов.

Степень влияния стиля управления аттестуемого на эффективность функционирования учреждения (подразделения).

Зависимость деятельности учреждения (подразделения) и ее результатов от реализуемого руководителем типа управленческой деятельности.

РЕАЛИЗАЦИЯ ЦЕЛЕЙ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Критерий. Степень исполнения поставленных либо декларируемых целей, задач, связанных с управленческой деятельностью аттестуемого.

Умение следовать избранной концепции

Последовательность управленческих решений, поступков относительно программы деятельности руководителя, учреждения (подразделения).

Способность представлять интересы образовательной системы во внешней среде

Эффективность деятельности руководителя в решении задач учреждения (подразделения) во взаимодействии с другими административными, общественными, коммерческими и иными органами и учреждениями, юридическими и физическими лицами.

Способность адаптировать работу учреждения (подразделения) к внешним условиям

Эффективность деятельности руководителя, направленной на внесение своевременных корректив в работу учреждения (подразделения) в зависимости от изменений окружающей действительности.

Степень "управляемости" учреждения (подразделения)

Соответствие повседневной жизни коллектива учреждения (подразделения) направленной регулирующей деятельности его руководителя.

Степень критичности по отношению к нововведениям

Реакция, поступки и управленческие решения руководителя в отношении новых предложений и процессов в образовательной системе.

Склонность к нововведениям

Осознанная способность и готовность руководителя быть инициатором новых предложений и процессов в образовательной системе.

Степень целесообразности осуществляемых под руководством аттестуемого нововведений

Степень соответствия инновационных процессов, осуществляемых под непосредственным руководством аттестуемого требованиям современной социальной и образовательной ситуации.

Учебное издание

С. Г. Молчанов

**Цифровизация процедур
аттестации педагогического персонала
образовательных организаций**

Методические рекомендации
по использованию компьютерной программы
«Автоматизированная Личностно-ориентированная
Интерактивная Независимая Аттестация – АЛИНА»

Издательство ЗАО «Библиотека А. Миллера»
454091, г. Челябинск, Свободы улица, 159

Подписано в печать 21.10.2022. Формат 60x84 1/16. Усл. печ. л. 8,20.
Тираж 100 экз. Заказ 221.

Типография Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет». 454080, Челябинск, проспект Ленина, 69.