

## **2. Комментарии к методике: ответы на типичные вопросы, возникающие в процессе аттестации педагогических работников**

*Мало обладать выдающимися качествами, надо  
еще уметь ими пользоваться  
Ларошфуко*

Обращаем внимание, что предлагаемые комментарии относятся к методике оценки уровня квалификации педагогических работников, которая выполнена в соответствии с требованиями Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений (см. Приложение 2). В связи с этим рекомендуем ознакомиться также с разъяснениями Минобрнауки РФ по применению Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений на официальном сайте Министерства по адресу: <http://mon.gov.ru/dok/akt/7617/>.

### ***1. На чем основана предлагаемая процедура аттестации?***

Предлагаемая процедура оценки уровня квалификации педагогических работников в ходе их аттестации базируется на профессиональном стандарте педагогической деятельности, разработанном группой специалистов под руководством академика В.Д. Шадрикова. Данный стандарт прошел обсуждение среди руководящих и педагогических работников, опубликован в «Педагогическом вестнике» №7 за 2007 год. На основе профессионального стандарта выделено шесть базовых компетенций, обеспечивающих эффективность педагогической деятельности:

1. Компетентность в области личностных качеств.
2. Компетентность в мотивировании обучающихся (воспитанников).
3. Компетентность в постановке педагогических целей и задач.
4. Компетентность в области обеспечения информационной основы педагогической деятельности.

5. Компетентность в разработке программы педагогической деятельности, разработке методических, дидактических материалов и принятии педагогических решений.
6. Компетентность в организации педагогической деятельности.

В процессе аттестации педагога проводится оценка указанных базовых педагогических компетентностей. Каждая из компетентностей включает три показателя, которые, в свою очередь, представлены рядом параметров (пунктов оценки).

Оценка проводится группой экспертов, осуществляющих анализ деятельности педагога и ее результатов на основе посещения уроков, изучения рабочей программы, классных журналов, данных внутришкольного и другого контроля, информационно-методических и других материалов, разработанных и используемых педагогом. При необходимости для повышения обоснованности и объективности оценки к процессу аттестации могут быть привлечены руководители и специалисты образовательного учреждения, представители общественности, обучающиеся и их родители, которые могут предоставить дополнительную информацию о педагоге.

Более подробно данный вопрос освещен в приложении 3 «Описание профессиональных компетенций педагогической деятельности».

## ***2. Каковы преимущества предлагаемого метода оценки уровня квалификации педагогов в процессе аттестации?***

По мнению экспертов, принявших участие в апробации методики оценки, она имеет определенные преимущества по сравнению с существующей процедурой:

- Уточнение предмета и объекта аттестации, наличие четких концептуально обоснованных критериев оценивания.
- Нацеленность на профессиональное развитие педагога, возможность дать конкретные рекомендации педагогу на основе проведенного анализа.

- Возможность и необходимость проведения разностороннего анализа педагогической деятельности в соответствии с различными компетенциями, что позволяет частично преодолеть субъективизм экспертного оценивания (предпочтений экспертов).
- Создание защиты для экспертов, вооружение их определенным алгоритмом и критериями для оценивания.
- Проведение подготовки и повышения квалификации педагогических кадров в соответствии с требованиями к педагогической компетентности

***3. В методике предлагается значительное количество критериев для оценки конспекта урока. Как ими пользоваться?***

Данные критерии позволяют провести развернутый анализ представленного конспекта с точки зрения владения педагогом соответствующим предметным содержанием и базовыми компетенциями. Поскольку в рамках оценки конспекта урока не предполагается балльная оценка по каждому из элементов, представленные критерии можно рассматривать как важный ориентир для проведения оценки и выработки рекомендаций. Напомним, что конспект урока оценивается экспертом по системе «да/нет». «Да» – соответствие занимаемой должности: педагог продемонстрировал владение основным содержанием предмета и владение базовыми педагогическими компетенциями (умение ставить цели и задачи и эффективно организовать учебную и педагогическую деятельность, направленную на их достижение). «Нет» – несоответствие занимаемой должности: учитель не продемонстрировал знания учебного предмета, не владеет базовыми педагогическими компетенциями.

В итоге аттестации, ориентируясь на представленные критерии, педагогу даются рекомендации по развитию тех аспектов, которые не были представлены в письменной квалификационной работе.

**4. Если в конспекте урока учитель все внимание сосредоточил на раскрытии содержания преподаваемого предмета и практически не продемонстрировал владения базовыми педагогическими компетенциями, то какое заключение о его соответствии занимаемой должности должны сделать эксперты?**

Владение содержанием преподаваемого предмета является важным компонентом педагогической компетентности. В этом случае скорее можно дать положительный ответ. При подготовке заключения важно проанализировать материалы представления руководителя на аттестуемого педагога.

Отрицательное решение может скорее принято в том случае, когда педагог продемонстрировал антипедагогическую позицию при подготовке конспекта урока.

**5. Являются ли обязательными курсы повышения квалификации для педагогов перед выполнением письменного квалификационного испытания на соответствие занимаемой должности?**

Прохождение курсов повышения квалификации для педагогов не является обязательным. Однако, педагог имеет право получить информацию о требованиях к выполнению письменного квалификационного испытания, получить необходимые разъяснения по ходу выполнения задания. Это важный момент для предупреждения напряжения во время подготовки и проведения квалификационного испытания. Проводится такая работа может в форме курсов повышения квалификации, целевых семинаров, индивидуальных консультаций.

**6. Как повысить объективность оценивания экспертов, преодолеть субъективизм и приблизительность оценивания?**

В любом оценивании существует опасность субъективности оценивания. Для преодоления этого уже в самой процедуре предусмотрено участие двух экспертов, которые ставят согласованную оценку. Кроме того,

имеется мнение самого аттестуемого педагога, возможность привлечь дополнительно в качестве экспертов руководителя образовательного учреждения, руководителя методического объединения и других специалистов, которые хорошо знают аттестуемого.

Кроме того, важно отметить, что субъективность оценивания может быть обусловлена разными причинами. Субъективизм, обусловленный предвзятостью или недобросовестностью экспертов, может быть разрешен за счет отбора экспертов, принятия этического кодекса работы, принципиального понимания экспертами возможности возникновения такого рода ошибки и удерживания конструктивной рефлексивной позиции в процессе выставления экспертной оценки. Эксперту полезно периодически задавать себе следующие вопросы: почему я ставлю именно данную оценку? Как я смогу обосновать выставляемую оценку другим? Как соотносится уровень оценки данного педагога с другими аттестуемыми?

Доля субъективизма в оценивании может быть обусловлена и трудностью однозначной оценки того или иного параметра из-за недостатка информации, неоднородности критериев оценивания, наличие неодинаковой степени жесткости оценивания у разных экспертов и др. Для преодоления данных трудностей важно, прежде всего, понять, что затрудняет повышение объективности экспертного оценивания. Возможно, следует еще раз проанализировать имеющуюся информацию, обратиться к дополнительным источникам. Важно выдерживать принцип справедливости в проведении оценивания – за один и тот же уровень выставять одинаковые оценки. Полезно также проводить обмен мнениями среди экспертов по процедуре оценивания, изменять состав экспертных пар для обеспечения процесса обмена, сверки экспертных позиций и взаимного обогащения.

## ***7. Как подготовить педагогов к новому методу оценки уровня их квалификации?***

Прежде всего, хочется отметить, что выбор метода оценки уровня квалификации – это не исключительная прерогатива аттестуемого. И, прежде, чем начать мотивировать педагогов, необходимо самим руководителям и специалистам аттестационной службы убедиться в ее преимуществах. Для этого можно обратиться к результатам SWOT-анализа, проведенного экспертами после апробации методики. Среди явных преимуществ предлагаемой методики были названы:

- Уточнение предмета и объекта аттестации, наличие четких концептуально обоснованных критериев оценивания.
- Возможность и необходимость проведения разностороннего анализа педагогической деятельности в соответствии с различными компетенциями, что позволяет частично преодолеть субъективизм экспертного оценивания (предпочтений экспертов).
- Участие педагогов в процедуре самооценки профессиональной компетентности.
- Нацеленность на профессиональное развитие педагога, возможность выработать конкретные рекомендации на основе проведенного анализа и самоанализа профессиональной компетентности.
- Проведение подготовки и повышения квалификации педагогических кадров в соответствии с требованиями к педагогической компетентности.

Для того, чтобы перевести данные преимущества из потенциальных возможностей в реальную силу, важно донести их до педагогов. Хорошим подспорьем в этом может стать создание буклета, содержащего описание преимуществ, высказывания экспертов и педагогов; разработка нескольких кейсов, которые позволяют лучше понять сущность основных требований к педагогу в рамках новой процедуры аттестации. Лучшим средством снятия негатива может быть подробное информирование о предстоящей процедуре аттестации – предупрежден, значит вооружен! Также немаловажным является

обеспечение аттестационными службами необходимого консультационного сопровождения.

### ***8. Какие материалы и документы целесообразно использовать для оценки уровня квалификации аттестуемого педагога?***

Среди материалов, которые целесообразно использовать должна быть информация о самом педагоге: имеющемся образовании, курсах повышения квалификации, наградах. Заявление педагога должно содержать обоснование собственной претензии на ту или иную категорию. Еще один источник – самооценка педагогической компетентности. При проведении экспертной оценки педагогической деятельности могут быть использованы следующие материалы: рабочие программы по предмету, данные внутришкольного и другого контроля, информация о результатах деятельности и достижениях педагога, данные опросов детей и родителей (при их наличии), используемые и разработанные педагогом программные, методические и дидактические материалы, классные журналы, материалы родительских собраний и др. В приложении 6 содержится информация о рекомендуемых источниках при оценке каждого из пунктов экспертного листа.

Для повышения обоснованности экспертных оценок можно побеседовать с руководителем (завучем) образовательного учреждения, руководителем методической службы, участниками образовательного процесса по тем позициям, которые трудно оценить в процессе непосредственной встречи с аттестуемым педагогом.

### ***9. Как мотивировать педагога на заполнение листа самооценки?***

Ряд педагогов, которые участвовали в процедуре экспериментальной апробации, отметили, что только вначале объем кажется очень большим – «глаза боятся, а руки делают». Можно привести их высказывания и примеры заполнения отдельных позиций листа самооценки.

***10. Как поступить, если самооценка педагога сильно отличается от оценок экспертов?***

Мы уже отмечали, что самооценка является одной из важнейших основ для осуществления комплексного экспертного оценивания. В том случае, когда результаты самооценки педагогом своих профессиональных компетентностей существенно отличаются от экспертной оценки, необходимо провести дополнительный анализ ситуации. Проведение такого анализа позволит предотвратить возможные конфликтные ситуации на следующих этапах. Если техническая ошибка исключена, следует выяснить, по каким показателям имеются различия, более тщательно проанализировать основания для оценки, при необходимости провести корректировку экспертной оценки. Неадекватная самооценка собственной педагогической компетентности (как завышенная, так и заниженная) может быть предметом дополнительного источника информации для экспертов, осуществляющих оценку уровня квалификации. В этом случае важно подготовиться к итоговому собеседованию с аттестуемым, подобрать соответствующие аргументы и предложения.

***11. Как поступить, если, по мнению экспертов, на основании имеющегося экспертного опыта они определенным образом оценивают квалификацию педагога, а анализ данных экспертных листов говорит о другом?***

На сегодняшний день, действительно, многие опытные эксперты используют собственную систему оценивания. В процессе наших бесед с экспертами они отмечали, что в некоторых случаях они уже «синтетически» видели, что данный педагог соответствует искомой категории, а затем начинали выставлять оценки. В таком случае возникает вероятность подстройки оценок под уже принятое решение. Такая ситуация вызывает еще большее беспокойство по сравнению с ситуацией расхождения оценок. И здесь хочется подчеркнуть, что независимость эксперта предполагает не



только независимость от аттестуемого, нейтральность позиции, она предполагает также и независимость от собственных установок, преодоление предвзятости и субъективизма в оценивании.

Ситуация анализа причин расхождения оценок может быть весьма значимой для совершенствования экспертной деятельности. Убедившись в отсутствии технических ошибок, важно развернуть и сопоставить основания оценивания используемые экспертами. Если причиной расхождения итоговых оценок экспертов является разница в понимании критериев оценивания необходимо четко определить, какое содержание предполагает критерий оценивания и только затем обсуждать оценку, данную педагогу при аттестации.

## ***12. Что даст заполнение листа самооценки самому педагогу?***

Для педагога это, прежде всего, хорошая возможность осмыслить еще раз собственную деятельность, обосновать претензию на соответствующую категорию, наметить пути и способы дальнейшего профессионального развития. Для реализации данных моментов важно, чтобы самооценка осуществлялась в спокойной обстановке, без спешки. Важно также, чтобы педагог мог получить квалифицированную консультативную помощь при осуществлении самооценки. Такую помощь могут оказать специалисты аттестационной службы и специализированных центров.

## ***13. Как поступить в том случае, если педагог заполнил не все пункты листа самооценки?***

Прежде всего, следует сразу обратить внимание педагога на неполное заполнение листа самооценки. Причины могут носить технический характер – они легко устранимы. Возможно также, что педагог затруднился ответить на те или иные вопросы, в таком случае нужно дать необходимые пояснения и попросить дать вариант ответа.

#### ***14. Надо ли ограничивать время на заполнение листа самооценки?***

Мы уже отмечали, но еще раз подчеркнем – время на заполнение, как листа самооценки, так и экспертного листа не ограничено. Проведенная апробация показывает, что при хорошей предварительной подготовке заполнение листа самооценки занимает чаще всего около часа, а экспертного листа – около 1.5 часов.

#### ***15. Какое время необходимо педагогу на заполнение листа самооценки?***

Заполнение листа самооценки, безусловно, требует определенных временных затрат. В нашей практике, как мы уже отмечали, полный объем работ по существующему на данный момент листу самооценки занимает около часа времени. Были педагоги, которые справлялись с самооценкой за 20 минут. Некоторым потребовалось полтора часа.

#### ***16. Какое время необходимо экспертам на заполнение экспертного листа?***

Заполнение экспертного листа также занимает различное время. И дело здесь не в собственно заполнении листа – это важная завершающая часть всей процедуры экспертного оценивания. В том случае, когда собрана вся необходимая для проведения балльного оценивания информация, заполнение листа проходит достаточно оперативно – от 30 минут до часа. В том случае, когда собрано недостаточно данных для проведения разносторонней оценки и экспертам приходится выяснять (уточнять) некоторые моменты, время может существенно удлиниться. В связи с этим, важно заранее ознакомиться с экспертным листом и правильно спланировать процедуру проведения экспертной деятельности. Увеличение времени оценки может происходить также в том случае, когда существенным образом расходятся мнения независимых экспертов и руководителя образовательного учреждения, экспертов и аттестуемого. В среднем вся экспертная процедура занимает от 3-х до 5-ти часов.

***17. Каков порядок заполнения экспертного листа? Должны ли эксперты заполнить общий экспертный лист или каждый заполняет его самостоятельно, а затем высчитывается среднее значение оценок?***

Предполагается, что эксперты выносят согласованное мнение по уровню квалификации педагога. Практика показывает, что целесообразно совместное заполнение экспертного листа. Экспертное обсуждение позволяет повысить обоснованность выставляемых оценок. Возможно также, что на первом этапе каждый из экспертов самостоятельно заполняет экспертный лист, а затем происходит обсуждение и выставление общей согласованной оценки. Может возникнуть ситуация, когда эксперты не достигли консенсуса. В таком случае каждый из них готовит свое особое мнение для аттестационной комиссии, которая принимает решение о присвоении определенной категории или проведении повторной экспертизы.

***18. Должен ли аттестуемый педагог обязательно заполнять лист самооценки в присутствии экспертов?***

Педагог может заполнять лист самооценки самостоятельно, он персонально несет ответственность за собственные оценки.

***19. Если у педагога в процессе заполнения листа самооценки возникают вопросы, как должен поступить эксперт?***

Самооценка профессиональной компетентности педагога предполагает высказывание собственного мнения по всем показателям и пунктам самооценки. В том случае, если у него возникают какие-то затруднения или вопросы, он может обратиться за помощью к специалистам аттестационной службы, в том числе экспертам или соответствующим специалистам других служб. Оказание помощи в таком случае не предполагает, что эксперт или другой консультирующий специалист будет навязывать свое мнение

педагогу. Задача консультирующего – помочь понять смысл оцениваемого пункта, пояснить, как может осуществляться самооценивание, или оказать другую помощь, которая поможет педагогу осуществить собственную оценку.

***20. Может ли педагог пользоваться справочной литературой или другой литературой при заполнении листа самооценки?***

Данный вопрос, как правило, относится к тем моментам, где необходимо уточнить понимание тех или иных аспектов педагогической деятельности. По мнению экспертов, педагог может пользоваться любой справочной литературой – это не повлияет на самооценку его компетентности. Обращение к литературным источникам будет способствовать повышению обоснованности самооценки и может стать дополнительным источником для роста профессиональной рефлексии педагога и выработки направлений дальнейшего профессионального развития. Считаем важным при этом подчеркнуть, что по каждому из пунктов самооценки важно личное мнение педагога, а не книжное знание.

***21. Если педагог или эксперт ошиблись при заполнении соответствующих листов, то можно ли и как внести исправления?***

В том случае, если ошибка носит технический характер, педагог или эксперт (в зависимости от того, кто из них ошибся) аккуратно исправляют неправильный вариант и ставят свою подпись. В том случае, если при обработке результатов будет использоваться сканирование листа ответов, необходимо внести поправки в отсканированную электронную версию. Аналогично вносятся поправки и в том случае, если эксперты или педагог пересмотрели собственную оценку.

**22. В чем может помочь заполнение экспертного листа аттестационной комиссии?**

Заполнение экспертного листа является завершающей стадией экспертного оценивания. На всем протяжении экспертизы экспертный лист позволяет структурировать направления анализа. Эксперт в процессе аттестации оценивает уровень развития уровня педагогической квалификации аттестуемого. Экспертный лист, включающий конкретные показатели компетентности и их индикаторы позволяет более четко структурировать деятельность эксперта, как на этапе подготовки, так и в процессе осуществления экспертной деятельности. Кроме того, он позволяет получить количественно выраженную картину для подготовки итогового заключения, сопоставления с данными самооценки педагога, выработки обоснованных предложений по дальнейшему профессиональному росту педагога.

**23. Если какие-то из характеристик педагогической компетентности (пунктов экспертного листа) не были проявлены в ходе проведения практического мероприятия, и эксперт не мог наблюдать их непосредственно, как может быть выставлена оценка в экспертном листе?**

Для заключительной оценки и итоговых экспертных выводов важно, чтобы все пункты были заполнены. Это ставит всех педагогов в равные условия. Существуют различные способы сделать это. Прежде всего, следует четко спланировать экспертную деятельность, предусмотрев возможность оценить все пункты экспертного листа. В том случае, если это не удалось сделать, необходимо запросить дополнительные материалы, задать вопросы педагогу и руководителю образовательного учреждения или соответствующего методического объединения. Возможно, также потребуется посещение еще одного урока или дополнительная встреча с обучающимися и их родителями.

**24. *Надо ли полученные результаты самооценки и экспертной оценки обсуждать с аттестуемым педагогом? Или достаточно сообщить итоговое заключение экспертов? Как это сделать? Насколько подробным может быть обсуждение? Надо ли рассказать обо всех результатах?***

Процедура аттестации предполагает проведение итогового собеседования с педагогом, где и сообщается решение экспертов. Для обоснования принятого решения и высказывания предложений по дальнейшему профессиональному развитию приводятся результаты по уровню развития различных компетенций. Мера подробности в каждом конкретном случае может варьировать. В том случае, если у аттестуемого после предъявления основных результатов возникли вопросы, эксперт отвечает на них.

**25. *Какие вопросы целесообразно выяснить при беседе с аттестуемым педагогом, руководителем, другими лицами (какими)?***

Для повышения обоснованности экспертного оценивания важно правильно построить беседу с аттестуемым педагогом, с руководителем (завучем) образовательного учреждения. У педагога имеет смысл выяснить те аспекты, связанные с его компетентностью, которые трудно непосредственно пронаблюдать в процессе урока и анализа представленных материалов. Здесь, в зависимости от конкретной ситуации могут быть заданы, например, следующие вопросы:

- для уточнения уровня развития компетентности в области личностных качеств: занимаетесь ли Вы самообразованием, что читаете, как Вы готовитесь к занятиям, успеваете ли Вы обычно сделать все, что запланировали на уроке;

- в области мотивирования: в какой мере обучающиеся заинтересованы предметом, что повышает (снижает) их интерес, что Вы для этого делаете и др.;

- в области целеполагания: какие цели урока Вы ставили, удалось ли достичь поставленных целей, каковы результаты деятельности на уроке, как они соотносятся с поставленными целями, что не удалось сделать на уроке, почему и др.;

- в области разработки программы и принятия педагогических решений: что положено в основу разработанной Вами рабочей программы, почему Вы выбрали именно эти основания, как отражены (отражены ли) в Вашей рабочей программе межпредметные связи, задачи воспитательной работы, что Вы принимаете во внимание, вырабатывая те или иные решения и др.;

- в области обеспечения информационной основы деятельности: какие источники Вы использовали, на что опирались при подготовке к уроку, какой точки зрения придерживаетесь Вы по теме урока (если это было не ясно, обязательно должны быть уточнены все моменты, связанные с трактовкой тех или иных вопросов на уроке - здесь обязательно нужен эксперт-предметник), почему Вы выбрали именно эти методы для достижения поставленных целей урока, какие методические и дидактические материалы Вы имеете в своем активном наборе, что разработали сами и др.;

- в области организации деятельности: каков характер ваших отношений с обучающимися, как Вы работаете со слабоуспевающими учениками, как Вы оцениваете текущие и итоговые результаты образовательной деятельности обучающихся, есть ли у Вас собственная система мониторинга учебных достижений и др.

В беседе с руководителем (завучем) важно выяснить моменты, связанные с общей культурой педагога – уровень общей культуры; отношениями с учащимися и родителями – имеющиеся отзывы, наличие конфликтов, благодарностей; достигаемые результаты образовательной деятельности обучающихся и их динамика, результаты, достигнутые

обучающимися под руководством педагога; участием в разработке и реализации общешкольных программ и проектов, обобщением и представлением имеющегося опыта на методических объединениях и других школьных и межшкольных мероприятиях; разработкой и распространением собственных методических и дидактических материалов.

***26. Как поступать в том случае, если педагог получил доступ к ключу ответов и дает заведомо те ответы, которые повышают его категорию?***

Ключевым моментом для принятия решения является оценка экспертов. Педагогу должно быть известно, что его самооценка не влияет прямо на результат – она не складывается с экспертными оценками. Важнее дать адекватную самооценку – это может быть дополнительным свидетельством профессиональной компетентности. Эксперты в процессе собеседования могут попросить обосновать те или иные оценки педагога. В некоторых случаях это может привести к корректировке экспертных оценок. В случае необоснованной (завышенной или заниженной) самооценки эксперты могут указать на это в своем заключении.

***27. Имеет ли смысл сообщать результаты самооценки и экспертной оценки руководителю образовательного учреждения?***

Руководитель образовательного учреждения имеет право знать результаты проведенной экспертизы уровня квалификации аттестуемого педагога. В том случае, если он высказывает соответствующую просьбу, эксперты проводят с ним собеседование, сообщая основные результаты. При этом очень важно вести обсуждение в конструктивном ключе, не нарушая этические принципы и права педагога.

***28. На каком этапе должна проводиться самооценка педагога? Возможно, лучше это делать до начала аттестации. Есть мнение, что***



***во время аттестации на рабочем месте степень напряжения педагога очень велика, и проводить самооценку в это время не целесообразно.***

На основе обобщения данных проведенных опросов и интервью, можно согласиться с мнением о проведении самооценки до момента прихода экспертов. Это позволит не только снизить нагрузку на педагога на этом этапе аттестации, но также подготовить более обоснованную мотивировку на ту или иную квалификационную категорию.

***29. Насколько по этой методике необходим внешний эксперт, нельзя ли эти же экспертные листы заполнить руководителю образовательного учреждения или руководителю методического объединения?***

Проведение оценки внешним экспертом – это принципиальный момент. Такая ситуация позволяет сделать оценку более независимой и обоснованной, избежать предвзятости в суждениях. Далеко не каждый руководитель является квалифицированным экспертом, он сам порой нуждается во внешнем независимом взгляде. Однако при этом в процессе проведения экспертизы важно выяснить мнение ключевых фигур, которые хорошо знают аттестуемого педагога – руководителя (заместителя) образовательного учреждения, руководителя методического объединения или других лиц, способных предоставить информацию об уровне развития тех или иных компетенций. Итоговую же оценку с учетом высказанных суждений и самостоятельного анализа выставляют независимые эксперты. У экспертов в этом случае большие возможности и высокая ответственность.

***30. Возникает еще такой вопрос: нужен ли предметный эксперт – или это совсем не обязательно? Сейчас мы подбираем экспертов-предметников, и учителя это ценят – им важно, чтобы пришел специалист по их предмету - он сможет что-то увидеть, оценить и подсказать.***

Заданный вопрос очень важен. Методика предполагает, что среди экспертов обязательно должен быть эксперт по предмету. Именно он выполняет ведущую роль в процессе экспертизы. И его ценность не только в том, что он может оценить компетентность в предмете преподавания (здесь ему нет альтернативы), он хорошо ориентируется в вопросах методики и дидактики, а также специфике преподавания того или иного предмета, существующих программах и информационно-методических материалах.

***31. У меня возник такой еще вопрос, наши эксперты уходят в день экспертизы из школы, и, как правило, учитель знает их экспертные выводы, оценку, с чем они ушли. Не смотря на то, что они будут после этого писать экспертное заключение, оценка дана. А в этой методике?***

Предлагаемая методика включает заполнение экспертного листа на основе обобщения и анализа всех полученных данных сразу после посещения уроков (других занятий) и проведения собеседования с педагогом. При условии создания специального ключа, облегчающего (ускоряющего) подсчет баллов, эксперты могут не менять сложившейся традиции, и сразу сообщать свое экспертное мнение. Развернутое заключение с графическим изображением уровня развития различных педагогических компетентностей будет подготовлено позже.

***32. В экспертном листе параметры для оценивания сгруппированы по компетенциям и показателям. Не считаете ли Вы, что для повышения объективности оценивания необходимо разместить их по принципу случайного перемешивания?***

Сразу отметим, что все оцениваемые компетенции и показатели заранее известны эксперту. Для удобства работы они действительно сгруппированы по компетенциям и показателям. При подготовке к аттестационной процедуре и планировании визита в образовательное учреждение эксперту важно заранее понимать, что будет предметом его

оценивания. Предлагаемая методика, по мнению многих участников апробации, имеет важное преимущество – наличие четкой, обоснованной критериальной основы для проведения экспертной оценки и самооценки. Именно критерии оценивания должны быть положены в основу подготовки итогового заключения, они позволяют структурировать заключение и предложения по дальнейшему профессиональному развитию педагога.

В процессе апробации методики были использованы разные формы листа экспертной оценки. В том числе и лист, где параметры для оценки располагались по принципу случайного перемешивания. Проведенный анализ, в том числе с использованием методов математической статистики, показал, что мы получаем достаточный уровень дифференцировки, как в первом, так и во втором случаях. Тогда как, по мнению экспертов с предложенным листом работать намного удобнее.

***33. В ЕКС указывается на значимость правовой компетентности для обеспечения успешности педагогической деятельности. Как данная компетентность учитывается в предлагаемой методике оценки уровня квалификации педагога?***

Действительно знание нормативно-правовых документов является важной частью педагогической компетентности. В ЕКС указано, что «Правовая компетентность - качество действий работника, обеспечивающих эффективное использование в профессиональной деятельности законодательных и иных нормативных правовых документов органов власти для решения соответствующих профессиональных задач». Поскольку в предложенной методике компетенции структурированы по решаемым педагогом функциональным задачам необходимое для их успешной реализации правовое знание включено в качестве значимых параметров оценки соответствующих компетенций: «Хорошо знает основные положения и действует в соответствии с Конвенцией о правах ребенка», «Рабочая программа учителя составлена с учетом нормативных требований, темпа усвоения материала, преемственности и др. моментов, повышающих ее

обоснованность», «Знает основные нормативные документы, отражающие требования к содержанию и результатам учебной деятельности по предмету, учебники и УМК по преподаваемому предмету, допущенные или рекомендованные Минобрнауки РФ» и др.

## Литература

1. Алферов Ю.С., Курдюмова И.М., Писарева Л.И. Оценка и аттестация кадров образования за рубежом. М.: «Российское педагогическое агентство», 1997. 146 с.
2. Аминов Н.А., Болотов И.А., Воробьев А.Н. Психологический отбор на педагогические специальности. Ярославль, Из-во НПЦ "Психодиагностика", 1994, 57 с.
3. Анастаси А., Урбина С. Психологическое тестирование. – СПб.: Изд-во Питер, 2003. – 688с.
4. Андриенко А.В. Структура специальных педагогических способностей учителя математики и психологические условия формирования. Автореф. дис. канд. психол. наук. М., 1990.
5. Анисимов О.С. Профессиональное мышление преподавателя // Вестник высшей школы. - №9. - 1987.- С.40-45.
6. Ансимова Н.П. Психология постановки учебных целей. Монография. Ярославль: Изд-во ЯГПУ. 2006.
7. Ансимова Н.П., Кузнецова И.В. Критерии эффективности центров реабилитации по работе с детьми и подростками, имеющими отклонения в поведении: Ярославль: Издательство ЯГПУ, 1999. 48 с.
8. Артемьева Т.И. Методологический аспект проблемы способностей. М.: Наука, 1977. – 183 с.
9. Бабанский Ю.К. Оптимизация процесса обучения: Общедидактический аспект. М., 1977.
10. Бабанский Ю.К. Личностный фактор оптимизации обучения // Вопросы психологии, 1984, № 1, С.52-57 .
11. Белкина В.Н., Карпов А.В., Ревякина О.В. Теория и практика формирования профессиональной педагогической рефлексии. Ярославль, ЯГПУ, 2006. – 325с.
12. Бишоп С. Тренинг ассертивности. СПб. : Питер. 2001. – 208 с.
13. Богоявленская Д.Б. Интеллектуальная активность как проблема творчества. РГУ, 1983 – 115 с.
14. Богоявленская Д.Б. Основные современные концепции творчества и одаренности. М.: Педагогика 1997. – 286 с.
15. Божович Л. И. Личность и ее формирование в детском возрасте. — М.: Просвещение, 1968. — 464 с.
16. Божович Л. И. Проблема развития мотивационной сферы ребенка. / Изучение мотивации поведения детей и подростков. М., 1972, с.7-44.
17. Бородина А. А., Нартова-Бочавер С. К. Значимые события в жизни современных подростков // Актуальные проблемы современного детства. М., 1996. С. 63-66.
18. Брушлинский А.В. Субъективное мышление, учение, воображение. –М.: Изд-во «Институт практической психологии»; Воронеж: Изд-во НПО «Модэк», 1996. – 392с.
19. Бухвалов В.А., Плинер Я.Г. Педагогическая экспертиза школы: пособие для методистов, завучей и директоров шк. – М.: Центр "Пед. поиск", 2000. – 160 с.
20. Ванек Д., Манн Ф. Профессиональная подготовка учителей и проблемы формирования мотивации достижений и контроля за действием. // Вопросы психологии. – 1989. - № 3. – С. 21 – 28.
21. Варганова Э.Г. и др. Педагогическая психология. М., Сфера, 2008. – 472 с.
22. Васильев И.А., Магомед – Эминов М.Ш. Мотивация и контроль за действием. М.:МГУ, 1991. – 144 с.
23. Виллюнас В.К. Психологические механизмы мотивации человека. М., 1990 – 306 с.
24. Вишнякова М.С. Профессиональное образование. Словарь. М., 1999.
25. Ганзен В.А. Системные описания в психологии. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1984. –175с.

26. Генике Е.А. Дидактическая диагностика деятельности учителя // [lerner.edu3000.ru/genike.htm](http://lerner.edu3000.ru/genike.htm)
27. Гиппенрейтер Ю.Б. Общаться с ребенком . Как? М.: Масс Медиа. 1995. – 240 с.
28. Гребенюк О.С., Гребенюк Т.Б. Основы педагогики индивидуальности: Учеб. пособие. – Калининград: Изд-во Калинингр. гос. ун-т, 2000. – 572с.
29. Дружилов С.А. Психологические проблемы формирования профессионализма и профессиональной культуры специалиста / Институт повышения квалификации. Новокузнецк: ИПК, 2000.
30. Елагина В.С. Типичные недостатки и затруднения учителей естественнонаучных дисциплин при осуществлении межпредметных связей в школе // [www.biysk.secna.ru/jurnal/n8-9\\_2001/aktual\\_problem/elagina.doc](http://www.biysk.secna.ru/jurnal/n8-9_2001/aktual_problem/elagina.doc)
31. Заболотнова Е.Ю. Гриценко В.А. Использование информационных ресурсов в преподавании географии // Информационные и коммуникационные технологии в общем, профессиональном и дополнительном образовании: ученые записки Института информатизации образования РАО.- М.: ИИО РАО, 2004.- Т. 13.- С. 101-106.
32. Зимняя В.В. Педагогическая психология. М.: Логос, 1999.
33. Ильин Е.П. Мотивы и мотивация. СПб: Питер, 2002. – 477с.
34. Исследование педагогического мышления. // Под ред. Кашапова М.М. / М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 1999. 136 с.
35. Канн-Калик В.А. Учителю о педагогическом общении. М., 1987.
36. Карпов А. В. Регулятивный и когнитивный аспекты исследования психического обеспечения деятельности // Практическое мышление: функционирование и развитие. – М.: Изд-во ИПАН СССР, 1989. – С. 12–23.
37. Карпов А.В. (ред.) Психология труда. Учебник для вузов. М.: Владос, 2005. – 387с.
38. Карпов А.В. Метасистемная организация уровней структур психики. М.: ИП РАН, 2004. – 430с.
39. Карпов А.В. Принцип системности как стратегия концептуализации в психологических исследованиях /Труды Ярославского методологического семинара. Т. 1. Под ред.В.В.Новикова (гл. ред). – Ярославль: МАПН, 2003. – С.159-167.
40. Карпов А.В. Психологический анализ деятельности педагога как методологическая основа исследования педагогического мышления // Психология профессионального педагогического мышления. Монография. / Под ред. М.М.Кашапова. – М.: Изд-во Института психологии РАН, 2003. – С. 20-46.
41. Карпов А.В. Психология менеджмента. Учебник для вузов. М.: Гардарики, 1999. – 562с.
42. Карпов А.В., Маркова Е.В. Психология стилей управленческих решений. Учебное пособие. Ярославль, 2003. 108с.
43. Карпов А.В., Скитяева И.М. Психология метакогнитивных процессов личности. М., ИП РАН, 2005. – 356 с.
44. Карпов А.В., Савин И.Г. Психологический анализ деятельности. Ярославль, 2005.
45. Кашапов М.М. Закономерности и механизмы творческого профессионального мышления преподавателя // Высшая школа на современном этапе: психология преподавания и обучения. Том 2 // Международный сборник статей / Под ред. проф. М.М.Кашапова. М.- Ярославль: Изд-во «Российское психологическое общество», 2005. С. 74 - 77.
46. Кашапов М.М. Ключевые компетенции педагогов старшего звена школы // Ярославский психологический вестник. Выпуск 9. М.-Ярославль, «Российское психологическое общество», 2003. С. 110 - 112. (совместно с И.В.Корневой).
47. Кашапов М.М. Компетентность: понятие, виды, основные подходы к диагностике компетентности психолога // ЧФ: Социальный психолог, 2003. Выпуск № 1 (5). С. 39 – 44. (Совместно с Киселевой Т.Г., Коточиговой Е.В.).

48. Кашапов М.М. Педагогическое мышление как ключевая компетентность преподавателя высшей школы // Высшая школа на современном этапе: психология преподавания и обучения. Том 1 // Международный сборник статей / Под ред. проф. М.М.Кашапова. М.- Ярославль: Изд-во «Российское психологическое общество», 2005. С. 12 – 17. (В соавторстве с В.-Д.Веблером).
49. Кашапов М.М. Психологические основы решения педагогической ситуации. Учебное пособие. Ярославль, ЯрГУ, 1992. 83 с.
50. Кашапов М.М. Психология педагогического мышления. Монография. С.-Пб.: Алетейя, 2000. 463 с.
51. Кашапов М.М. Психология творческого мышления профессионала. Монография. М.: ПЕР СЭ. 2006. 688 с.
52. Кашапов М.М. Разработка методики диагностики абнотивности как качества творческого педагогического мышления // Психолого-педагогическое сопровождение субъектов образовательного процесса // Сборник научных статей по материалам Международной научно-практической конференции, проходившей в Московском городском психолого-педагогическом университете с 27 по 29 мая 2004 г. В 2-х ч. Ч.2 / Под общей ред. М.Г.Ковтунович и С.Б.Малых. М.: ПЕР СЭ, 2004. С. 91 – 94. (в соавторстве с Ю.А.Адушевой).
53. Киселева Т.Г. Оценивание как показатель уровня педагогического мышления учителя // Психология педагогического мышления: теория и эксперимент: Сб. статей / Под ред. М.М.Кашапова. – М.: Изд-во ИП РАН, 1998. – 152с.
54. Киселева Т.Г., Коточигова Е.В. Компетентности учителя начальной школы: Методическая разработка. Ярославль, ИРО, 2004. 35 с.
55. Кляйн М. Некоторые теоретические выводы, касающиеся эмоциональной жизни ребенка. / Психоанализ в развитии. Сб. переводов. Екатеринбург: Деловая книга, 1998. – С.59 – 107.
56. Ксензова Г.Ю. Психологические основы воспитательной деятельности учителя . Тверь: ТВГУ, 2001. – 400с.
57. Кузьмина Н.В. Педагогическое мастерство учителя как фактор развития способностей учащихся // Вопросы психологии. 1984, №1.
58. Курдюкова Н.А. Оценивание успешности учебной деятельности как психолого-педагогическая проблема: Автореф. канд. дис. – СПб., 1997 – 22 с.
59. Лабунская В.А., Менджерицкая Ю.А., Бреус Е.Д. Психология затрудненного общения. М.: АСАДЕМА. 2001. – 288с.
60. Лернер И.Я. Дидактические основы методов обучения. М., 1981.
61. Лобанова Н.Н. Профессионально-педагогическая компетентность преподавателей системы повышения квалификации и переподготовки специалистов как условие совершенствования их образования // Профессионально-педагогическая компетентность преподавателей системы подготовки, повышения квалификации и переподготовки специалистов: Проблемы, поиски, опыт. СПб, 1992, с.12-19.
62. Ломов Б.Ф. Вопросы общей, педагогической и инженерной психологии. – М.: Изд-во Педагогика, 1991. – 296с.
63. Лукьянова М.И. Психолого-педагогическая компетентность учителя: диагностика и развитие: монография Ульяновск: УИПК ПРО, 2002, 184с.
64. Маркова А.К., Матис Т.А., Орлов А.Б. Формирование мотивации учения. М.: Просвещение. 1990.
65. Маркова А.К. Психология труда учителя. М.: Просвещение, 1993.
66. Маркова А.К. Психологический анализ профессиональной компетентности // Советская педагогика, 1990, №8, с.82-88.
67. Митина Л.М. Психология профессионального развития учителя. М.: Флинта: Московский психолого-социальный институт, 1998.
68. Модель специалиста с высшим профессиональным образованием / Под ред. В.Д.Шадрикова. М., 2003.

69. Молодцова Н.Г. Практикум по педагогической психологии. СПб.: Питер, 2007. – 206с.
70. Одаренные дети. Пер. с англ. /Общ. Ред. Г.В.Бурменской. – М.: Прогресс, 1991. – 376 с.
71. Ольшанский В.Б. Практическая психология для учителей. М.: Онега. 1994.
72. Отчет по исполнению Государственного контракта № П683от 28 сентября 2007 г.
73. Пазухина С.В. Педагогическая успешность диагностики и развитие профессионального сознания учителя. СПб.: Речь, 2007. 218 с.
74. Петровская Л.А. Компетентность в общении. М., 1996.
75. Проект профессионального стандарта // Вестник образования. 2007, №7.
76. Психология педагогического мышления: теория и эксперимент. // Под ред. Кашапова М.М. / М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 1998. 152 с.
77. Психология педагогической ситуации // Под ред. Кашапова М.М. /Яросл. ун-т. Ярославль, 1996. 131 с.: Деп. в ИНИОН РАН N 52113 от 4.12.96 г.
78. Психология профессионального педагогического мышления. // Под ред. Кашапова М.М. / М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2003. 398 с.
79. Равен Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация / Пер с англ. М.: Когито-Центр, 2002.
80. Равен Дж. Педагогическое тестирование: Проблемы, заблуждения, перспективы. /Пер. с англ. М.:Когито-Центр, 2001.
81. Развитие управленческой компетентности / Под ред. Гр. Салимана, Дж.Батслера, М., 1999.
82. Ремшмидт Х. Подростковый и юношеский возраст. Проблемы становления личности. М., 1994.
83. Рогов Е.И. Настольная книга практического психолога в образовании. М.: Владос, 1996. – 435с.
84. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. – СПб: Изд-во «Питер», 2000 – 712с.
85. Скворцова Ю.В. Метакогнитивные компоненты педагогического мышления преподавателя высшей школы. Дис. ... канд. психол. наук. Ярославль, 2006. 201 с.
86. Скороходова Н.Ю. Деятельность учителя по освоению развивающего стиля управления учебной группой. Тверь. ТвГУ. 2002 – 136 с.
87. Скрынникова О.А. Материалы по предупреждению неуспеваемости учащихся //Лучшие страницы педагогической прессы - №2, 2002, стр.41-49.
88. Стуканов А.П. Проблемы педагогического управления системой образования в современных условиях. Армавир. – 1998. – 24 с.
89. Субботина Л.Ю. Проблема критериев профессионального отбора. / Ярославский психологический вестник. Вып. 24. М.-Ярославль, 2008. - С. 61-64.
90. Субботина Л.Ю. Психология защитного поведения. Ярославль, 2006.- 220с.
91. Сумарокова О.В. Особенности понимания оценки и её социально-психологических функций участниками образовательного процесса. Дис. ... канд. психол. наук. Ярославль, 1999. 152 с.
92. Сухомлинский В. А. Разговор с молодым директором школы- М.: Просвещение 1973, 71 с.
93. Формирование педагогического мышления. // Под ред. Кашапова М.М. / М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 1999. 143 с.
94. Фролов Ю.В., Махотин Д.А. Компетентностная модель как основа оценки качества подготовки специалистов // Высшее образование сегодня. 2004.№ 8. С. 34 – 41.
95. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность: в 2-х т. Т.2. М.: Педагогика. 1986. – 263 с.
96. Цукерман Г.А. Зачем детям учиться вместе. М.: Знание. 1985.
97. Черепанов В.С. Экспертные оценки в педагогических исследованиях. М.: Педагогика, 1989. – 152 с.
98. Шадриков В.Д. Введение в психологическую теорию профессионального обучения. Ярославль, 1981.
99. Шадриков В.Д. Деятельность и способности. М.: Логос, 1994. 320 с.



100. Шадриков В.Д. Духовность и творчество // Школа духовности. 1997. № 2. С. 16 – 20.
101. Шадриков В.Д. Духовные способности.– Изд. 3. М.: Магистр, 1998.–182 с.
102. Шадриков В.Д. Инициатива и творчество учителя - решающая сила реформ // Народное образование. 1987. № 4. С. 13-17.
103. Шадриков В.Д. Личностно-ориентированное обучение // Педагогика. 1995. № 5. – С.14 – 26
104. Шадриков В.Д. Личностные качества педагога как составляющие профессиональной компетентности // Вестник Ярославского государственного университета. - 2006. - №1. - С. 15-20.
105. Шадриков В.Д. Ментальное развитие человека. М.: Аспект Пресс, 2007. 284с.
106. Шадриков В.Д. Мир внутренней жизни человека. М.: Логос, 2006. – 385 с.
107. Шадриков В.Д. Новая модель специалиста: инновационная подготовка и компетентностный подход // Высшее образование сегодня. 2004. № 8. С. 26 – 31.
108. Шадриков В.Д. О содержании понятий «способность» и «одаренность» // Психологический журнал, 1983. Т.4 № 5. С.3-10.
109. Шадриков В.Д. Проблемы профессиональных способностей. // Психол. журн.: № 5, 1982.
110. Шадриков В.Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. – М.: Изд-во Наука, 1982. – 184с.
111. Шадриков В.Д. Происхождение человечности: Учебное пособие для высших учебных заведений. Изд. 2-е, перераб. и доп. М.: Логос, 2003. 296 с.
112. Шадриков В.Д. Психологический анализ деятельности. Ярославль, 1979.
113. Шадриков В.Д. Способности и деятельность. М.: Логос, - 1994. - 320 с.
114. Шадриков В.Д. Способность и одаренность // Одаренность: рабочая концепция. Материалы I Международной конференции (Самара, 1 – 3 октября 2000 г.). /Под ред. Д.Б.Богоявленской. М. 2002. С. 20 – 25.
115. Шадриков В.Д. Способность, одаренность, талант // Развитие и диагностика способностей. М.: Наука, 1991.
116. Шадриков В.Д. Теоретические взгляды на природу способностей // Системогенез учебной и профессиональной деятельности. Мат-лы II Всерос. науч. практ. конф. Под ред. Ю.П.Поваренкова. – Ярославль: «Канцлер», 2005 – С.12 – 19.
117. Шадриков В.Д. Философия образования и новые образовательные политики. Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов. М.: Логос, 1993. 181 с.
118. Шадриков В.Д. Школа: время обновления // Народное образование, 1988. № 9. С. 7 - 12.
119. Шадриков В.Д., Дружинин В.Н. Системный подход к измерению способностей / Диагностика профессиональных и познавательных способностей. М.: ИП АН СССР, 1988. С. 5-27.
120. Шевандрин Н.И. Социальная психология в образовании. М., 1985
121. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. СПб.: Питер. 2002. – 336 с.
122. Якиманская И.С. Личностно-ориентированное обучение в современной школе. М., 1996.
123. Якунин В.А. Обучение как процесс управления. Л., 1988.

### Словарь основных понятий

#### А

**Аттестация** – выявление соответствия работника определенному уровню квалификации - готовности и способности решать функциональные задачи определенной сложности.

#### Д

**Деятельность** – человеческая форма активности, выражающаяся в целенаправленном преобразовании им природной и социальной действительности.

#### К

**Квалификационная категория** – соответствующий нормативным критериям уровень квалификации, профессионализма и продуктивности (устойчивых результатов деятельности) педагогического и управленческого труда, обеспечивающий работнику возможность решать профессиональные задачи определенной степени сложности. Различные квалификационные категории предполагают, прежде всего, дифференциацию уровня сложности функциональных задач, которые решает работник. Они носят иерархический характер. Более высокая категория предполагает способность выполнять все виды работ, относящихся к предыдущей категории плюс еще что-то.

**Квалификационные характеристики должностей работников образования** представлены в Едином квалификационном справочнике (ЕКС) должностей руководителей, специалистов и служащих (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 августа 2009 г. N 593). Они включают несколько разделов: должностные обязанности, должен знать, требования к квалификации. Требования, предъявляемые ЕКС к работникам образования, направлены на повышение результативности их труда, трудовой активности, деловой инициативы и компетентности работников образования, наиболее полное использование их профессионального и творческого потенциала, рациональную организацию труда и обеспечение его эффективности.

**Компетентностный профиль** – совокупность компетенций, необходимых для решения всех функциональных задач соответствующей профессиональной деятельности. Компетентностный профиль работников различных квалификационных категорий должен содержать как качественный состав компетенций, так и меру их выраженности.

**Компетентность** – новообразование субъекта деятельности, формирующееся в процессе профессиональной подготовки, представляющее собой системное проявление знаний, умений, способностей и личностных качеств, позволяющие успешно решать функциональные задачи, составляющие сущность профессиональной деятельности.

**Контрольно-измерительные материалы** – конкретные способы измерения и оценки того или иного показателя. Среди достаточно распространенных контрольно- измерительных материалов, используемых для аттестации работников системы образования – диагностические карты, экспертные листы, листы самооценки, психолого- педагогические тесты, тесты знаний

**Критерий** (греч. *kriterion* – *мерило*) - отличительный признак, на основе которого, производится оценка или принимается решение. Аттестационные критерии устанавливаются в соответствии с целями экспертизы, они позволяют вынести суждение относительно соответствия имеющейся квалификации той или иной квалификационной категории. Обычно критерий выражается через определенные показатели. Используемые в ходе аттестации критерии могут быть качественными и количественными. Качественные критерии (словесные, сравнительные) позволяют описать содержание и специфику рассматриваемого признака и дать его оценку, например: «превышает требования должностной инструкции», «соответствует должностной инструкции», «существенно

ниже, чем требует должностная инструкция». Количественные (числовые, балльные) критерии отражают меру выраженности. К ведущим критериям отнесения педагогов к соответствующей квалификационной категории выступают: уровень развития педагогической компетентности, результативность учебной и воспитательной деятельности, удовлетворенность потребителей образовательной услуги.

## **М**

**Методы диагностики профессиональных компетенций** – конкретные способы получения информации о мере выраженности и индивидуальном своеобразии различных профессиональных компетенций. В процессе аттестации могут использоваться следующие методы диагностики: психолого-педагогическое тестирование, экспертная оценка; анализ процесса выполнения деятельности и ее результатов; самооценка; анализ документации, программной продукции, методических и дидактических материалов и др.

## **П**

**Педагогическая деятельность** – один из видов деятельности, выражающийся в целенаправленном развитии обучающегося, овладение им основами культуры, всестороннем развитии его способностей.

**Педагогическая деятельность как совместная** предполагает «субъект-субъектные отношения» в процессе деятельности. Педагог и обучающийся выступают как равнозначные субъекты педагогического процесса.

**Показатель** – данные, по которым можно судить о состоянии, ходе, развитии чего-нибудь. Показатели могут подразделяться на: 1) единичные и групповые; 2) аналитические, плановые, прогнозные, отчетные, статистические; 3) технические, экономические, социальные, организационные и др.; 4) абсолютные, относительные, удельные; 5) среднеарифметические, средневзвешенные и др.

**Профессиональная квалификация** является интегральным образованием, включающим в себя профессиональное образование, профессиональный опыт, мотивацию, профессиональную компетентность и другие профессиональные характеристики. Профессиональная квалификация непосредственно влияет на качество и результативность деятельности работника, она обеспечивает готовность выполнения профессиональных задач соответствующего уровня.

**Профессионально важные качества (ПВК)** – индивидуальные свойства субъекта деятельности, которые необходимы и достаточны для реализации на нормативно заданном уровне профессиональной деятельности и которые значимо и положительно коррелируют с одним или несколькими ее основными результативными параметрами – качеством, производительностью, надежностью. В качестве ПВК могут выступать как психологические, так и другие свойства субъекта – соматические, биологические, морфологические, конституциональные, типологические, нейродинамические и др.

**Профессиональный стандарт педагогической деятельности** – система требований к качествам (компетентности) субъекта деятельности, которые в своей целостности определяют возможность занятия конкретной должности и определяют успех в педагогической деятельности. Эти качества не сводятся к знаниям, умениям, способностям и личностным характеристикам работника, которые в своих интегральных проявлениях лежат в основе *профессиональной компетентности*.

**Профессиональный стандарт** – система требований к работнику, определяющая возможность занять определённую должность, быть допущенному к определённой деятельности.

**Процедура аттестации** – порядок выполнения, последовательность шагов и действий при реализации различных форм аттестации.

## **Ф**

**Форма аттестации** – способ существования содержания аттестации, неотделимый от него и служащий его выражением. Форма задает некоторый образец, вид, способ, который позволяет провести оценку уровня квалификации. К наиболее распространенным способам аттестации относятся: психолого-педагогическое тестирование, экзамен, творческий отчет, авторский проект, представление методических, научно-методических,

опытно-экспериментальных разработок, самоанализ деятельности, экспертиза компетентности работников, анализ результативности деятельности. В каждом конкретном случае могут быть выбраны различные формы осуществления аттестации.

**Э**

*Экспертиза* – исследование компетентными людьми какого-либо вопроса (процесса), требующего специальных знаний в области в определенной области с предоставлением мотивированного заключения.

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

(Минобрнауки России)

**П Р И К А З**

“ 24 ” марта 2010 г.

№ 209

**О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений**

В соответствии с пунктом 5.2.12 Положения о Министерстве образования и науки Российской Федерации, утверждённого постановлением Правительства Российской Федерации от 15 июня 2004 г. № 280 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2004, № 25, ст. 2562; 2005, № 15, ст. 1350; 2006, № 18 ст. 2007; 2008, № 25 ст. 2990; № 34 ст. 3938; № 42, ст. 4825; № 46, ст. 5337; № 48, ст. 5619; 2009, № 3, ст. 378; № 6, ст. 738; № 14, ст. 1662), п р и к а з ы в а ю :

1. Утвердить прилагаемый Порядок аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

2. Установить, что квалификационные категории, присвоенные педагогическим и руководящим работникам государственных и муниципальных образовательных учреждений до введения в действие Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, сохраняются в течение срока, на который они были присвоены.

3. Ввести Порядок аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений в действие с 1 января 2011 года.

4. Признать утратившим силу с 1 января 2011 г. приказ Министерства образования Российской Федерации от 26 июня 2000 г. № 1908 «Об утверждении Положения о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 24 июля 2000 г., регистрационный № 2322. Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти, 2000, № 32).

5. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя Министра Калину И.И.

Министр

А. Фурсенко

# **ПОРЯДОК**

## **аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений**

### **I. Общие положения**

1. Настоящий порядок аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений (далее – Положение) определяет правила проведения аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, реализующих основные образовательные программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, начального профессионального и среднего профессионального образования, а также дополнительные образовательные программы (далее соответственно – педагогические работники, образовательные учреждения, образовательные программы).

2. Аттестация проводится в целях установления соответствия уровня квалификации педагогических работников требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей) или подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности.

3. Основными задачами аттестации являются:

- стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогических работников, их методологической культуры, личностного профессионального роста, использования ими современных педагогических технологий;
- повышение эффективности и качества педагогического труда;
- выявление перспектив использования потенциальных возможностей педагогических работников;
- учет требований федеральных государственных образовательных стандартов к кадровым условиям реализации образовательных программ при формировании кадрового состава образовательных учреждений;
- определение необходимости повышения квалификации педагогических работников;
- обеспечение дифференциации уровня оплаты труда педагогических работников.

4. Основными принципами аттестации являются коллегиальность, гласность, открытость, обеспечивающие объективное отношение к педагогическим работникам, недопустимость дискриминации при проведении аттестации.

### **II. Формирование аттестационных комиссий, их состав и порядок работы**

5. Аттестация педагогических работников образовательных учреждений субъекта Российской Федерации и муниципальных образовательных учреждений проводится аттестационной комиссией, формируемой органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющим управление в сфере образования; аттестация педагогических работников федеральных государственных образовательных учреждений – аттестационной комиссией, формируемой федеральными органами исполнительной власти, в ведении которых они находятся (далее – федеральные органы исполнительной власти).

6. Аттестационная комиссия в составе председателя комиссии, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии формируется из числа представителей федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, профессиональных союзов,

научных организаций и общественных объединений, органов самоуправления образовательных учреждений (советов образовательных учреждений, попечительских советов, педагогических советов и др.) и работников образовательных учреждений.

Персональный состав аттестационной комиссии утверждается распорядительным актом федерального органа исполнительной власти, органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющего управление в сфере образования.

Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации образовательного учреждения, в котором работает данный педагогический работник (иной уполномоченный первичной профсоюзной организацией образовательного учреждения профсоюзный представитель).

7. Для проведения аттестации с целью установления соответствия уровня квалификации педагогического работника требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей), аттестационной комиссией создаются экспертные группы для осуществления всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности педагогического работника и подготовки соответствующего экспертного заключения для аттестационной комиссии.

8. Состав аттестационной комиссии и экспертных групп формируются таким образом, чтобы была исключена возможность конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемые аттестационными комиссиями решения.

9. Заседание аттестационной комиссии считается правомочным, если на нем присутствуют не менее двух третей ее членов.

10. Педагогический работник имеет право лично присутствовать при его аттестации на заседании аттестационной комиссии, о чем письменно уведомляет аттестационную комиссию. При неявке педагогического работника на заседание аттестационной комиссии без уважительной причины комиссия вправе провести аттестацию в его отсутствие.

11. Решение аттестационной комиссией принимается в отсутствие аттестуемого педагогического работника открытым голосованием большинством голосов присутствующих на заседании членов аттестационной комиссии. При равном количестве голосов членов аттестационной комиссии считается, что педагогический работник прошел аттестацию.

При прохождении аттестации педагогический работник, являющийся членом аттестационной комиссии, не участвует в голосовании по своей кандидатуре.

Результаты аттестации педагогического работника, непосредственно присутствующего на заседании аттестационной комиссии, сообщаются ему после подведения итогов голосования.

12. Графики работы аттестационных комиссий утверждаются ежегодно распорядительным актом федерального органа исполнительной власти, органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющего управление в сфере образования.

13. Решение аттестационной комиссии оформляется протоколом, который вступает в силу со дня подписания председателем, заместителем председателя, секретарем и членами аттестационной комиссии, принимавшими участие в голосовании, и заносится в аттестационный лист педагогического работника.

В аттестационный лист педагогического работника в случае необходимости аттестационная комиссия заносит рекомендации по совершенствованию профессиональной деятельности педагогического работника, о необходимости повышения его квалификации с указанием специализации и другие рекомендации.

При наличии в аттестационном листе указанных рекомендаций работодатель не позднее чем через год со дня проведения аттестации педагогического работника представляет в аттестационную комиссию информацию о выполнении рекомендаций

аттестационной комиссии по совершенствованию профессиональной деятельности педагогического работника.

14. Решение аттестационной комиссии о результатах аттестации педагогических работников утверждается распорядительным актом федерального органа исполнительной власти, органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющего управление в сфере образования. Педагогическим работникам, в отношении которых аттестационной комиссией принято решение о соответствии уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории, соответствующая квалификационная категория устанавливается указанным распорядительным актом.

15. Аттестационный лист и выписка из распорядительного акта федерального органа исполнительной власти, органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющего управление в сфере образования, направляются работодателю педагогического работника в срок не позднее 30 календарных дней с даты принятия решения аттестационной комиссии для ознакомления с ними работника под роспись и принятия решений в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Аттестационный лист, выписка из распорядительного акта федерального органа исполнительной власти, органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющего управление в сфере образования, хранятся в личном деле педагогического работника.

16. Результаты аттестации педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации.

### **III. Порядок аттестации педагогических работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности**

17. Аттестация с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемой должности проводится один раз в 5 лет в отношении педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий (первой или высшей).

18. Аттестации не подлежат:

педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;

беременные женщины; женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам; педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

19. Основанием для проведения аттестации является представление работодателя (далее – представление).

20. Представление должно содержать мотивированную всестороннюю и объективную оценку профессиональных, деловых качеств педагогического работника, результатов его профессиональной деятельности на основе квалификационной характеристики по занимаемой должности, информацию о прохождении педагогическим работником повышения квалификации, в том числе по направлению работодателя, за период, предшествующий аттестации, сведения о результатах предыдущих аттестаций.

С представлением педагогический работник должен быть ознакомлен работодателем под роспись не позднее чем за месяц до дня проведения аттестации. После ознакомления с представлением педагогический работник имеет право представить в аттестационную комиссию собственные сведения, характеризующие его трудовую деятельность за период с даты предыдущей аттестации (при первичной аттестации - с даты поступления на работу), а также заявление с соответствующим обоснованием в случае несогласия с представлением работодателя.



21. Информация о дате, месте и времени проведения аттестации письменно доводится работодателем до сведения педагогических работников, подлежащих аттестации, не позднее чем за месяц до ее начала.

22. Педагогические работники в ходе аттестации проходят квалификационные испытания в письменной форме по вопросам, связанным с осуществлением ими педагогической деятельности по занимаемой должности.

23. По результатам аттестации педагогического работника с целью подтверждения соответствия занимаемой должности аттестационная комиссия принимает одно из следующих решений:

соответствует занимаемой должности (указывается должность работника);

не соответствует занимаемой должности (указывается должность работника).

24. В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации трудовой договор с ним может быть расторгнут в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации<sup>3</sup>. Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации<sup>3</sup>).

#### **IV. Порядок аттестации педагогических работников для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей)**

25. Аттестация педагогического работника для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям, проводится на основании заявления педагогического работника

Заявление педагогического работника о проведении аттестации должно быть рассмотрено аттестационной комиссией не позднее одного месяца со дня подачи.

26. Сроки проведения аттестации для каждого педагогического работника устанавливаются аттестационной комиссией индивидуально в соответствии с графиком. При составлении графика должны учитываться сроки действия ранее установленных квалификационных категорий.

27. Продолжительность аттестации для каждого педагогического работника с начала ее проведения и до принятия решения аттестационной комиссии не должна превышать двух месяцев.

28. Установленная на основании аттестации квалификационная категория педагогическим работникам действительна в течение пяти лет.

29. Педагогические работники могут обратиться в аттестационную комиссию с заявлением о проведении аттестации для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к высшей квалификационной категории не ранее чем через 2 года после установления первой квалификационной категории.

30. Первая квалификационная категория может быть установлена педагогическим работникам, которые:

владеют современными образовательными технологиями и методиками и эффективно применяют их в практической профессиональной деятельности;

вносят личный вклад в повышение качества образования на основе совершенствования методов обучения и воспитания;

имеют стабильные результаты освоения обучающимися, воспитанниками образовательных программ и показатели динамики их достижений выше средних в субъекте Российской Федерации.

31. Высшая квалификационная категория может быть установлена педагогическим работникам, которые:

имеют установленную первую квалификационную категорию;

владеют современными образовательными технологиями и методиками и эффективно применяют их в практической профессиональной деятельности;

имеют стабильные результаты освоения обучающимися, воспитанниками образовательных программ и показатели динамики их достижений выше средних в субъекте Российской Федерации, в том числе с учетом результатов участия обучающихся и воспитанников во всероссийских, международных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях;

вносят личный вклад в повышение качества образования на основе совершенствования методов обучения и воспитания, инновационной деятельности, в освоение новых образовательных технологий и активно распространяют собственный опыт в области повышения качества образования и воспитания.

32. По результатам аттестации аттестационная комиссия принимает одно из следующих решений:

а) уровень квалификации (указывается должность) соответствует требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории;

б) уровень квалификации (указывается должность) не соответствует требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории.

33. При принятии решения аттестационной комиссии о несоответствии уровня квалификации педагогического работника требованиям, предъявляемым к высшей квалификационной категории, за ним сохраняется первая квалификационная категория до завершения срока ее действия.

34. Квалификационные категории сохраняются при переходе педагогического работника в другое образовательное учреждение, в том числе расположенное в другом субъекте Российской Федерации, в течение срока ее действия.

## **Описание профессиональных компетенций педагогической деятельности**

Основное назначение предлагаемой методики - определение уровня квалификации педагогов общеобразовательных школ на основе шести компетенций, выделенных в процессе анализа педагогической деятельности и представленных в «Профессиональном стандарте педагогической деятельности» (см. рис 3.1) Реализация компетентного подхода к анализу педагогической деятельности в процессе аттестации требует хорошего понимания сущности каждой из компетенций, знания показателей и параметров, через которые они проявляются.

Рассмотрим содержание педагогической компетентности и ее показатели более подробно.

### **1. Компетентность в области личностных качеств**

Компетентность в области личностных качеств отражает выраженность у педагога определенных характеристик, описывающих его как специалиста, способного эффективно справляться с педагогической деятельностью. Чаще всего сами педагоги и студенты педагогических вузов среди таких качеств указывают любовь к детям, общую культуру, способность организовать свою работу, направленность на педагогическую деятельность. Результаты опросов участников образовательного процесса позволили определить общий смысл, конкретное содержание указанных качеств и раскрыть компетентность в области личностных качеств через три ключевых показателя: эмпатийность и социорефлексия, самоорганизованность, общая культура.

**1.1. Эмпатийность и социорефлексия** – прежде всего, этот параметр отражает такое базовое свойство личности педагога, как любовь к детям. Эмпатийным называют человека, способного поставить себя на место другого, способного к сопереживанию. Эмпатия также включает способность точно определить эмоциональное состояние другого человека на основе мимики, поступков, жестов и т. д. Быть в состоянии эмпатии означает воспринимать внутренний мир другого человека, понимать его и относиться к нему бережно. Для педагога развитость данной личностной характеристики означает, что он способен ощущать радость или боль ученика, понимать причины его переживаний, чувствовать, что происходит с ребенком и другими участниками образовательного процесса. Эмпатия — понимание эмоционального состояния другого человека посредством сопереживания, проникновения в его субъективный мир. Эмпатия является профессионально необходимым качеством для всех специалистов, работа которых непосредственно связана с людьми (чиновники, руководители, продавцы, менеджеры по персоналу, психологи, медицинские работники и др.). Особое место в этом ряду занимают педагоги, так как они имеют дело с той возрастной группой, которая наиболее чувствительна и ранима.

Социорефлексия проявляется в стремлении и умении человека посмотреть на себя глазами других людей, оценить себя со стороны. Социорефлексия педагога - это стремление к анализу и осмыслению своих действий, поступков, своих личностных качеств, учет представлений учащихся о том, как его (педагога) воспринимают, умение видеть себя «глазами учеников (воспитанников, других участников образовательного процесса)». Рефлексивная позиция учителя дает ему возможность отслеживать, анализировать поступки и действия других людей и свои собственные. Такая позиция является источником саморазвития педагога и позволяет ему понимать внутренний мир другого человека, разрешать различные затруднения в работе, мыслить с позиции обучающегося (воспитанника). Сочетание указанных качеств обеспечивает реализацию такого качества, как любовь к детям, столь необходимого педагогу.

В экспертном листе учителя данный показатель оценивается по следующим параметрам:

- Все обучающиеся безбоязненно обращаются к учителю за помощью, столкнувшись с трудностями в решении той или иной задачи.
- Умеет смотреть на ситуацию с точки зрения других и достигать взаимопонимания.
- Умеет поддержать обучающихся и коллег по работе.
- Умеет находить сильные стороны и перспективы развития для каждого обучающегося
- Умеет анализировать причины поступков и поведения обучающихся.

Для других категорий педагогических работников показатель «Эмпатийность и социорефлексия» раскрывается через параметры, отражающие специфику их педагогической деятельности.

**1.2. Самоорганизованность** предполагает, что педагог хорошо умеет планировать, распределять текущие дела во времени, внутренне дисциплинирован, у него порядок в бумагах, на рабочем месте, в классе. Такой педагог – хороший организатор. Педагог с высокими показателями по самоорганизации хорошо ориентируется во времени, заранее предполагает временные затраты и выполняет работы в установленный срок. Данное личностное свойство предполагает, что педагог способен к самоконтролю (может работать эффективно без внешнего контроля и проверок), самостоятельно ставит цели деятельности и ориентирован на их достижение. Если ситуация становится сложной, то педагог ориентирован на ее решение и сохраняет необходимое для дела эмоциональное равновесие и оптимизм. Он способен оперативно внести корректировку в способы достижения планируемого результата.

В экспертном листе учителя данный показатель оценивается по следующим параметрам:

- Умеет организовать свою деятельность и деятельность обучающихся для достижения всех намеченных целей урока
- Рабочее пространство учителя хорошо организовано.

- Конструктивно реагирует на ошибки и трудности, возникающие в процессе реализации педагогической деятельности.
- Своевременно вносит коррективы в намеченный план урока в зависимости от сложившейся ситуации.
- Сохраняет самообладание даже в ситуациях с высокой эмоциональной нагрузкой.

Для других категорий педагогических работников показатель «Самоорганизованность» раскрывается через параметры, отражающие специфику их педагогической деятельности.

**1.3. Общая культура,** уровень его интеллигентности – это сочетание жизненных установок и ценностных ориентаций, культуры речи и культуры межличностных отношений, приверженность общечеловеческим ценностям: добру, красоте, свободе. Общая культура педагога проявляется в каждом поступке и в каждом слове. Одно из ведущих мест в общей оценке личности педагога занимает нравственность, проявляющаяся в гуманности и служении людям. Такая позиция полностью согласуется с целевой установкой педагогической деятельности, направленной на поддержку, развитие, совершенствование человека.

В экспертном листе учителя данный показатель оценивается по следующим параметрам:

- Обладает широким кругозором, легко поддерживает разговоры на различные темы.
- Поведение и внешний вид учителя соответствуют этическим нормам.
- Осведомлен об основных событиях и изменениях в социальной жизни.
- Обладает педагогическим тактом, деликатен в общении.
- Высказывания учителя построены грамотно и доступны для понимания, его отличает высокая культура речи.

Для других категорий педагогических работников показатель «Общая культура» раскрывается через параметры, отражающие специфику их педагогической деятельности.

**2. Компетентность в области постановки целей и задач педагогической деятельности** отражает качество реализации педагогом каждого из этапов процесса целеполагания:

- выбор и формулирование цели занятия (мероприятия);
- переформулирование цели занятия для учеников (воспитанников);
- формулирование и обоснование цели урока или задания;
- создание образа результата и объяснение системы требований к нему;
- описание способа достижения результата и объяснение требований

нему; \_

к нему;

-

отслеживание и оценка деятельности целеобразования обучающихся (воспитанников) и собственной деятельности по целеполаганию.

Компетентность педагога в целеполагании является одной из основных, обеспечивающих успешность всей педагогической деятельности. Цель, как идеальное представление будущего результата деятельности, определяет характер и способы действий человека. Таким образом, умение педагога правильно поставить цель деятельности и конкретизировать ее в задачах будет не только определять характер деятельности, но и обеспечит достижение запланированного результата, сделает деятельность педагога действительно эффективной.

Данная компетентность может быть раскрыта через три ключевых показателя: умение ставить цели и задачи в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями обучающихся (воспитанников); умение перевести тему урока в педагогическую задачу; умение вовлечь обучающихся (воспитанников) в процесс формулирования целей и задач.

**2.1. Умение ставить цели и задачи в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями обучающихся (воспитанников).** Данный показатель отражает, в какой мере педагог уделяет внимание особенностям ученика (воспитанника), формулируя цель, ставя перед обучающимся задачу, предлагая способы ее достижения. Если педагог стремится лучше узнать и понять каждого обучающегося (воспитанника) и обеспечить принятие и понимание им цели, то можно говорить о наличии компетентности в данной области. Ориентация на ученика при постановке целей выражается в том, что педагог хорошо знает и применяет на практике информацию о возрастных особенностях детей, об их индивидуальных различиях. То есть, педагог умеет работать с обучающимися (воспитанниками) как с группой, включающей детей одного возраста, так и с каждым отдельным учеником (воспитанником).

В экспертном листе учителя данный показатель оценивается по следующим параметрам:

- Умеет обоснованно ставить цели обучения по предмету.
- Умеет ставить цели урока в соответствии с возрастными особенностями обучающихся.
- Корректирует цели и задачи деятельности на уроке в зависимости от готовности обучающихся к освоению материала урока.
- Умеет ставить цели урока в соответствии с индивидуальными особенностями обучающихся.
- Знает и учитывает уровень обученности и развития обучающихся при постановке целей и задач урока.

Для других категорий педагогических работников показатель «Умение ставить цели и задачи в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями обучающихся (воспитанников)» раскрывается через параметры, отражающие специфику их педагогической деятельности.

**2.2. Умение перевести тему занятия в педагогическую задачу.**

Любая цель «распадается» на систему задач, понимаемых как реально

достижимый в данный отрезок времени и в определенных условиях результат.

Учебная (воспитательная) задача, таким образом, – это умение ставить цель в конкретных условиях. Для достижения одной цели может потребоваться решение нескольких задач, и наоборот. К цели педагог может идти разными способами. Постановка задач на основе целей предполагает, что педагог учитывает реальные условия деятельности, возможности обучающихся (воспитанников), реалии общественной жизни и формулирует перед детьми задачи так, что они обязательно приведут их к достижению запланированного результата.

Тема занятия определяет содержание материала, включенного в него, а цель занятия определяет результат и характер деятельности по его достижению. Педагог в своей практике оперирует преимущественно темами занятий. Однако педагог должен ясно представлять, чем отличается тема занятия от цели занятия, не отождествляя их между собой. Цель занятия определяется не только содержанием темы, но и характером той образовательной программы, которая выбрана педагогом. Умение различать тему и цели занятия является одной из важнейших проблем целеполагания и, как показывают эмпирические исследования, одной из самых распространенных ошибок, допускаемых педагогами в процессе постановки цели, является ее подмена темой занятия. Перед каждым педагогом стоит проблема перевода темы занятия в педагогическую цель и педагогические задачи.

Педагог должен не просто уметь перевести тему занятия в цель, но и конкретизировать ее до комплекса взаимосвязанных задач, которые могут быть решены как на одном занятии, так и в процессе организации целого цикла занятий. Независимо от сложности используемого учебного материала и характера темы урока (другого занятия), педагогу необходимо осуществлять эту деятельность на основе любой темы, а не только тех, которые подробно прописаны в методических материалах.

В экспертном листе учителя данный показатель оценивается по следующим параметрам:

- Умеет сформулировать цели и задачи на основе темы урока.
- Умеет конкретизировать цель урока до комплекса взаимосвязанных задач.
- Может сформулировать критерии достижения целей урока.
- Умеет добиться понимания обучающимися целей и задач урока.
- Умеет соотнести результаты обучения с поставленными целями.

Для других категорий педагогических работников показатель «Умение перевести тему занятия в педагогическую задачу» раскрывается через параметры, отражающие специфику их педагогической деятельности.

**2.3. Умение вовлечь обучающихся (воспитанников) в процесс формулирования целей и задач.** Данный показатель отражает то, насколько педагог умеет сделать цель урока (другого занятия) целью для ученика (воспитанника), насколько ребенок принимает поставленную перед ним цель



как свою и стремится к ее достижению. Успешность педагога при решении этой задачи зависит от того, насколько обучающийся (воспитанник) вовлечен в процесс формулирования целей и задач. Для того, чтобы вовлечь обучающихся (воспитанников) в процесс постановки цели, педагог сам должен хорошо ориентироваться в нем. Педагог, который может вовлекать обучающихся в процесс постановки цели, использует в практике такие приемы, как демонстрация способа достижения цели, описание программы действий и признаков, на которые можно ориентироваться при контроле, оценивании и прогнозировании изменений и др. Тогда деятельность по постановке цели превращается в совместную, а у обучающихся (воспитанников) формируется умение самостоятельно ставить цель деятельности.

В экспертном листе учителя данный показатель оценивается по следующим параметрам:

- Умеет вовлечь обучающихся в процесс постановки целей и задач урока.
- Предлагает обучающимся назвать результат деятельности на уроке и способы его достижения.
- Предлагает обучающимся самостоятельно сформулировать цель урока в соответствии с изучаемой темой.
- Спрашивает, как обучающиеся поняли цели и задачи урока.
- Обучающиеся принимают участие в формулировании целей и задач урока.

Для других категорий педагогических работников показатель «Умение вовлечь обучающихся в процесс формулирования целей и задач» раскрывается через параметры, отражающие специфику их педагогической деятельности.

**3. Компетентность в области мотивирования обучающихся (воспитанников) на осуществление учебной (воспитательной) деятельности** отражает качество реализации педагогом такой задачи как формирование мотивации детей на образовательную деятельность. Профессиональный стандарт педагогической деятельности определяет эту задачу как одну из важнейших для педагога. Любая деятельность окажется малоэффективной или вообще неэффективной, если у человека не будет заинтересованности в ее реализации. Эта заинтересованность выражается в мотивированности субъекта на соответствующую деятельность. Мотивация - это настроенность, стремление человека что-то сделать, проявить активность. Функция мотивирования является необходимым структурным элементом общей системы деятельности педагога.

Под мотивом образовательной деятельности понимают все факторы, обуславливающие проявление образовательной активности: потребности, цели, установки, чувство долга, интересы и т.д. Мотив является определившимся намерением, желанием определенного действия и, вместе с целью, составляет основной регулятор поведения, включенный в высший уровень психологической системы деятельности. Исходя из этого, одной из

важнейших практических задач, стоящих перед педагогом, является создание надлежащей мотивации учебной (воспитательной) деятельности у обучающихся (воспитанников).

Данная компетентность может быть раскрыта через три ключевых показателя: умение создавать ситуации, обеспечивающие успех в учебной (воспитательной) деятельности, умение создавать условия обеспечения позитивной мотивации обучающихся (воспитанников), умение создавать условия для самомотивирования обучающихся (воспитанников).

**3.1. Умение создавать ситуации, обеспечивающие успех в учебной (воспитательной) деятельности.** Педагог осознает, что для достижения требуемого результата учебной (воспитательной) деятельности обучающемуся (воспитаннику) необходима поддержка в виде определенных условий деятельности. Такими условиями могут быть дозирование заданий, пример из опыта обучающегося, похвала и т.д. Главное, чтобы контекст деятельности способствовал формированию и закреплению у обучающегося (воспитанника) веры в свои силы, в возможность достижения даже субъективно сложного результата. В реальной практике это может заключаться в использовании принципа «маленькой и быстрой победы». Успех, пришедший в начале выполнения какого-либо дела, несет в себе мотивационный заряд. Если педагог стремится показать ученику, что он уже имеет определенные достижения, пусть и небольшие, это будет свидетельством компетентности педагога в данной области.

Ученик, выполняя деятельность, и даже просто посещая образовательное учреждение, должен ожидать успеха. Педагогу важно уметь формировать у учащихся привычки и мысли, ведущие к успеху. В реальной практике это выражается в том, что педагог, общаясь с обучающимся (воспитанниками), использует позитивные утверждения, отказывается от использования слов с частицей «не» или с любой другой формой отрицания. Например, компетентный педагог говорит «хороший результата» или «достойный результат», «дружный класс» вместо фраз «неплохой результата», «неконфликтный класс». Ставя цель, педагог указывает, что надо достичь, а не то, чего надо избегать («дайте творческий ответ» вместо «не давайте банальных, шаблонных ответов»).

Педагог демонстрирует успехи детей родителям, при оценивании учитывает их конкретные возможности и всегда отмечает позитивные изменения. Даже самый незначительный успех ребенка отмечается компетентными учителями как определенная победа и движение вперед.

В экспертном листе учителя данный показатель оценивается по следующим параметрам:

- Умеет вызвать интерес у обучающихся к своему предмету.
- Отмечает даже самый маленький успех обучающихся.
- Демонстрирует успехи обучающихся родителям.
- Демонстрирует успехи обучающихся одноклассникам.
- Умеет дифференцировать задания так, чтобы ученики почувствовали свой успех.

Для других категорий педагогических работников показатель «Умение создавать ситуации, обеспечивающие успех в учебной деятельности» раскрывается через параметры, отражающие специфику их педагогической деятельности.

**3.2. Умение создавать условия обеспечения позитивной мотивации обучающихся (воспитанников).** Педагог умеет выявлять ведущие мотивы конкретного ученика (воспитанника) и организовать учебный (воспитательный) процесс так с их учетом. Важно, чтобы педагог умел соотнести предлагаемый материал с личным опытом ученика. Если получаемая на занятиях информация опирается на имеющийся у ребенка опыт, и в то же время содержит новые, личностно осмысленные и обогащающие знания, то она сама начинает обладать мотивирующим потенциалом. В целом это создает активную установку на позитивное принятие учебной деятельности. Компетентный в данной области педагог позволяет ученикам (воспитанникам) самостоятельно формулировать личные цели, связанные с усвоением материала, ставит творческие задачи, требующие применения полученных знаний, формулирует проблемные задания, которые могут быть решены только тогда, когда ребенок освоил определенные знания и умения. Педагог дает возможность обучающимся (воспитанникам) использовать самоконтроль и самооценку при проведении занятия.

Компетентный педагог осознает, что ученик (воспитанник) может быть совсем не настроен на то, чтобы делать все, что скажет педагог. Поэтому вместо априорного порицания такого ребенка педагог будет направлен на выявление его мотивационного ресурса, того, что ученику по настоящему интересно и что может его заинтересовать в постановке и достижении образовательных задач. Такой педагог в своей деятельности обеспечивает коррекцию негативных мотивов и стабилизацию позитивных познавательных и социально значимых мотивов, он сравнивает ученика (воспитанника) не с другими учащимися, а с ним самим, его прежними результатами, оценивать его по индивидуальному вкладу в то или иное достижение.

В экспертном листе учителя данный показатель оценивается по следующим показателям:

- Выстраивает деятельность на уроке с учетом уровня развития учебной мотивации.
- Владеет большим спектром материала и заданий, способных вызвать интерес обучающихся к различным темам преподаваемого предмета.
- Использует знания об интересах и потребностях обучающихся в педагогической деятельности.
- Умеет создать доброжелательную атмосферу на уроке.
- Обучающиеся удовлетворены образовательной деятельностью, выстраиваемой учителем: содержание, методы, результаты и др.

Для других категорий педагогических работников показатель «Умение создавать условия обеспечения позитивной мотивации обучающихся»

раскрывается через параметры, отражающие специфику их педагогической деятельности.

**3.3. Умение создавать условия для самомотивирования обучающихся (воспитанников).** Не всегда мотивирующих усилий педагога достаточно, чтобы ученик (воспитанник) достигал возможных для его потенциала результатов. Существуют ситуации выполнения домашних заданий, самостоятельной работы, которые будут успешно выполняться только при наличии внутренних установок на реализацию учебной (воспитательной) деятельности. Педагог, который умеет добиваться самомотивирования учеников (воспитанников), делает это, используя такие приемы, как уважительное отношение к ребенку, подчеркивание его самооценности, поощрение интеллектуальной любознательности и готовности к исследовательскому риску, формирование у ученика (воспитанника) положительного отношения к окружающему миру, формирование привычки опираться на собственные силы, готовности нести ответственность за свои поступки; развитие навыков общения в различных условиях и с разными людьми.

Совокупность этих приемов, примененная к конкретному ученику (воспитаннику), обеспечивает создание у него ощущения личностной значимости и собственного позитивного социального статуса.

В экспертном листе учителя данный показатель оценивается по следующим показателям:

- Умеет активизировать творческие возможности обучающихся.
- Демонстрирует практическое применение изучаемого материала.
- Поощряет любознательность обучающихся, выход за рамки требований программы при подготовке школьных заданий.
- Дает возможность обучающимся самостоятельно ставить и решать задачи с высокой степенью свободы и ответственности.
- Создает условия для вовлечения обучающихся в дополнительные формы познания по предмету: олимпиады, конкурсы, проекты.

Для других категорий педагогических работников показатель «Умение создавать условия для самомотивирования обучающихся» раскрывается через параметры, отражающие специфику их педагогической деятельности.

#### **4. Компетентность в области обеспечения информационной основы деятельности**

Компетентность в области обеспечения информационной основы деятельности отражает теоретическую и методическую грамотность педагога, свободное владение предметом, объем знаний о профессиональной деятельности, которым он владеет, умение получать, обрабатывать и представлять профессионально необходимую информацию, знание условий педагогической ситуации, особенностей обучающихся, особенностей взаимоотношения педагога и учеников (воспитанников).

Информация является обязательным компонентом педагогической деятельности как системы. Чем адекватнее, точнее и полнее будет

информационная основа деятельности, тем эффективнее будет осуществляться профессиональная педагогическая деятельность.

Данная компетентность может быть раскрыта через три ключевых показателя: компетентность в методах преподавания, компетентность в предмете преподавания, компетентность в субъективных условиях деятельности.

**4.1. Компетентность в методах преподавания.** Необходимым критерием грамотной работы педагога служит умение адекватно подбирать приемы и методы работы в рамках одного занятия или цикла занятий. Компетентный педагог умеет гибко адаптировать технологии преподавания (воспитания) к возрастным особенностям обучающихся (воспитанников), уровню их подготовленности, их интересам, меняет выбор методов с учетом конкретных условий. В работе использует методы, побуждающие детей рассуждать. Важным элементом преподавания (воспитания) являются используемые педагогом методические материалы и дополнительные источники. Каждый прием, используемый педагогом, способствует достижению целей всего занятия.

В экспертном листе учителя данный показатель оценивается по следующим показателям:

- Своевременно вносит коррективы в методы преподавания в зависимости от сложившейся ситуации.
- Применяемые методы соответствуют целям и задачам обучения, содержанию изучаемой темы.
- Применяемые методы соответствуют имеющимся условиям и времени, отведенному на изучение темы.
- Владеет современными методами преподавания.
- Обоснованно использует на уроках современные информационно-коммуникативные технологии.

Для других категорий педагогических работников показатель «Компетентность в методах преподавания» раскрывается через параметры, отражающие специфику их педагогической деятельности.

**4.2. Компетентность в предмете преподавания.** Компетентный педагог сочетает теоретическое знание предмета с пониманием возможностей его практического применения и умеет применять данное знание. Он видит в реальной практике примеры, которые способны проиллюстрировать ученикам (воспитанникам) знание предмета. Знание предмета является необходимым, но недостаточным условием хорошего преподавания. Реально проблема заключается в том, что порой педагог, хорошо зная свой предмет, не способен эффективно организовать процесс обучения. Компетентность в предмете предполагает не только свободное владение педагогом фактической информацией, но и знание основных научных концепций, принципов, связей, методов исследования и нерешенных проблем. Педагоги, которые хорошо владеют своим предметом, знают, какие вопросы могут заинтересовать обучающихся (воспитанников),

стремятся добиться глубокого понимания, информируют обучающихся о «черных дырах» в данной области познания.

Дети видят в таком преподавателе богатый источник информации по данному предмету. Также педагог может иногда «скрыть» информацию, чтобы заинтриговать детей и стимулировать их самостоятельный поиск. Когда ученики вовлечены в «научный спор», педагог демонстрирует им важность восприятия предмета как целостного образования с внутренней структурой и связями.

В экспертном листе учителя данный показатель оценивается по следующим параметрам:

- Учитель хорошо знает преподаваемый предмет.
- Рабочая программа по предмету построена с учетом межпредметных связей.
- При подготовке к урокам использует дополнительные материалы по предмету (книги для самообразования, медиа-пособия, современные цифровые образовательные ресурсы и др.).
- В процессе формирования новых знаний опирается на знания обучающихся, полученные ими ранее при изучении других предметов.
- Добивается высоких результатов по преподаваемому предмету.

Для других категорий педагогических работников показатель «Компетентность в предмете преподавания» раскрывается через параметры, отражающие специфику их педагогической деятельности.

**4.3. Компетентность в субъективных условиях педагогической деятельности, знание учеников и учебных коллективов.** Компетентный педагог осуществляет индивидуальный подход к организации образовательного процесса, анализирует и письменно фиксирует, какие способы мотивации (поддержки, приемов и методов работы и т.д.) наиболее действенны в данном классе и по отношению к каждому ученику (воспитаннику). Такой педагог считает важным больше знать о психологических и физиологических особенностях и возможностях ученика (воспитанника). Он знает, какие личностные или интеллектуальные ограничения существуют у ученика (воспитанника) и, в то же время, осознает возможности, потенциал обучающегося (воспитанника), и опирается на них, в процессе педагогического воздействия. Логика, объем, скорость изложения предлагаемого материала соответствуют познавательным возможностям обучающихся (воспитанников). При постановке целей и задач, выборе содержания и методических приемов, используемых на уроке, педагог ориентирован на особенности процесса освоения учебного материала обучающимися (или решение воспитательных задач), распределяет задания индивидуализировано, потому что осведомлен об уровне возможностей, знаний и умений каждого ученика (воспитанника).

Педагог ориентирован на оказание индивидуальной помощи и психологической поддержки ученикам (воспитанникам). Педагог создает в классе (группе) позитивную атмосферу, способствует формированию дружеских взаимоотношений

В экспертном листе учителя данный показатель оценивается по следующим параметрам:

- Ориентируется в социальной ситуации класса, знает и учитывает взаимоотношения обучающихся.
- Хорошо знает Конвенцию о правах ребенка и действует в соответствии с этим документом.
- Систематически анализирует уровень усвоения учебного материала и развития обучающихся на основе устных и письменных ответов, достигнутых результатов и др. диагностических показателей.
- Имеет «банк» учебных заданий, ориентированных на обучающихся с различными индивидуальными особенностями.
- Подготовленные учителем характеристики обучающихся, отличаются хорошим знанием индивидуальных особенностей, обоснованностью суждений.

Для других категорий педагогических работников показатель «Компетентность в субъективных условиях педагогической деятельности» раскрывается через параметры, отражающие специфику их педагогической деятельности.

**5. Компетентность в области разработки программы, методических, дидактических материалов и принятия педагогических решений** отражает квалификационную готовность педагога разработать и реализовать программу деятельности и принимать решения в различных педагогических ситуациях, осознавая всю полноту ответственности за эти решения и последствия от их реализации.

Компетентность в разработке и реализации образовательных программ позволяет осуществлять преподавание с учетом уровня подготовленности и мотивированности обучающихся. Обоснованный выбор учебников и учебных комплектов, разработка собственных дидактических и методических материалов являются составной частью педагогической деятельности. Ключевой результат педагогической деятельности во многом определяется тем, насколько компетентно педагог реализует образовательную программу. Компетентность в области разработки программы педагогической деятельности позволяет педагогу добиваться высоких показателей в обучении (воспитании).

Педагогу приходится постоянно принимать решения: как установить дисциплину, как мотивировать обучающихся (воспитанников), как вызвать интерес у конкретного ребенка к занятиям, как обеспечить понимание, и т.д. Решение педагогических проблем составляет суть педагогической деятельности. При решении проблем могут применяться как стандартные решения (решающие правила), так и творческие (креативные) или интуитивные решения.

Данная компетентность может быть раскрыта через три ключевых показателя: умение выбрать и реализовать типовые образовательные программы, умение разработать собственные программные, методические и

дидактические материалы, умение принимать решения в педагогических ситуациях

**5.1. Умение выбрать и реализовать типовую образовательную программу, методические и дидактические материалы** заключается в том, что педагог хорошо знает типовые образовательные программы, учебники, учебно-методические комплекты в области своей педагогической деятельности и умеет выбрать те из них, которые позволяют достичь поставленных образовательных целей.

Так, дифференцированный подход в обучении позволяет в рамках единого образовательного стандарта варьировать программы, отличающиеся уровнем сложности содержания («разноуровневые»), объемом и профессиональной направленностью (программы для лицейских классов, гимназических и классов с углубленным изучением отдельных учебных предметов). При всем разнообразии программ принцип их построения традиционен. Они реализуют основное условие - добиться образовательных результатов в соответствии с заданными требованиями. Достижение образовательных результатов - овладение обучающимися (воспитанниками) определенными знаниями, навыками, развитие способностей, личностных качеств и др. в процессе реализации программы педагогической деятельности – это основной показатель эффективности, то есть критерий, на основе которого оценивают профессионализм педагога ученики, родители, коллеги, администрация.

Компетентный педагог выбирает программы, учебники и учебно-методические комплекты обоснованно, может сравнивать программы, учебники и учебно-методические комплекты между собой, видит их сильные стороны и ограничения.

В экспертном листе учителя данный показатель оценивается по следующим параметрам:

- Знает основные нормативные документы, отражающие требования к содержанию и результатам учебной деятельности по предмету, учебники и учебно-методические комплексы по преподаваемому предмету, допущенные или рекомендованные Минобрнауки РФ.

- Может провести сравнительный анализ учебных программ, УМК, методических и дидактических материалов по преподаваемому предмету, выявить их достоинства и недостатки.

- Обоснованно выбирает учебники и учебно-методические комплексы по преподаваемому предмету.

- Рабочая программа учителя предполагает решение воспитательных задач.

- Рабочая программа учителя составлена с учетом нормативных требований, темпа усвоения материала, преемственности и др. моментов, повышающих ее обоснованность.

Для других категорий педагогических работников показатель «Умение выбрать и реализовать типовые учебные (воспитательные) программы»



раскрывается через параметры, отражающие специфику их педагогической деятельности.

**5.2. Умение разработать собственную программу, методические и дидактические материалы.** Педагог осознает важность принципов дифференциации и индивидуализации обучения, поэтому разрабатывает собственные материалы, позволяющие реализовать эти принципы. Педагоги с высоким уровнем развития педагогической компетентности используют разнообразные методические приемы.

Дидактические средства учителя разнообразны, он обращает специальное внимание на то, с помощью каких дидактических приемов и методических средств можно достичь запланированных образовательных результатов.

Для оценки компетентности по данному показателю необходимо учитывать насколько программа, реализуемая учителем, позволяет достигать высоких результативных показателей у разных по успеваемости и уровню развития обучающихся (воспитанников). Эксперту важно помнить, что деятельность никогда не осуществляется нормативно-одобренным способом. Нормативный способ выполнения деятельности всегда индивидуализируется под влиянием внешних условий деятельности и специфики субъекта деятельности, поэтому, так или иначе, но каждый педагог вносит что-то свое в типовую программу при ее реализации. Важно оценить, насколько это «свое» позволяет достигать учебных и воспитательных целей.

Таким образом, компетентный педагог осознает важность разработки и модификации программ, разработки дидактических и методических средств, владеет технологией разработки образовательных программ и реализует ее, добивается, благодаря этому, высоких показателей обученности (воспитанности), а также умеет объяснить коллегам суть нововведений, предложить им свой опыт, участвует в конкурсах, публикует информацию об авторских разработках в специализированной прессе.

В экспертном листе учителя данный показатель оценивается по следующим параметрам:

- Вносит изменения в дидактические и методические материалы с целью достижения высоких результатов.
- Самостоятельно разработанные учителем программные, методические и дидактические материалы по предмету отличает высокое качество.
- Продуктивно работает в составе групп, разрабатывающих и реализующих образовательные проекты, программы, методические и дидактические материалы.
- Выступает перед коллегами с информацией о новых программных, методических и дидактических материалах, участвует в конкурсах профессионального мастерства.
- Проводит исследования, направленные на доказательство эффективности реализуемой рабочей программы, новых методических и дидактических материалов.

Для других категорий педагогических работников показатель «Умение разработать собственную программу, методические и дидактические материалы» раскрывается через параметры, отражающие специфику их педагогической деятельности.

**5.3. Умение принимать решения в педагогических ситуациях.** Педагогу приходится постоянно принимать решения и отвечать на вопросы, поставленные практикой: как установить дисциплину; как мотивировать познавательную активность; как вызвать интерес у конкретного ученика; как обеспечить понимание и т.д.

Компетентный учитель обязательно анализирует учебно-воспитательные ситуации, понимает причины поступков обучающихся (воспитанников), предлагает творческие решения, направленные на достижение учебно-воспитательных целей. Он одновременно обладает терпением, выдержкой и пониманием того, какое решение в какой ситуации наиболее адекватно поставленным целям. Опытный педагог понимает, какие решения принимает только он сам, а какие надо принимать вместе с коллегами, учениками (воспитанниками) и их родителями, он понимает, насколько велика его личная ответственность за принятые решения, не избегает ее, не ждет указаний сверху, а оперативно реагирует на возникшую ситуацию. Педагог учитывает разные мнения при принятии решений, умеет обосновать свой выбор, готов к пересмотру решений под воздействием фактов или новой информации.

В экспертном листе учителя данный показатель оценивается по следующим параметрам:

- Поощряет высказывания и выслушивает мнения обучающихся, даже если они расходятся с его точкой зрения.
- Коллеги по работе используют предложения учителя по разрешению актуальных вопросов школьной жизни.
- Умеет аргументировать предлагаемые им решения.
- Умеет пересмотреть свое решение под влиянием ситуации или новых фактов.
- Учитывает мнение родителей, коллег, обучающихся при принятии решений.

Для других категорий педагогических работников показатель «Умение принимать решения в педагогических ситуациях» раскрывается через параметры, отражающие специфику их педагогической деятельности.

**6. Компетентность в области организации педагогической деятельности** отражает умение педагога организовывать взаимодействие с детьми, общаться с ними, руководить их деятельностью и оценивать ее результаты.

Данная компетентность проявляется в подготовке и проведении занятий, в умении педагога управлять классом (группой). Педагог старается организовать работу каждого ребенка, создавать рабочий настрой и деловую обстановку. Все это повышает интерес, внимание, учебно-познавательную активность обучающихся (воспитанников). Такое поведение педагога

позволяет найти подход к отдельным ученикам (воспитанникам) с учетом их индивидуальных способностей, помочь положительно проявить себя.

На занятиях педагог сочетает различные формы коллективной и индивидуальной работы, организует самостоятельную работу учащихся (воспитанников), сокращает однотипные упражнения. Создает ситуацию активного общения - не только монолога, но и диалога, полилога - позволяющих ученику (воспитаннику) выразить себя, проявить инициативу, самостоятельность в способах выбора познавательной деятельности, типов учебных заданий, вида и форм дидактического материала.

Данная компетентность может быть раскрыта через три ключевых показателя: умение устанавливать субъект-субъектные отношения, умение организовать учебную (воспитательную) деятельность обучающихся (воспитанников), умение реализовать педагогическое оценивание.

**6.1. Умение устанавливать субъект-субъектные отношения.** Субъект-субъектные отношения педагога с учеником (воспитанником) проявляются во взаимопонимании, установлении отношений сотрудничества, в способности ценить ученика (воспитанника), готовности помогать ему, в позитивном настрое по отношению к нему. Компетентный педагог чутко относится к проблемам обучающихся (воспитанников). В целом, такое отношение педагога к ученику (воспитаннику) можно назвать бережным, но не потворствующим. Педагог осознает важность и эффективность всех форм воздействия, поэтому при необходимости бывает требовательным и настойчивым, но всегда он выбирает адекватные способы и реализует их в процессе взаимодействия.

Педагог стремится разобраться в психологических особенностях собеседника (ребенка, родителя, коллеги), умеет слушать, умеет задавать вопросы так, чтобы быть услышанным и получить содержательный ответ, умеет передать информацию на доступном для собеседника языке, умеет регулировать свои эмоции в процессе коммуникации.

В экспертном листе учителя данный показатель оценивается по следующим параметрам:

- Умеет устанавливать отношения сотрудничества с обучающимися, вести с ними диалог.
- Умеет разрешать конфликты оптимальным способом.
- Умеет насыщать общение с обучающимися положительными эмоциями и чувствами.
- Умеет выстраивать отношения сотрудничества с коллегами, проявляет себя как член команды при разработке и реализации различных мероприятий, проектов, программ и др.
- Умеет создать рабочую атмосферу на уроке, поддержать дисциплину.

Для других категорий педагогических работников показатель «Умение устанавливать субъект-субъектные отношения» раскрывается через параметры, отражающие специфику их педагогической деятельности.

**6.2. Умение организовать учебную (воспитательную) деятельность обучающихся (воспитанников).** Педагог умеет организовывать деятельность обучающихся (воспитанников) по добыванию и применению знаний, формированию способностей, социально значимых качеств, способствует развитию у них навыков, необходимых для учебной деятельности и дальнейшего самообразования. Такая задача гораздо сложнее для педагога, чем простая передача информации на занятии. Для того, чтобы решить такую задачу, компетентный педагог дозирует помощь, в которой нуждается учащийся (воспитанник), может использовать подсказку или наводящий вопрос для активизации самостоятельной активности учащегося (воспитанника). У такого педагога не возникает ситуаций, когда явно видно, что ученик (воспитанник) не в состоянии справиться с предложенным ему заданием, молчит и при этом думает только о том, когда же от него «отстанут». Например, педагог умеет подвести ученика (воспитанника) к «открытию», задает вопросы так, что ученик начинает сравнивать, анализировать, систематизировать информацию. Педагог использует примеры и аналогии для того, чтобы ученик (воспитанник) мог перенести ранее усвоенные знания или способы действия на другие ситуации. Педагог объясняет ученикам (воспитанникам), как лучше организовать выполнение задания, с каких заданий начать, на что обратить особое внимание, - так он помогает учащимся (воспитанникам) сформировать приемы самостоятельного поиска знаний и стремление к самообразованию (самовоспитанию).

В экспертном листе учителя данный показатель оценивается по следующим параметрам:

- Использует методы, побуждающие обучающихся самостоятельно рассуждать.
- Формирует у обучающихся навыки учебной деятельности.
- Излагает материал в доступной форме, в соответствии с дидактическими принципами.
- Умеет организовать обучающихся для достижения запланированных результатов учебной деятельности.
- Умеет организовать обучающихся для поиска дополнительной информации, необходимой при решении учебной задачи (книги, компьютерные и медиа-пособия, цифровые образовательные ресурсы и др.).

Для других категорий педагогических работников показатель «Умение организовать учебную (воспитательную) деятельность обучающихся (воспитанников)» раскрывается через параметры, отражающие специфику их педагогической деятельности.

**6.3. Умение реализовать педагогическое оценивание.** Грамотное педагогическое оценивание должно направлять развитие учащегося (воспитанника) от внешней оценки к самооценке. Педагогическая оценка фиксирует уровень образованности ученика, степень соответствия данного уровня нормативно одобренным требованиям, является основой для контроля и регуляции педагогической деятельности, так как отражает степень

достижения ее целей. Компетентный педагог хорошо понимает критерии оценивания, объясняет критерии оценивания еще до выполнения учениками (воспитанниками) задания, всегда может обосновать, почему он поставил ту или иную оценку. Педагог умеет показать ребенку, насколько их самооценка соответствует требованиям к выполнению заданий. Все это позволяет педагогу устранить возможное непонимание, обиду или агрессию ученика (воспитанника). При этом педагог не умаляет значимости творческих, нестандартных решений ученика (воспитанника).

Действия педагога, связанные с разъяснением критериев оценки и правил ее выставления, важны для учеников (воспитанников), так как внешнее оценивание сопровождает человека не только в школе или в вузе, но и в других сферах жизни. Если педагог стремится к тому, чтобы ученик (воспитанник) понимал, почему ему выставлена определенная оценка и что надо сделать, чтобы она стала выше, он, по сути, способствует тому, что ученик усваивает позитивные социальные нормы и правила поведения, являющиеся залогом успешного включения молодого человека в социальные отношения.

В экспертном листе учителя данный показатель оценивается по следующим параметрам:

- Учитывает возрастные и индивидуальные особенности обучающихся при оценивании.
- Аргументирует оценки, показывает обучающимся их достижения и недоработки.
- Применяет различные методы оценивания обучающихся.
- Умеет сочетать методы педагогического оценивания, взаимооценки и самооценки обучающихся.
- Способствует формированию навыков самооценки учебной деятельности.

Для других категорий педагогических работников показатель «Умение реализовать педагогическое оценивание» раскрывается через параметры, отражающие специфику их педагогической деятельности.

## Схема конспекта урока

Аттестуемый педагог (ФИО) \_\_\_\_\_

Предмет \_\_\_\_\_ Класс \_\_\_\_\_

Тема урока \_\_\_\_\_

*(При написании конспекта урока на каждом из его этапов необходимо отразить цели и задачи деятельности учителя и ученика, методы и способы достижения поставленных целей, основное предметное содержание соответствующих этапов, организацию работы на каждом из этапов с учетом реальных особенностей класса, в котором проводился данный урок в предшествующий период)*

	<b>Этапы работы</b>	<b>Содержание этапа (заполняется педагогом)</b>
1.	<p><b>Организационный момент, включающий:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• постановку цели, которая должна быть достигнута учащимися на данном этапе урока (что должно быть сделано учащимися, чтобы их дальнейшая работа на уроке была эффективной)</li> <li>• определение целей и задач, которых учитель хочет достичь на данном этапе урока;</li> <li>• описание методов организации работы учащихся на начальном этапе урока, настрой учеников на учебную деятельность, предмет и тему урока (с учетом реальных особенностей класса, с которым работает педагог)</li> <li>•</li> </ul>	

2.	<p><b>Опрос учащихся по заданному на дом материалу, включающий:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• определение целей, которые учитель ставит перед учениками на данном этапе урока (какой результат должен быть достигнут учащимися);</li> <li>• определение целей и задач, которых учитель хочет достичь на данном этапе урока;</li> <li>• описание методов, способствующих решению поставленных целей и задач;</li> <li>• описание критериев достижения целей и задач данного этапа урока;</li> <li>• определение возможных действий педагога в случае, если ему или учащимся не удастся достичь поставленных целей;</li> <li>• описание методов организации совместной деятельности учащихся с учетом особенностей класса, с которым работает педагог;</li> <li>• описание методов мотивирования (стимулирования) учебной активности учащихся в ходе опроса;</li> <li>• описание методов и критериев оценивания ответов учащихся в ходе опроса.</li> </ul>	
----	---	--

3.	<p><b>Изучение нового учебного материала.</b> Данный этап предполагает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• постановку конкретной учебной цели перед учащимися (какой результат должен быть достигнут учащимися на данном этапе урока);</li> <li>• определение целей и задач, которые ставит перед собой учитель на данном этапе урока;</li> <li>• изложение основных положений нового учебного материала, который должен быть освоен учащимися (на основе содержания данного пункта эксперт выносит суждение об уровне владения педагогом предметным материалом);</li> <li>• описание форм и методов изложения (представления) нового учебного материала;</li> <li>• описание основных форм и методов организации индивидуальной и групповой деятельности учащихся с учетом особенностей класса, в котором работает педагог;</li> <li>• описание критериев определения уровня внимания и интереса учащихся к излагаемому педагогом учебному материалу;</li> <li>• описание методов мотивирования (стимулирования) учебной активности учащихся в ходе освоения нового учебного материала;</li> </ul>	
----	---	--



4.	<p><b>Закрепление учебного материала</b>, предполагающее:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• постановку конкретной учебной цели перед учащимися (какой результат должен быть достигнут учащимися на данном этапе урока);</li> <li>• определение целей и задач, которые ставит перед собой учитель на данном этапе урока;</li> <li>• описание форм и методов достижения поставленных целей в ходе закрепления нового учебного материала с учетом индивидуальных особенностей учащихся, с которыми работает педагог.</li> <li>• описание критериев, позволяющих определить степень усвоения учащимися нового учебного материала;</li> <li>• Описание возможных путей и методов реагирования на ситуации, когда учитель определяет, что часть учащихся не освоила новый учебный материал.</li> </ul>	
5.	<p><b>Задание на дом</b>, включающее:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• постановку целей самостоятельной работы для учащихся (что должны сделать учащиеся в ходе выполнения домашнего задания);</li> <li>• определение целей, которые хочет достичь учитель, задавая задание на дом;</li> <li>• определение и разъяснение учащимся критериев успешного выполнения домашнего задания.</li> </ul>	

## Приложение 5

### Банк заданий для проведения письменных квалификационных испытаний в форме решения педагогических ситуаций

#### Пример задания с анализом возможных вариантов ответов

**1. Вы пришли в класс заранее и увидели, что двое учеников (один из них староста) исправляют в журнале оценку.**

*Как Вы отреагируете (поступите, сделаете, скажете и др.) в данной ситуации и почему? Напишите Ваш вариант объемом не более 1 страницы.*

0 баллов – вариант ответа отсутствует или предложены варианты типа: «Устрою им выволочку!», «Отведу их к завучу или директору» и т.п. Ноль баллов получают также ответы, не имеющие отношения к сути решаемой ситуации, например: «Журнал никогда не остается без присмотра учителя» «Выясню, кто из учителей доверил им журнал, и поговорю с этим учителем», «Обычно староста это такой ученик, который никогда такого не сделает» и т.п.

1 балл – приведен возможный, но не самый конструктивный вариант реагирования без обоснования. Типа: «То, что вы делаете это плохо, немедленно прекратите!». «Скажу, что теперь нельзя доверять всем оценкам этого ученика, и они все теперь считаются двойками».

2 балла – предложенный вариант реагирования и его обоснование требуют усовершенствования. Типа: «Предложу извиниться перед преподавателем по предмету и взять задание для реального исправления оценок», «Спрошу, что они делают, чего хотят этим добиться и как думают поступать дальше, когда их обман обнаружен».

3 балла – дан конструктивный вариант реагирования и приведено его качественное обоснование. Типа: «Выясню, чью отметку и по какому предмету они исправляют и почему? Задам вопрос: «Что для вас значит доверие, что может произойти, когда люди будут пользоваться доверием других и обманывать их? В зависимости от полученного ответа буду говорить о том, что этичное поведение не просто норма, оно залог доверительного взаимодействия людей и успеха в жизни. Спрошу, что думают они сами о том, какие теперь будут последствия? Выбор дальнейших действий зависит от того, насколько эти ученики являются

этичными и какие у них были мотивы» В целом ситуация является проверкой на честность достижения желаемого результата. С «добродетелями» проведу отдельную беседу по обсуждению других способов добиться того, что они добивались, исправляя оценку. В этом классе важно провести диспут по одной из тем: «Все ли способы хороши для достижения цели?», «Может ли быть оправдана ложь во спасение?», «Как достигать желаемого результата» с целью формирования морально- нравственных ориентиров в стремлении к успеху. При подготовке обязательно подберу примеры из литературных источников, иллюстрирующие дилеммы выбора и последствия различных морально- нравственных ориентиров при выборе.

## **Банк заданий**

- 1. Обучающийся учится плохо, на уроках не работает, на замечания и призывы учиться, слушать педагога на уроках отвечает: «Я все равно поступлю в университет и стану юристом, у моего дяди в городе большие связи».**

*Как Вы отреагируете (как поступите, что сделаете, что скажете и др.) в данной ситуации и почему? Напишите Ваш вариант объемом не более 1 страницы.*

- 2. Педагог, уставший от постоянного шума на занятиях: «Зачем вы приходите в школу? Разве не для того, чтобы чему-то научиться?» Ученики хором: «Мы приходим общаться с друзьями!»**

*Как Вы отреагируете (как поступите, что сделаете, что скажете и др.) в данной ситуации и почему? Напишите Ваш вариант объемом не более 1 страницы.*

- 3. К четвертому уроку учащиеся устали, шумят, громко разговаривают. Педагог объявляет физкультминутку. Большинство радуются смене деятельности, выполняют упражнения с удовольствием. Однако несколько человек остаются сидеть, отказываясь участвовать. Педагог спрашивает: «Почему вы сидите?». Они отвечают: «А мы не хотим ничего делать».**

*Как Вы отреагируете (как поступите, что сделаете, что скажете и др.) в данной ситуации и почему? Напишите Ваш вариант объемом не более 1 страницы.*

- 4. На первом уроке ученик лежит на парте, глаза сонные, он почти спит. Педагог спрашивает: «Что с тобой происходит? Во сколько ты сегодня лег?». Ученик отвечает: «Я поздно лег спать - в три или в**

четыре утра, я не помню». Педагог: «А чем же ты занимался?»  
**Обучающийся:** «На компьютере в он-лайне играл».

*Как Вы отреагируете (как поступите, что сделаете, что скажете и др.) в данной ситуации и почему? Напишите Ваш вариант объемом не более 1 страницы.*

5. Во время контрольной работы обучающийся просит разрешения выйти в туалет. Педагог говорит: «Конечно, выйди, только телефон оставь». Обучающийся: «Нет, без телефона я не пойду, мне родители сказала всегда держать его при себе – мало ли что случиться?»

*Как Вы отреагируете (как поступите, что сделаете, что скажете и др.) в данной ситуации и почему? Напишите Ваш вариант объемом не более 1 страницы.*

6. Педагог: «Откройте тетради, записывайте...» Видя, что один из обучающихся не пишет, педагог спрашивает: «А ты почему ничего не пишешь?». Обучающийся отвечает: «А зачем мне писать. Я буду лучше внимательно слушать и запоминать».

*Как Вы отреагируете (как поступите, что сделаете, что скажете и др.) в данной ситуации и почему? Напишите Ваш вариант объемом не более 1 страницы.*

7. Педагог обращается к обучающемуся, который крутит в руках телефон: «Убери, пожалуйста, телефон или выключи его!»  
Обучающийся: «Я не могу. Я в «аське» сижу. Я вообще никогда с ним не расстаюсь и не выключаю, я и сплю с ним...».

*Как Вы отреагируете (как поступите, что сделаете, что скажете и др.) в данной ситуации и почему? Напишите Ваш вариант объемом не более 1 страницы.*

8. Несколько учеников опоздали на урок на 15 минут. Педагог спрашивает: «Почему вы опаздываете?» Обучающиеся (дожевывая на ходу булочки): «А мы в столовой были».

*Как Вы отреагируете (как поступите, что сделаете, что скажете и др.) в данной ситуации и почему? Напишите Ваш вариант объемом не более 1 страницы.*

9. Несколько учеников играют на уроке в «Морской бой». В ответ на замечание педагога говорят: «Ваш предмет нам вообще не нужен. Он в жизни не пригодится».

*Как Вы отреагируете (как поступите, что сделаете, что скажете и др.) в данной ситуации и почему? Напишите Ваш вариант объемом не более 1 страницы.*

- 10. Ученица, узнав, что ее подруга получила за контрольную работу на балл выше, чем она, сочла оценку несправедливой. От обиды на учителя она нахмурила брови, скрестила руки на груди, отодвинула тетрадь и учебник, положила ручку, на глазах появились слезы. На вопрос педагога: «Что случилось, почему ты не работаешь?» - она не ответила и продолжала молча сидеть и ничего не делать. Как Вы отреагируете (как поступите, что сделаете, что скажете и др.) в данной ситуации и почему? Напишите Ваш вариант объемом не более 1 страницы.**
- 11. Ученица отказалась участвовать в уборке класса. Сказала, что она учится игре на фортепиано и может испортить кисти рук. Как Вы отреагируете (как поступите, что сделаете, что скажете и др.) в данной ситуации и почему? Напишите Ваш вариант объемом не более 1 страницы.**
- 12. В начале урока педагог раздает тетради с проверенным домашним заданием и предлагает сделать работу над ошибками. Один из обучающихся обнаруживает, что при проверке педагог не заметил его ошибку и громко заявляет об этом на весь класс. Как Вы отреагируете (как поступите, что сделаете, что скажете и др.) в данной ситуации и почему? Напишите Ваш вариант объемом не более 1 страницы.**
- 13. Если в классе проходит групповая работа, то лидерство всегда захватывает один и тот же ученик. Другие обучающиеся тоже готовы проявить лидерские способности, но он не позволяет им это делать, ведет себя агрессивно, перебивает их, высмеивает. Как Вы отреагируете (как поступите, что сделаете, что скажете и др.) в данной ситуации и почему? Напишите Ваш вариант объемом не более 1 страницы.**
- 14. На перемене Вы идете по школьному коридору и видите, что двое учеников из 6-го класса дерутся. Их не останавливает даже то, что Вы заметили данную ситуацию. На Ваш призыв остановиться они продолжают драться. Как Вы отреагируете (как поступите, что сделаете, что скажете и др.) в данной ситуации и почему? Напишите Ваш вариант объемом не более 1 страницы.**
- 15. Один из учеников класса, в котором Вы являетесь классным руководителем говорит, что не пойдет на выпускной вечер. Вы**

**знаете, что это решение связано с трудным финансовым положением его семьи.**

*Как Вы отреагируете (как поступите, что сделаете, что скажете и др.) в данной ситуации и почему? Напишите Ваш вариант объемом не более 1 страницы.*

- 16. На перемене к Вам достаточно регулярно подходит один из учеников и «ябедничает» на своих одноклассников. Он рассказывает, кто у кого списывал, кто не делал домашнее задание, кто кого и как обзывает.**

*Как Вы отреагируете (как поступите, что сделаете, что скажете и др.) в данной ситуации и почему? Напишите Ваш вариант объемом не более 1 страницы.*

- 17. Два мальчика из пятого класса шумно ведут себя на перемене. Один «оседлал» другого и катается на нем.**

*Как Вы отреагируете (как поступите, что сделаете, что скажете и др.) в данной ситуации и почему? Напишите Ваш вариант объемом не более 1 страницы.*

- 18. Вы выполняете на доске определенные действия (решаете уравнение, доказывает гипотезу, пишете формулу, перечисляете основания для классификации и т.д.). В Ваших записях есть ошибка. Один из обучающихся заметил это и сказал так, что увидел весь класс.**

*Как Вы отреагируете (как поступите, что сделаете, что скажете и др.) в данной ситуации и почему? Напишите Ваш вариант объемом не более 1 страницы.*

- 19. Ученики 9 класса, в котором Вы являетесь классным руководителем объявили бойкот одному из обучающихся.**

*Как Вы отреагируете (как поступите, что сделаете, что скажете и др.) в данной ситуации и почему? Напишите Ваш вариант объемом не более 1 страницы.*

- 20. В Вашем присутствии один из обучающихся дал негативную оценку деятельности Вашего коллеги - другого учителя.**

*Как Вы отреагируете (как поступите, что сделаете, что скажете и др.) в данной ситуации и почему? Напишите Ваш вариант объемом не более 1 страницы.*

- 21. К Вам пришли родители обучающегося из 10 класса, которые недовольны выставленной Вами оценкой за полугодие. Они считают эту оценку несправедливой, обвиняют Вас в необъективности.**

*Как Вы отреагируете (как поступите, что сделаете, что скажете и др.) в данной ситуации и почему? Напишите Ваш вариант объемом не более 1 страницы.*

- 22. В Вашем классе два лидера – положительный и отрицательный. Большинство обучающихся являются ведомыми в группе отрицательного лидера.**

*Как Вы отреагируете (как поступите, что сделаете, что скажете и др.) в данной ситуации и почему? Напишите Ваш вариант объемом не более 1 страницы.*

- 23. Обучающаяся из 9 класса пришла в школу вызывающе одетой, с ярким макияжем, большим количеством бижутерии.**

*Как Вы отреагируете (как поступите, что сделаете, что скажете и др.) в данной ситуации и почему? Напишите Ваш вариант объемом не более 1 страницы.*

- 24. Вы ведете урок по новой теме. Внезапно одна из произнесенных фраз вызывает у учеников нездоровый смех.**

*Как Вы отреагируете (как поступите, что сделаете, что скажете и др.) в данной ситуации и почему? Напишите Ваш вариант объемом не более 1 страницы.*

- 25. Вы ведете урок, класс вовлечен в работу. В середине урока один из учеников неожиданно встал и вышел из класса, хлопнув дверью.**

*Как Вы отреагируете (как поступите, что сделаете, что скажете и др.) в данной ситуации и почему? Напишите Ваш вариант объемом не более 1 страницы.*

- 26. Вас попросили заменить заболевшего коллегу в параллельном классе. В ходе урока обнаружилось, что учащиеся плохо знают предыдущую тему, которую им объяснял Ваш коллега.**

*Как Вы отреагируете (как поступите, что сделаете, что скажете и др.) в данной ситуации и почему? Напишите Ваш вариант объемом не более 1 страницы.*

- 27. Ваш предмет стоит в расписании первым уроком. На него регулярно опаздывает один из учащихся. Объясняя свое поведение, он постоянно говорит, что проспал.**

*Как Вы отреагируете (как поступите, что сделаете, что скажете и др.) в данной ситуации и почему? Напишите Ваш вариант объемом не более 1 страницы.*

**28. Вы ведете урок. Один из учащихся поднимает руку и задает вопрос по изучаемой теме. Вы понимаете, что не знаете ответа.**

*Как Вы отреагируете (как поступите, что сделаете, что скажете и др.) в данной ситуации и почему? Напишите Ваш вариант объемом не более 1 страницы.*

**29. Учащиеся из класса, где Вы являетесь классным руководителем – из семей с разным материальным положением. Вы заметили, что дети состоятельных родителей дискриминируют учеников из малообеспеченных семей.**

*Как Вы отреагируете (как поступите, что сделаете, что скажете и др.) в данной ситуации и почему? Напишите Ваш вариант объемом не более 1 страницы.*

**30. Вы проводите занятие в форме семинара. Учащиеся высказывают противоречащие друг другу мнения. В результате класс разбивается на две подгруппы, одна из которых отстаивает явно ошибочную точку зрения.**

*Как Вы отреагируете (как поступите, что сделаете, что скажете и др.) в данной ситуации и почему? Напишите Ваш вариант объемом не более 1 страницы.*

**31. На уроке с конца ряда передается записка. Ученики молча читают ее, смотрят на потолок и хихикают, после чего передают записку дальше, не особо скрывая ее от учителя. Учитель видит записку, забирает ее, разворачивает и видит сообщение «посмотри на потолок». Он смотрит на потолок, в это время класс разражается взрывом хохота.**

*Как Вы отреагируете (как поступите, что сделаете, что скажете и др.) в данной ситуации и почему? Напишите Ваш вариант объемом не более 1 страницы.*

**32. Вы ведете урок в 10 классе. Один из учеников включил музыку, явно провоцируя Вас и демонстрируя непослушание.**

*Как Вы отреагируете (как поступите, что сделаете, что скажете и др.) в данной ситуации и почему? Напишите Ваш вариант объемом не более 1 страницы.*

**33. Вы ведете урок в 7 классе. Один из учеников принес в школу мышь и на уроке выпустил ее между рядами. Девочки с визгом начали запрыгивать на стулья и столы, мальчики оживились и громко засмеялись.**



*Как Вы отреагируете (как поступите, что сделаете, что скажете и др.) в данной ситуации и почему? Напишите Ваш вариант объемом не более 1 страницы.*

**34. Вы – классный руководитель 7 класса. Учитель физики рассказывает Вам, что на занятии по оптике девочки использовали оборудование как зеркало и стали подкрашиваться.**

*Как Вы отреагируете (как поступите, что сделаете, что скажете и др.) в данной ситуации и почему? Напишите Ваш вариант объемом не более 1 страницы.*

**35. Начинаящий учитель обращается к Вам как к классному руководителю и просит присутствовать на уроке Вашего класса. Когда ученики видят Вас, то начинают громко комментировать Ваше появление репликами: «О, сама справиться не может, классную позвала!».**

*Как Вы отреагируете (как поступите, что сделаете, что скажете и др.) в данной ситуации и почему? Напишите Ваш вариант объемом не более 1 страницы.*

**36. Ученик на перемене задает Вам вопрос, можно ли учить Ваш предмет с репетитором, а приходить только на контрольные мероприятия.**

*Как Вы отреагируете (как поступите, что сделаете, что скажете и др.) в данной ситуации и почему? Напишите Ваш вариант объемом не более 1 страницы.*

**37. В Вашем классе есть обучающийся, который хорошо знает предмет, но не может отвечать перед всем классом, замыкается, молчит.**

*Как Вы отреагируете (как поступите, что сделаете, что скажете и др.) в данной ситуации и почему? Напишите Ваш вариант объемом не более 1 страницы.*

**38. Учитель спрашивает ученика: «Почему ты не слушаешь, что я говорю?» Ученик отвечает: «А Вы мне не нравитесь».**

*Как Вы отреагируете (как поступите, что сделаете, что скажете и др.) в данной ситуации и почему? Напишите Ваш вариант объемом не более 1 страницы.*

**39. Обучающийся регулярно приходит в школу с невыполненным домашним заданием. Учитель: «Ты опять не сделал домашнее задание». Ученик, не глядя на учителя, будничным тоном: «Я забыл».**

*Как Вы отреагируете (как поступите, что сделаете, что скажете и др.) в данной ситуации и почему? Напишите Ваш вариант объемом не более 1 страницы.*

**40. В классе стоит шум. Учитель: «Почему вы болтаете на уроке?».**

**Ученики: «А нам скучно!».**

*Как Вы отреагируете (как поступите, что сделаете, что скажете и др.) в данной ситуации и почему? Напишите Ваш вариант объемом не более 1 страницы.*

**41. На уроке литературы педагог спрашивает: «Почему вы не прочитали заданное на дом («Войну и мир», «Мифы Древней Греции», «Мертвые души»). Ученики хором отвечают: «А мы смотрели кино»**

*Как Вы отреагируете (как поступите, что сделаете, что скажете и др.) в данной ситуации и почему? Напишите Ваш вариант объемом не более 1 страницы.*

**42. Учитель ставит нерадивому ученику очередную двойку: «Ты опять написал контрольную на «два». Ученик: «Я нормально написал. Это Вы ко мне придираетесь».**

*Как Вы отреагируете (как поступите, что сделаете, что скажете и др.) в данной ситуации и почему? Напишите Ваш вариант объемом не более 1 страницы.*

**43. Учитель: «Ты постоянно не готовишься к моим занятиям». Ученик: «А мне папа сказал, что это в жизни не пригодится».**

*Как Вы отреагируете (как поступите, что сделаете, что скажете и др.) в данной ситуации и почему? Напишите Ваш вариант объемом не более 1 страницы.*

**44. Учитель: «У тебя полно двоек и пропусков. Скоро конец четверти. Когда ты начнешь учиться?».** Ученик: «А что париться? Все равно за год тройку поставите. Школе же не нужны второгодники».

*Как Вы отреагируете (как поступите, что сделаете, что скажете и др.) в данной ситуации и почему? Напишите Ваш вариант объемом не более 1 страницы.*

**45. Учитель: «Когда ты, наконец, выучишь таблицу умножения? Ученик: «А зачем она мне. Для этого есть калькулятор».**

*Как Вы отреагируете (как поступите, что сделаете, что скажете и др.) в данной ситуации и почему? Напишите Ваш вариант объемом не более 1 страницы.*

**46. Учитель: «Я видел(а), как ты куришь в туалете». Ученик: «Не на уроке же. И вообще, туалет – это частная территория. Мы там делаем, что хотим».**

*Как Вы отреагируете (как поступите, что сделаете, что скажете и др.) в данной ситуации и почему? Напишите Ваш вариант объемом не более 1 страницы.*

**47. При изучении одной из тем на уроке осталось свободное время.**

*Как Вы поступите, что сделаете, скажете и др. в данной ситуации и почему? Напишите Ваш вариант, ориентируясь на содержание темы, которую Вы сейчас изучаете с классом объемом не более 1 страницы.*

**48. Один из учеников подошел к Вам после урока и сказал, что ничего не понял по теме урока. Он просит Вас объяснить ему материал еще раз.**

*Как Вы поступите, что сделаете, скажете и др. в данной ситуации и почему? Напишите Ваш вариант, ориентируясь на содержание темы, которую Вы сейчас изучаете с классом и конкретного ученика, которому трудно дается освоение преподаваемого Вами предмета объемом не более 1 страницы.*

**49. Вы собираетесь на занятие в класс, где есть ученики с разным уровнем готовности к освоению новой темы.**

*Как Вы поступите, что сделаете на этапе подготовки к уроку? Напишите Ваш вариант, ориентируясь на содержание темы, которую Вы сейчас изучаете и конкретных учеников из класса, в котором Вы будете вести занятие.*

**50. Один из учеников просит объяснить, как преподаваемый Вами предмет связан с другими учебными предметами.**

*Как Вы поступите, что сделаете, скажете и др. в данной ситуации и почему? Напишите Ваш вариант, ориентируясь на содержание предмета, который Вы сейчас изучаете с классом объемом не более 1 страницы.*

**Возможные источники информации для заполнения экспертного листа**

1	Компетентность в области личностных качеств	Источники информации для выработки экспертного суждения
1.1	<b>Эмпатийность и социорефлексия</b>	
1	Все обучающиеся безбоязненно обращаются к учителю за помощью, столкнувшись с трудностями в решении того или иного вопроса	<p><b>Наблюдение за поведением</b> обучающихся на уроке и на перемене. Учащиеся легко идут на контакт с учителем, преобладает дружеский тон общения; вопросы на уроке задаются по мере возникновения; ученики во время урока, соблюдая дисциплину, открыто признаются, что что-то не поняли и просят объяснить; спрашивают совета, интересуются мнением учителя о своем ответе.</p> <p><b>Собеседование с руководителем (заместителем) образовательного учреждения, данные самооценки учителя.</b> Выяснить, какой стиль педагогического общения свойственен учителю, как можно охарактеризовать общение педагога с обучающимися.</p>
2	Умеет смотреть на ситуацию с точки зрения других и достигать взаимопонимания	<p><b>Наблюдение за поведением учителя на уроке.</b> Учитель проговаривает разные точки зрения на один и тот же вопрос, допускает, что могут быть разные позиции. Умеет находить точки соприкосновения в противоречивых взглядах, использует в речи формулы присоединения к возражению типа: «<i>Вы это верно подметили и вместе с тем...</i>», «<i>В Ваших словах есть истина, и все-таки...</i>»</p> <p><b>Собеседование с руководителем (заместителем) образовательного учреждения, данные самооценки учителя.</b> Вопросы: Как ведет себя учитель в ситуации дискуссии, спора, если его точка зрения подвергается критике? Насколько педагог допускает, что его точка зрения не является единственно верной? Насколько учитель умеет слышать других и допускать правоту тех, кто высказывает мнение, несовпадающее с его позицией? Приведите примеры.</p>
3	Умеет поддержать обучающихся и коллег по работе	<p><b>Наблюдение за поведением учителя.</b> Учитель находит подбадривающие и позитивные слова для коллег и обучающихся, делом откликается на призыв о помощи.</p> <p><b>Опрос обучающихся и коллег,</b> в ходе которого можно задать следующие вопросы: Проявляет ли учитель свою готовность помочь другим? Часто ли коллеги обращаются к нему за помощью?</p>
4	Умеет находить сильные стороны и перспективы развития для каждого обучающегося	<p><b>Наблюдение за поведением учителя.</b> Положительно оценивается учитель, который позитивно относится к обучающимся, не оценивает ученика по трафарету (плохой – хороший), а может сказать про каждого что-то положительное, видит, как изменяется ученик, поддерживает в нем конструктивные</p>

		<p>просоциальные черты.</p> <p><b>Собеседование с руководителем (заместителем) образовательного учреждения,</b> в ходе которого можно задать следующие вопросы: Насколько учитель способен увидеть в каждом ученике положительные черты? Есть ли обучающиеся к которым учитель относится с предубеждением? Использует ли учитель только нелестные критические замечания, когда описывает обучающихся и их поведение или всегда начинает с «плюсов», даже если речь идет об ученике, нарушающем дисциплину или школьные правила?</p>
5	Умеет анализировать причины поступков и поведения обучающихся	<p><b>Наблюдение за поведением учителя.</b></p> <p><b>Собеседование с учителем,</b> в ходе которого можно задать следующие вопросы: Какие причины могут подтолкнуть обучающегося к отклоняющемуся поведению? (анализируется количество указанных вариантов). Как быстро вы принимаете решения в сложных педагогических ситуациях? (анализируется наличие в ответе указания на необходимость выявить причины того или иного события). Учитель осознает, что поведение и реакция ученика на что-либо, это лишь внешнее проявление, за которым могут стоять много причин: ранний детский опыт, настроение, мотивы и т.д. Каждый раз, столкнувшись с поведением, требующим воспитательного воздействия, учитель задает вопрос «Почему так случилось, почему ученик так поступил?» и организует работу с причиной, а не со следствием.</p>
<b>1.2.</b>	<b>Самоорганизованность</b>	
6	Умеет организовать свою деятельность и деятельность обучающихся для достижения намеченных целей урока	<p><b>Наблюдение за поведением учителя, анализ урока.</b></p> <p>Подготавливает все необходимое для урока заранее, имеет реалистично построенный план работы, следит за соблюдением временных интервалов, использует приемы ритмичной организации работы: регламентирует чередование более сложных и простых видов работ. В результате добивается высокой работоспособности и согласованности действий, обучающихся на протяжении всего урока.</p> <p><b>Собеседование с руководителем (заместителем руководителя) образовательного учреждения,</b> в ходе которого можно задать следующие вопросы: Насколько к данному учителю подходит характеристика «организованный человек»? Насколько данный учитель хороший организатор? В каких ситуациях проявляются организаторские способности учителя?</p>
7	Рабочее пространство учителя хорошо организовано	<p><b>Анализ организации рабочего пространства.</b></p> <p>Расположение вспомогательных средств (таблицы, наглядные пособия), журнала, плана работы на столе, оформление стен кабинета и т.д. позволяет быстро и легко находить нужную информацию и материалы</p> <p><b>Анализ рабочих программ и материалов к урокам.</b></p> <p>Анализируется содержание, систематизация, место расположения, внешний вид программ и материалов.</p>
8	Конструктивно реагирует на ошибки и трудности, возникающие в процессе	<p><b>Анализ урока.</b></p> <p><b>Собеседование с педагогом.</b></p> <p><b>Собеседование с руководителем,</b> в ходе которого можно</p>

	реализации педагогической деятельности	<p>задать следующие вопросы: Если на педагогическом совете анализируются ошибки и высказываются критические замечания в адрес учителя, то, как он реагирует на них? Способен ли сам увидеть допущенные им ошибки? Осознает свои ошибки, принимает ответственность за них на себя? Ищет ответ на вопрос, что нужно было сделать, почему была совершена ошибка и как ее предотвратить в будущем? В ситуации критических замечаний сохраняет спокойствие, уточняет детали критического замечания, интересуется мнением коллег о способах профилактики и исправления ошибок?</p>
9	Своевременно вносит коррективы в намеченный план урока в зависимости от сложившейся ситуации	<p><b>Анализ урока.</b> Если на уроке возникала необходимость гибкого реагирования на вопрос обучающегося или более подробного объяснения, учитель вносил коррективы в план и делал акцент на значимых для учеников позициях.</p> <p><b>Собеседование с учителем,</b> в ходе которого можно задать следующие вопросы: В какой степени при проведении урока Вы руководствуетесь заранее выработанным планом? Вносите ли Вы коррективы в разработанный план урока или считает, что то, что запланировано должно быть обязательно достигнуто? Если да, то приведите примеры.</p>
10	Сохраняет самообладание даже в ситуациях с высокой эмоциональной нагрузкой	<p><b>Собеседование с руководителем (заместителем) образовательного учреждения,</b> в ходе которого можно задать следующие вопросы: Можно ли назвать учителя спокойным, сдержанным независимо от складывающейся ситуации? Становится ли тревожным, растерянным, когда ситуация становится сложной? Наблюдали ли Вы, как ведет себя учитель в ситуациях с большой эмоциональной нагрузкой? Если наблюдали, то, что вы отметили как особенность его поведения?</p> <p><b>Собеседование с учителем,</b> в ходе которого можно задать следующие вопросы: Какие способы регуляции эмоционального состояния Вы знаете и используете? Бывают ли ситуации, когда Вам трудно сохранять самообладание?</p> <p><b>Результаты опроса удовлетворенности потребителей.</b> Насколько обучающиеся и родители удовлетворены психологическим климатом на уроках данного учителя.</p>
<b>1.3.</b>	<b>Общая культура</b>	
11	Обладает широким кругозором, легко поддерживает разговоры на различные темы	<p><b>Собеседование с руководителем,</b> в ходе которого можно задать следующие вопросы: Как Вы оцениваете уровень общей эрудиции учителя? Можно ли данного учителя назвать человеком, осведомленным в различных областях знания?</p>
12	Поведение и внешний вид учителя соответствуют этическим нормам	<p><b>Наблюдение за учителем в ходе урока и во время собеседования.</b></p> <p>Оценивается соответствие учителя требованиям профессионального этикета.</p>
13	Осведомлен об основных событиях и изменениях современной социальной жизни	<p><b>Собеседование с учителем,</b> в ходе которого можно задать следующие вопросы: Насколько учитель информирован о событиях районного, городского, областного уровня? Знает ли учитель, какие социально-экономические проблемы могут волновать родителей обучающихся?</p>
14	Обладает педагогическим	<b>Наблюдение в ходе урока и на перемене, во время</b>

	тактом, деликатен в общении	<p><b>собеседования.</b></p> <p>Поведение учителя свидетельствует о его коммуникативной компетентности (улыбка, умение слушать, спокойный темп речи, культура речи).</p> <p><b>Собеседование с руководителем (заместителем) образовательного учреждения,</b> в ходе которого можно задать следующие вопросы: Как Вы оцениваете педагогический такт учителя? Были ли жалобы со стороны коллег, обучающихся, родителей на нетактичные высказывания учителя?</p> <p><b>Результаты опроса удовлетворенности потребителей - родителей и обучающихся</b></p> <p>Насколько родители и обучающиеся считают учителя тактичным и деликатным в общении.</p>
15	Высказывания учителя построены грамотно и доступно для понимания, его отличает высокая культура речи	<p><b>Наблюдение за вербальным поведением учителя</b> – оценка степени коммуникативной компетентности, логики высказываний, учета характеристик собеседника при организации коммуникации, соблюдение орфоэпических норм речи.</p> <p><b>Собеседование с руководителем (заместителем) образовательного учреждения.</b></p> <p>Насколько можно считать учителя эталоном для подражания в области общения и коммуникации со стороны обучающихся и коллег.</p>
<b>2.</b>	<b>Компетентность в области постановки целей и задач педагогической деятельности</b>	
<b>2.1.</b>	<b>Умение ставить цели и задачи в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями обучающихся</b>	
16	Умеет обоснованно ставить цели обучения по предмету	<p><b>Анализ урока.</b> Постановка цели урока осуществляется дидактически и методически грамотно. Цель понятна обучающимся, учитель аргументирует важность достижения цели (зачем эту цель необходимо достигнуть, что лично достижение цели дает каждому обучающемуся).</p> <p><b>Экспресс-опрос обучающихся,</b> в ходе которого можно выяснить, как обучающиеся поняли цель урока, какую цель они поставили перед собой на уроке?</p> <p><b>Результаты проводимых в школе опросов и диагностики обучающихся</b> – насколько обучающиеся осознают важность достижения целей и задач, заявленных учителем на уроке, насколько осознают важность самого предмета.</p>
17	Умеет ставить цели урока в соответствии с возрастными особенностями обучающихся	<p><b>Анализ урока.</b> Формулировка цели, примеры, вопросы, задаваемые для проверки уяснения цели соответствуют возрастным особенностям обучающихся.</p> <p><b>Результаты самооценки педагога и данные диагностики его компетенций</b> – ответы на вопросы соответствующего блока.</p>
18	Корректирует цели и задачи деятельности на уроке в	<p><b>Анализ урока.</b> Учитель проверяет, насколько обучающиеся поняли цель урока, насколько они готовы ее</p>

	зависимости от готовности обучающихся к освоению материала урока	достигать (есть ли у них необходимые для этого знания и мотивация).
19	Умеет ставить цели урока в соответствии с индивидуальными особенностями обучающихся	<b>Анализ урока.</b> На уроке звучит несколько вариантов цели с учетом индивидуальных особенностей обучающихся, при озвучивании этих формулировок учитель использует приемы организации внимания конкретных учеников (обращение по имени, адресное задавание вопросов, указание на увлечения конкретного ученика).
20	Знает и учитывает уровень обученности и развития обучающихся при постановке целей и задач урока	<b>Собеседование с аттестуемым учителем</b> – насколько учитель учитывает особенности класса и конкретных учеников при постановке целей. Вопрос учителю: когда вы при подготовке к уроку формулируете его цель и задачи, какая информация является для Вас важной. В ответе должно быть указание на особенности обучающихся.
<b>2.2.</b>	<b>Умение перевести тему урока в педагогическую задачу</b>	
21	Умеет формулировать цели и задачи на основе темы урока	<b>Анализ урока.</b> <b>Анализ рабочих программ и материалов к урокам.</b> Насколько тема, цель и задачи урока взаимосвязаны.
22	Умеет конкретизировать цель урока до комплекса взаимосвязанных задач	<b>Анализ урока.</b> <b>Анализ рабочих программ и материалов к урокам.</b> Позволяют ли реализуемые учителем задачи достигать заявленной цели. Являются ли задачи средствами для достижения цели. Обратит внимание на формулировки задач. Задачи должны быть сформулированы в терминах «результата», а не «процесса». Например: не «изучение ...», а «наличие у обучающегося знания о ...»
23	Умеет сформулировать критерии достижения целей урока	<b>Собеседование с аттестуемым педагогом.</b> Вопрос учителю: «По каким признакам Вы проверяете, достигнута ли цель урока»
24	Умеет добиться понимания обучающимися целей и задач урока	<b>Собеседование с аттестуемым педагогом.</b> <b>Анализ урока.</b> Учитель обязательно проверяет насколько обучающиеся поняли цель урока, насколько совпадет понимание цели урока учителем и обучающимися.
25	Умеет соотнести результаты обучения с поставленными целями	<b>Собеседование с аттестуемым педагогом.</b> По итогам урока учитель обязательно задает зондирующие вопросы, чтобы проверить достигнута ли цель, делает выводы об уровне достижения цели, о причинах достижения – не достижения. Вопрос учителю: какие приемы Вы используете, чтобы проверить достигнута ли цель урока. <b>Результаты самооценки педагога и данные диагностики его компетенций.</b> Ответы учителя на соответствующие вопросы методики самооценки.
<b>2.3.</b>	<b>Умение вовлечь обучающихся в процесс формулирования целей и задач</b>	
26	Умеет вовлечь обучающихся в	<b>Анализ урока.</b>



	процесс постановки целей и задач урока	Учитель использует различные способы вовлечения обучающихся в процесс постановки целей и задач (проблемные и проективные вопросы, диалог, пауза и др.).
27	Предлагает обучающимся назвать результат деятельности на уроке и способы его достижения	<b>Анализ урока.</b> Учитель использует специальные методы, чтобы дать возможность обучающимся самостоятельно сформулировать тот результат, которого они должны достигнуть по итогам работы. <b>Результаты самооценки педагога и данные диагностики его компетенций.</b> Ответы учителя на соответствующие вопросы методики самооценки
28	Предлагает обучающимся самостоятельно сформулировать цель урока в соответствии с изучаемой темой	<b>Анализ урока.</b> Учитель использует методы активизации интеллектуального потенциала обучающихся для того, чтобы они самостоятельно сформулировали цель в нескольких вариантах. <b>Результаты самооценки педагога и данные диагностики его компетенций.</b> Ответы учителя на соответствующие вопросы методики самооценки.
29	Спрашивает, как обучающиеся поняли цели и задачи урока	<b>Анализ урока.</b> Учитель задает вопросы, направленные на диагностику понимания учениками цели и задач. <b>Результаты самооценки педагога и данные диагностики его компетенций.</b> Ответы учителя на соответствующие вопросы методики самооценки
30	Обучающиеся принимают участие в формулировании целей и задач урока	<b>Анализ урока.</b> Обучающиеся быстро откликаются на предложение учителя сформулировать или пояснить цели и задачи урока.
<b>3.</b>	<b>Компетентность в области мотивирования обучающихся на учебную деятельность</b>	
<b>3.1.</b>	<b>Умение создавать ситуации, обеспечивающие успех в учебной деятельности</b>	
31	Умеет вызвать интерес у обучающихся к своему предмету	<b>Анализ урока.</b> Отношение обучающихся к теме, диапазон эмоций обучающихся: от скуки до заинтересованности. <b>Результаты проводимых в школе опросов и диагностики обучающихся.</b> Насколько обучающиеся говорят о предмете как об интересном, каков их интерес к предмету, насколько они удовлетворены разными аспектами преподавания. <b>Результаты учебной деятельности обучающихся.</b> Обучающиеся показывают высокие знания по предмету, так как заинтересованы в нем. <b>Участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, проектах.</b> Педагог организует школьные викторины, олимпиады для обучающихся.

		Обучающиеся активно участвуют в олимпиадах, конкурсах (количество обучающихся участвовавших в олимпиадах, конкурсах, викторинах и иных интеллектуально-образовательных мероприятиях по изучаемому предмету).
32	Отмечает даже самый маленький успех обучающихся	<b>Анализ урока.</b> Достижения каждого ученика было озвучено учителем на уроке. <b>Результаты самооценки педагога и данные диагностики его компетенций.</b> Учитель осознает важность подкрепления успехов обучающихся и умеет это делать.
33	Демонстрирует успехи обучающихся родителям	<b>Результаты опроса удовлетворенности родителей.</b> Родители указывают, что учитель предоставляет информацию об успехах ребенка, формирует у него положительное отношение к предмету. <b>Анализ записей в дневниках обучающихся.</b> <b>Анализ подготовленных учителем характеристик обучающихся.</b> <b>Результаты самооценки педагога и данные диагностики его компетенций.</b> Ответы учителя на соответствующие вопросы методики самооценки.
34	Демонстрирует успехи обучающихся одноклассникам	<b>Анализ урока.</b> На уроке учитель специально обращает внимание обучающихся на достижения конкретного ученика.
35	Умеет дифференцировать задания так, чтобы ученики почувствовали свой успех.	<b>Анализ урока</b> У учителя есть варианты заданий различной сложности, которые он использует для того, чтобы обучающиеся с различным уровнем знаний могли добиваться успеха и верили в свои возможности. <b>Анализ школьных тетрадей и результатов их проверки.</b> Комментарии учителя по итогам проверки тетрадей носят индивидуальный характер и подчеркивают успехи ученика. <b>Анализ рабочих программ и материалов к урокам</b> В рабочих материалах учителя есть варианты заданий для обучающихся с разным уровнем подготовки.
<b>3.2.</b>	<b>Умение создавать условия обеспечения позитивной мотивации обучающихся</b>	
36	Выстраивает деятельность на уроке с учетом уровня развития учебной мотивации	<b>Анализ урока.</b> Учитель обеспечивает на уроке определенный уровень заинтересованности обучающихся в теме и содержании урока. <b>Собеседование с учителем.</b> Вопрос учителю: По каким признакам Вы определяете мотивированы ли обучающиеся на изучение темы.? Какие приемы Вы используете на уроке, чтобы повысить заинтересованность обучающихся в теме, привлечь их внимание. <b>Анализ рабочих программ, планов и материалов к урокам.</b> Наличие в планах и материалах информации, указывающей, что для учителя важно создавать мотивационную готовность обучающихся.
37	Владеет большим спектром материалов и заданий,	<b>Анализ урока.</b> <b>Анализ рабочих программ, планов и материалов к</b>

	способных вызвать интерес обучающихся к различным темам преподаваемого предмета	<b>урокам.</b> <b>Анализ базовой подготовки, переподготовки и повышения квалификации.</b> Наличие в арсенале учителя различных дидактических приемов, активных методов обучения, направленных на формирование мотивации учебной деятельности.
38	Использует знания об интересах и потребностях обучающихся в педагогической деятельности	<b>Анализ урока</b> <b>Собеседование с учителем.</b> Вопросы учителю: Есть ли у Ваших учеников увлечения, хобби, интересы, которые помогают Вам заинтересовать обучающихся в предмете или в теме отдельного урока? Приведите пример, когда Ваши знания об индивидуальных особенностях обучающегося позволили Вам сформировать его заинтересованность в теме урока. <b>Результаты опросов и диагностики обучающихся (при наличии).</b> Отмечают ли обучающиеся, что для реализации их собственных потребностей им важно хорошо знать предмет или конкретные темы.
39	Умеет создать доброжелательную атмосферу на уроке	<b>Анализ урока</b> <b>Собеседование с руководителем, в ходе которого можно задать следующие вопросы:</b> Если учитель является классным руководителем, какие отношения между обучающимися преобладают в его классе? Какие эпитеты можно подобрать, чтобы описать общую обстановку на уроке данного учителя? <b>Результаты опроса удовлетворенности родителей и обучающихся</b> Какие оценки дают родители и обучающиеся социально-психологической обстановке на уроке.
40	Обучающиеся удовлетворены образовательной деятельностью, выстраиваемой учителем: содержание, методы, результаты и др.	<b>Результаты опросов и диагностики обучающихся</b> <b>Результаты опроса удовлетворенности родителей и обучающихся</b> <b>Рейтинг педагога</b> Педагог имеет высокие оценки по таким показателям как: - гуманистическое отношение к обучающимся; - умение в доступной форме объяснять предмет; - соответствие заданий и методов работы потенциалу обучающихся и др. (в зависимости от содержания рейтинговых процедур, используемых в школе) <b>Собеседований с руководителем.</b> Вопрос: Были ли случаи, когда родители обращались в администрацию школы с претензиями к учителю на несправедливое оценивание; на нагрузки, несоответствующая возможностям, возрасту обучающихся, на отсутствие у учителя заинтересованности в достижении образовательного результата, когда учитель не стремится сформировать знания и умения на уроке, а рекомендует обращаться к репетитору и т.д.
<b>3.3.</b>	<b>Умение создавать условия для самомотивирования обучающихся</b>	
41	Умеет активизировать творческие возможности	<b>Анализ урока.</b> Задания, предлагаемые обучающимся дают возможность

	обучающихся	<p>проявить творчество.</p> <p>На уроке обучающимся была предоставлена возможность проявить себя, свои идеи в нестандартной творческой форме (возможность фантазировать, вообразить что-либо).</p> <p><b>Участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, проектах.</b></p> <p>Обучающиеся откликаются на предложение учителя участвовать в творческих конкурсах.</p>
42	Демонстрирует практическое применение изучаемого материала	<p><b>Анализ урока.</b></p> <p>Примеры и наглядные материалы, используемые учителем доказали обучающимся, что изучаемая тема важна в практической жизни.</p> <p><b>Анализ рабочих программ и материалов к урокам.</b></p> <p>Содержат информацию практического плана, очевидно, что ученикам дана возможность применить полученные знания на практике.</p>
43	Поощряет любознательность обучающихся, выход за рамки требований программы при подготовке школьных заданий	<p><b>Анализ урока.</b></p> <p>Учитель использует методы работы, заставляющие обучающихся задуматься, задавать дополнительные вопросы, уточнять детали.</p> <p><b>Анализ школьных тетрадей и результатов их проверки.</b></p> <p>Обучающиеся при выполнении домашних заданий привлекают дополнительные источники информации, проявляют готовность узнать больше.</p> <p><b>Результаты опроса удовлетворенности обучающихся и их родителей.</b></p> <p>Родители отмечают, что при выполнении домашних заданий их дети проявляют заинтересованность в предмете, увлеченно рассказывают дома о том, что узнали на уроке.</p>
44	Дает возможность обучающимся самостоятельно ставить и решать задачи с высокой степенью свободы и ответственности	<p><b>Анализ рабочих программ и материалов к урокам.</b></p> <p><b>Анализ урока.</b></p> <p>Учитель поощряет самостоятельность, дает время обучающимся на поиск ответа, а не формулирует вопрос и ответ сразу же. Подчеркивает возможную вариативность ответа. Учитель сформировал у обучающихся привычку при формулировке нестандартного ответа обязательно обосновать его.</p>
45	Создает условия для вовлечения обучающихся в дополнительные формы познания по предмету: олимпиады, конкурсы, проекты и т.д.	<p><b>Участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, проектах.</b></p> <p>Обучающиеся активно участвуют в олимпиадах, соревнованиях, викторинах.</p> <p>Учитель сам инициирует викторины, олимпиады, конкурсы.</p>
<b>4.</b>	<b>Компетентность в области обеспечения информационной основы деятельности</b>	
<b>4.1.</b>	<b>Компетентность в методах преподавания</b>	
46	Своевременно вносит коррективы в методы преподавания в зависимости от сложившейся ситуации	<p><b>Анализ урока.</b> Используемые методы преподавания соответствуют возрастным и индивидуальным особенностям обучающихся, с которыми работает учитель. При возникновении ситуации, не предусмотренной планом</p>

		урока гибко перестраивается и действует оперативно. <b>Анализ рабочих программ и материалов к урокам.</b> <b>Собеседование с аттестуемым учителем.</b> Вопросы учителю: Приходилось ли Вам вносить изменения в методы преподавания? Приведите примеры, чем были вызваны эти изменения? Меняются ли используемые Вами методы преподавания в зависимости от сложившейся ситуации? Если, да, то как?
47	Применяемые методы соответствуют целям и задачам обучения, содержанию изучаемой темы	<b>Анализ урока.</b> Набор используемых (созданных) способов и методов педагогической деятельности. Используемые методы преподавания соответствуют поставленным целям и задачам. <b>Результаты учебной деятельности обучающихся и их динамика.</b> Если методы обучения соответствуют условиям, то учитель добивается высоких результатов учебной деятельности. <b>Используемые (созданные) способы и методы педагогической деятельности.</b>
48	Применяемые методы соответствуют имеющимся условиям и времени, отведенному на изучение темы	<b>Анализ урока.</b> Методы преподавания соответствуют теме урока. Выбранные учителем способы преподавания адекватны возрасту обучающихся. Учитель контролирует время, затраченное на определенный этап работы на уроке, и планирует деятельность в соответствии со значимостью темы и этапа урока.
49	Владеет современными методами преподавания	<b>Анализ урока.</b> На уроке используются информационно-компьютерные технологии. Методы преподавания соответствуют современным дидактическим требованиям. <b>Результаты участия в конкурсах педагогического мастерства.</b> Учитель ориентирован на повышение квалификации, на развитие дидактических и методических умений. Осознает важность расширения приемов и методов работы.
50	Обоснованно использует на уроках современные информационно-коммуникативные технологии	<b>Анализ урока</b> <b>Используемые (созданные) способы и методы педагогической деятельности.</b> Применяет информационно-коммуникативные технологии не в угоду моде, а адекватно целям урока, мотивации и подготовленности обучающихся. ИКТ позволяют добиваться запланированного педагогического результата.
<b>4.2.</b>	<b>Компетентность в предмете преподавания</b>	
51	Хорошо знает преподаваемый предмет	<b>Анализ рабочих программ и материалов к урокам.</b> Программа, план и материалы урока свидетельствуют о высоком уровне компетентности педагога в преподаваемом предмете. <b>Анализ урока.</b> Опрос обучающихся, изложение педагогом нового материала, ответы на вопросы обучающихся свидетельствуют о высоком уровне предметной компетентности педагога. <b>Проведение тестирования на знание предмета.</b> В случае необходимости может быть проведено тестирование учителя по преподаваемому предмету

		(например, в форме решения задание ЕГЭ)
52	Рабочая программа по предмету построена с учетом межпредметных связей	<b>Анализ рабочих программ и материалов к урокам.</b> В рабочей программе отражены межпредметные связи.
53	При подготовке к урокам использует дополнительные материалы по предмету (книги для самообразования, медиа-пособия, современные цифровые образовательные ресурсы и др.)	<b>Анализ рабочих программ и материалов к урокам.</b> Есть указания и ссылки на дополнительные источники информации, рекомендации обучающимся в каких дополнительных источниках содержится важная и интересная информация.
54	В процессе формирования новых знаний опирается на знания обучающихся, полученные ими ранее при изучении других предметов	<b>Анализ урока.</b> Задаёт обучающимся вопросы, направленные на актуализацию ранее полученных знаний. Показывает, как связан новый материал с пройденными темами.
55	Добивается высоких результатов по преподаваемому предмету.	<b>Анализ урока.</b> Знания, демонстрируемые обучающимися можно оценить на «хорошо» и «отлично». <b>Анализ результатов деятельности.</b> Уровень успеваемости, частота распределения обучающихся с высокими и с низкими показателями успеваемости. Обучающиеся участвуют в олимпиадах, предметных конференциях, занимают призовые места. Анализ результатов сдачи обучающимися экзаменов, ЕГЭ.
<b>4.3.</b>	<b>Компетентность в субъективных условиях деятельности</b>	
56	Ориентируется в социальной ситуации класса, знает и учитывает взаимоотношения обучающихся	<b>Собеседование с аттестуемым педагогом.</b> Экспертам необходимо оценить, насколько педагог осведомлен о неформальных отношениях в классе, насколько статус обучающегося среди одноклассников учитывается педагогом при оценивании его работы на уроке или при организации дисциплинарного воздействия. <b>Результаты опроса удовлетворенности обучающихся и их родителей</b> Насколько родители удовлетворены социальной ситуацией, отношениями между обучающимися.
57	Хорошо знает и действует в соответствии с Конвенцией о правах ребенка	<b>Собеседование с аттестуемым педагогом.</b> Педагог не только осведомлен о положениях Конвенции по правам ребенка, но и умеет ее использовать в педагогической практике.
58	Систематически анализирует уровень усвоения учебного материала и развития обучающихся на основе устных и письменных ответов, достигнутых результатов и др. диагностических показателей.	<b>Собеседование с аттестуемым учителем.</b> Эксперты задают открытые вопросы: «Какие методы анализа динамики знаний обучающихся использует аттестуемый педагог?», «Какие приемы мониторинга обученности применяет педагог?»
59	Имеет «банк» различных учебных заданий, ориентированных на различные индивидуальные особенности обучающихся.	<b>Анализ рабочих программ и материалов к урокам.</b> <b>Используемые (созданные) способы и методы педагогической деятельности.</b> Учитель не просто формирует копилку материалов, а точно знает для какой категории обучающихся, что будет использовано. Выяснить у аттестуемого педагога какие

		<p>методы работы со слабоуспевающими учениками он использует, каких результатов добивается, насколько систематично ведется работа со слабоуспевающими учениками (регулярно и часто).</p> <p><b>Анализ школьных тетрадей и результатов их проверки</b> Применяются ли гибкие критерии для оценки выполнения заданий слабоуспевающими обучающимися.</p>
60	Подготовленные учителем характеристики обучающихся отличаются хорошим знанием индивидуальных особенностей, обоснованностью суждений.	<p><b>Собеседование с руководителем (заместителем) образовательного учреждения.</b> Необходимо выяснить, насколько характеристики, написанные педагогом на обучающихся, отражают их особенности, насколько они разнообразны или выполнены по «трафарету» и не отличаются своеобразием?</p>
<b>5.</b>	<b>Компетентность в области разработки программы деятельности и принятия педагогических решений</b>	
<b>5.1.</b>	<b>Умение выбрать и реализовать образовательную программу</b>	
61	Знает основные нормативные документы, отражающие требования к содержанию и результатам учебной деятельности по предмету, учебники и УМК по преподаваемому предмету, допущенные или рекомендованные Минобрнауки РФ	<p><b>Собеседование с аттестуемым учителем.</b> Какими документами руководствовался педагог при выборе программы, при разработке планов.</p> <p><b>Тестирование на знание нормативных и программно-методических материалов по предмету</b></p>
62	Может провести сравнительный анализ учебных программ, УМК, методических и дидактических материалов по преподаваемому предмету, выявить их достоинства и недостатки.	<p><b>Анализ используемых учителем</b> программных, методических и дидактических материалов по преподаваемому предмету.</p> <p><b>Собеседование с аттестуемым педагогом.</b> Какие образовательные программы известны педагогу, какие сильные стороны и ограничения программ он знает. Почему отдает предпочтение конкретным дидактическим или методическим материалам, какие их преимущества видит.</p>
63	Обоснованно выбирает учебники и учебно-методические комплексы по преподаваемому предмету.	<p><b>Собеседование с аттестуемым педагогом.</b> Что было главным при выборе педагогом учебников по преподаваемому предмету, каким критериям должен отвечать идеальный учебник по предмету с точки зрения педагога.</p>
64	Рабочая программа учителя предполагает решение воспитательных задач.	<p><b>Анализ урока.</b> План урока предполагает решение воспитательных задач. Учитель намечает определенные воспитательные цели и достигает их в течение урока.</p> <p><b>Анализ рабочих программ и материалов к урокам.</b></p>

		Содержание рабочей программе включает решение воспитательных задач.
65	Рабочая программа учителя составлена с учетом нормативных требований, темпа усвоения материала, преемственности и др. моментов, повышающих ее обоснованность.	<b>Анализ рабочих программ и материалов к урокам.</b> В рабочей программе есть разнообразные обоснования выбора педагогом методических, дидактических материалов, вариантов проверочных работ, домашнего задания. Рабочая программа составлена с указанием на причины выбора педагогом материалов для занятий.
<b>5.2.</b>	<b>Умение разработать собственную программу, методические и дидактические материалы</b>	
66	Вносит изменения в дидактические и методические материалы с целью достижения высоких результатов.	<b>Анализ рабочих программ и материалов к урокам. Собеседование с аттестуемым педагогом.</b> Эксперты выясняют, насколько часто педагог вносит изменения в дидактические и методические материалы, какие изменения были внесены за последнее время (четверть, полугодие), с чем связаны эти изменения.
67	Самостоятельно разработанные учителем программные, методические и дидактические материалы по предмету отличаются высокое качество.	<b>Анализ рабочих программ и материалов к урокам.</b> Эксперты дают высокую оценку содержанию и оформлению представленных педагогом материалов. Используемые материалы соответствуют педагогическим целям.
68	Продуктивно работает в составе рабочих групп, разрабатывающих и реализующих образовательные проекты, программы, методические и дидактические материалы.	<b>Собеседование с руководителем (заместителем) образовательного учреждения. Используемые (созданные) способы и методы педагогической деятельности.</b> Педагог имеет опыт работы в проектных группах, разрабатывающих методические и дидактические материалы.
60	Выступает перед коллегами с информацией о новых программных, методических и дидактических материалах, участвует в конкурсах профессионального мастерства.	<b>Собеседование с руководителем (заместителем) образовательного учреждения</b> Выступает ли учитель перед коллегами с информацией о новых дидактических и методических приемах? <b>Результаты участия в конкурсах педагогического мастерства.</b> За аттестуемый период педагог участвовал в конкурсах педагогического мастерства различного уровня (школьный, муниципальный, региональный и т.д.)
70	Проводит обоснование эффективности реализуемой рабочей программы, новых методических и дидактических материалов.	<b>Собеседование с аттестуемым педагогом.</b> Проверяет ли педагог эффективность новых методических приемов. Если да, то, как он это делает.
<b>5.3.</b>	<b>Умение принимать решения в педагогических ситуациях</b>	
71	Поощряет высказывания и выслушивает мнения обучающихся, даже если они расходятся с его точкой зрения	<b>Анализ урока.</b> Поощряет высказывания, выслушивает мнения обучающихся, дает конструктивные комментарии к высказанным мнениям
72	Коллеги по работе используют предложения учителя по разрешению актуальных вопросов школьной жизни.	<b>Собеседование с руководителем образовательного учреждения.</b> Необходимо выяснить насколько активно педагог участвует в разрешении сложных педагогических



		ситуаций, проявляет инициативу, включается в обсуждение и реализацию принятых решений. Обращаются ли коллеги к педагогу за советом, когда необходимо решить вопрос, связанный с педагогической деятельностью.
73	Умеет аргументировать предлагаемые им решения.	<b>Собеседование с аттестуемым педагогом.</b> <b>Анализ урока.</b> Принимаемые учителем решения были обоснованы, учитель осознает последствия педагогических решений, умеет выбрать такую линию поведения, которая приводит к достижению педагогических целей.
74	Умеет пересмотреть свое решение под влиянием ситуации или новых фактов.	<b>Собеседование с аттестуемым педагогом.</b> Были ли ситуации, когда Вы настаивали на каком либо решении, но затем изменили его, так как выяснились новые обстоятельства? Приведите пример.
75	Учитывает мнение родителей, коллег, обучающихся при принятии решений.	<b>Собеседование с аттестуемым педагогом.</b> Вопрос: чье мнение для Вас важно, когда Вы принимаете решение по сложной педагогической ситуации? Почему? В ответе должно прозвучать указание на всех заинтересованных лиц и важность решения для каждой стороны должна быть обоснована.
<b>6.</b>	<b>Компетентность в области организации учебной деятельности</b>	
<b>6.1.</b>	<b>Умение устанавливать субъект-субъектные отношения</b>	
76	Умеет устанавливать отношения сотрудничества с обучающимися, вести с ними диалог	<b>Наблюдение за поведением учителя на уроке и во внеурочное время.</b> Обучающиеся открыто и этично общаются с учителем, диалоги и обсуждения вопросов проходят содержательно, на оптимальном эмоциональном фоне.
77	Умеет разрешать конфликты оптимальным способом	<b>Собеседование с руководителем (заместителем) образовательного учреждения.</b> Необходимо выяснить у руководителя образовательного учреждения, возникали ли у данного учителя конфликтные ситуации, связанные с профессиональной деятельностью. Если да, то с кем именно (коллеги, ученики, родители, администрация школы), было ли поведение учителя в такой ситуации оправданным и направленным на достижение позитивного результата.
78	Умеет насыщать общение с обучающимися положительными эмоциями и чувствами.	<b>Анализ урока.</b> Мимика, словесные реакции учеников свидетельствуют о переживании таких эмоций как интерес, воодушевление, радость. Настроение класса можно оценить как активное, рабочее.
79	Умеет выстраивать отношения сотрудничества с коллегами, проявляет себя как член команды при разработке и реализации различных мероприятий, проектов, программ и др.	<b>Собеседование с руководителем (заместителем) образовательного учреждения.</b> Характеристика отношений учителя с коллегами, примеры ситуаций, свидетельствующих об этих отношениях. <b>Анализ имеющихся поощрений и наказаний.</b> Есть ли у педагога благодарности за участие в общественных мероприятиях и проектах.
80	Умеет создать рабочую	<b>Анализ урока.</b>

	атмосферу на уроке, поддержать дисциплину	Педагог показал себя как организатор, умеющий создать и поддерживать рабочую атмосферу на уроке. <b>Собеседование с руководителем образовательного учреждения.</b> Необходимо выяснить, может ли учитель сам организовать работу и добиться дисциплины на своих уроках или ему требуется поддержка классного руководителя, завуча.
<b>6.2.</b>	<b>Умение организовать учебную деятельность обучающихся</b>	
81	Использует методы, побуждающие обучающихся самостоятельно рассуждать	<b>Анализ урока.</b> Учитель использует активные методы обучения, обучающиеся проявляют мыслительную активность, думают, дискутируют, самостоятельно ищут ответы на вопросы.
82	Формирует у обучающихся навыки учебной деятельности	<b>Анализ урока.</b> Учащиеся владеют навыками учебной деятельности: постановка цели, самооценивание, организация рабочего места и т.д. Учащиеся демонстрируют владение навыками работы с текстом, конспектирования, реферирования. Учитель применяет определенные методы воздействия для того, чтобы заявленные в цели урока навыки были сформированы. <b>Анализ рабочих программ и материалов к урокам</b> Указанные в программе навыки соответствуют теме и цели занятий. На уроке обучающиеся проявляют те навыки, которые заявлены в программе.
83	Излагает материал в доступной форме в соответствии с дидактическими принципами	<b>Анализ урока.</b> Изложение учителем материалов доступно пониманию обучающихся. Изложение соответствует принципам логики и дидактики.
84	Умеет организовать обучающихся для достижения запланированных результатов учебной деятельности	<b>Анализ урока.</b> Обращается к обучающимся с вопросами – напоминаниями о пройденном материале. Просит обучающихся самостоятельно озвучить пройденный материал, чтобы связать его с новым. Показывает обучающимся важность достижения запланированного результата. Целенаправленно ведет обучающихся к достижению цели занятия, урока.
85	Умеет организовать обучающихся для поиска дополнительной информации, необходимой при решении учебной задачи (книги, компьютерные и медиа-пособия, цифровые образовательные ресурсы и др.)	<b>Анализ урока.</b> При ответах обучающиеся ссылаются на дополнительный материал, говорят, какие источники, помимо обязательных использовали. <b>Участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, проектах.</b> В каких программах (олимпиадах, конференциях ит.п.) участвовали обучающиеся, как было отмечено их участие организаторами или жюри.
<b>6.3.</b>	<b>Умение реализовать педагогическое оценивание</b>	
86	Учитывает возрастные и индивидуальные особенности обучающихся при оценивании	<b>Анализ урока.</b> При оценивании работы обучающихся учитель учитывает индивидуальные особенности. Комментарии к оценкам свидетельствуют о знании учителем возрастных и

		<p>индивидуальных черт обучающихся.</p> <p><b>Результаты самооценки учителя и данные диагностики его компетенции.</b></p> <p>Ответы учителя на соответствующие пункты листа самооценки.</p>
87	Аргументирует оценки, показывает обучающимся их достижения и недоработки	<p><b>Анализ урока</b></p> <p>при выставлении оценки не ограничивается только ее констатацией, а указывает, почему оценка выставлена, какими были критерии оценивания, что в работе обучающегося соответствовало критериям, а что нет. Обращает внимание обучающегося на положительные характеристики его работы и на то, что можно исправить, доделать.</p> <p><b>Результаты самооценки учителя и данные диагностики его компетенции</b></p> <p>Вопросы педагога на соответствующие пункты листа самооценки.</p>
88	Применяет различные методы оценивания обучающихся	<p><b>Анализ урока</b></p> <p>На уроке использовались разнообразные оценочные процедуры, способствующие достижению педагогических целей.</p> <p><b>Результаты самооценки учителя и данные диагностики его компетенции</b></p> <p>Вопросы педагога на соответствующие пункты листа самооценки.</p>
89	Умеет сочетать методы педагогического оценивания, взаимооценки и самооценки обучающихся	<p><b>Анализ урока</b></p> <p>Учитель оценивал одну и ту же работу обучающихся несколькими способами и показывал, что работы оцениваются объективно, поскольку результаты оценивания совпадают.</p> <p><b>Результаты самооценки учителя.</b></p> <p>Анализируются ответы педагога на соответствующие пункты листа самооценки.</p>
90	Способствует формированию навыков самооценки учебной деятельности.	<p><b>Анализ урока.</b></p> <p>Обучающиеся применяют методы самооценки. Выставленные оценки отличаются дифференцированностью, наличием четких критериев, обоснованностью.</p> <p><b>Результаты самооценки педагога</b></p> <p>Анализируются ответы педагога на соответствующие пункты листа самооценки.</p>

**Типовые характеристики педагога, соответствующего требованиям первой и высшей квалификационных категорий**

**Типовая характеристика педагога, соответствующего требованиям первой квалификационной категории**

Компетентность в области личностных качеств сформирована на достаточно высоком, но не максимально возможном уровне. Педагог способен к тонкому, точному и индивидуализированному восприятию внутреннего мира учащихся. Он характеризуется высокой степенью удовлетворенности от профессии и самореализованности в ней. Педагог имеет достаточно высокий уровень общей культуры, что позволяет ему свободно ориентироваться не только в своем предмете, но и в смежных предметных областях, а в результате – эффективно реализовывать свои профессиональные функции. Возможно сочетание относительно не высокой общей культуры с высоким уровнем самоорганизованности, что позволяет компенсировать недостатки и в результате обеспечивать приемлемое выполнение педагогической деятельности.

Педагог может поставить и обосновать цели и задачи учебного курса и отдельного занятия, ориентируясь на хорошее знание нормативных требований, возрастных и индивидуальных особенностей обучающихся. Проявляет не только необходимые знания, но и достаточно сформированные умения их использовать при постановке цели. Педагог может поставить и обосновать цели и задачи для каждого обучающегося в рамках учебного курса для каждого отдельного занятия по любой теме. Педагог может откорректировать цели и задачи учебного курса и отдельных занятий в зависимости от образовательных запросов обучающихся, выявленного уровня их развития, учебных достижений и др. Он периодически вовлекает обучающихся в процесс постановки цели. Требуется повышение квалификации и коррекционная работа для устранения возможных проблем: развитие умения ставить цель для учащихся на основе темы любого урока, развитие умения учитывать особенности любого возраста и индивидуальные особенности любого школьника при постановке цели, вовлекать учащихся в процесс постановки цели.

Педагог владеет навыками мотивирования и имеет необходимые знания для этого, умеет побудить интерес к предмету. Ориентируется на «интересность»,

яркость примеров с точки зрения восприятия конкретных учеников. Использует индивидуальный подход в оценивании учеников. Включает в обучение значимый для обучающихся материала, трансформируя нормативные задачи в личностно-значимые. Использует оценку как мотивирующий фактор. Активно использует положительную мотивацию (одобрение, похвала). Создает ситуации успеха. Учитывает интерес обучающихся к соревнованию как форме работы и использует взаимное сравнение и сравнение с прошлыми личными результатами для мотивирования обучающихся. Включает мотивацию на позитивное отношение к школе, товарищам. В деятельности педагога присутствуют элементы соотнесения школьного обучения с личным преуспеванием ученика в системе конкретных отношений со сверстниками и взрослыми.

Педагог может успешно реализовать типовую образовательную программу, обосновать самостоятельный выбор учебников и учебных комплектов, внести необходимые допустимые изменения в программный материал. Периодически участвует в обсуждении программ на заседаниях методического объединения. Имеет некоторое количество самостоятельных программных и методических разработок. Сравнивая различные программы, скорее видит их общие черты, чем различия. Педагог успешно реализует модифицированные с учетом принципов индивидуализации и дифференциации образовательные программы. Педагог целенаправленно обновляет методические и дидактические материалы.

Применяемые им способы принятия решений носят творческий характер, они направлены на поддержку личности учащегося. Такой учитель способен к выработке нескольких альтернативных вариантов решения, ведущий критерий при выборе альтернативы – интересы ученика.

Педагог умеет планировать учебные занятия, выбирает оптимальные методы и средства обучения. Однако его уровень умений не всегда обеспечивает высокие результаты в освоении предметного содержания, так как он недооценивает многогранность учебно-воспитательного процесса. Педагог «не всегда видит» место преподаваемой дисциплины в учебном плане, не умеет выделить главного (существенного) и второстепенного в учебном содержании, в системе понятий - для него все важно. В результате, несмотря на все усилия, некоторая часть обучающихся показывает не высокий уровень знаний, умений и навыков по предмету в целом.

Такого педагога выгодно отличает умение работать в коллективе, включаясь в систему деловых и межличностных отношений с другими участниками образовательного процесса. Для него характерны развитые практические привычки, склонности, индивидуальный стиль продуктивной педагогической деятельности; отношение к обучению как важнейшему средству самоподготовки к практической деятельности. Он обладает богатым опытом профессионального самообразования. К отличительным чертам такого педагога можно отнести: критическую оценку результатов своего труда и своих товарищей, активную позицию в вопросах эффективной организации продуктивной учебной деятельности, направленность оценивание и коррекцию учебного процесса для достижения высоких результатов деятельности.

Важнейшее из его практических умений – это умение применять теоретические знания на практике, переносить их в учебные ситуации. Варьируя степень новизны и комплексности учебного задания, педагог может определить и оценить уровень готовности учащихся к освоению и применению знаний.

#### **Типовая характеристика педагога, соответствующего требованиям высшей квалификационной категории**

Педагог характеризуется максимальным (или близким к нему) уровнем развития компетентности в области личностных качеств, он способен к дифференцированному и индивидуализированному восприятию внутреннего мира учащихся; к тому, чтобы занимать по отношению к ним гуманистическую позицию в ходе образовательного процесса. Педагог обладает широкой общей культурой и развитыми навыками самоорганизации своей профессиональной деятельности. Все это позволяет ему реализовывать педагогическую деятельность на уровне профессионального мастерства.

Педагог может сформулировать и обосновать цели и задачи собственной педагогической деятельности. Цели и задачи отдельного занятия формулируются на основе, как нормативных требований, так и возрастных и индивидуальных особенностей обучающихся. Педагог может корректировать цели и задачи в зависимости от образовательных запросов обучающихся, выявленного уровня их развития, учебных достижений и др. Педагог может вовлечь обучающихся в формулирование индивидуальных учебных целей курса и отдельных занятий. Построение педагогического взаимодействия осуществляется преимущественно по типу субъект-субъектных отношений. Возможно повышение квалификации по

совершенствованию всех показателей компетенции целеполагания, особенно развитию умения вовлекать школьников в процесс постановки цели.

Учитель характеризуется развитыми навыками и умениями формировать мотивацию учащихся к осуществлению учебной деятельности. Воспринимает взаимодействие с учениками как личностно значимую деятельность и «заражает» учащихся своим интересом к предмету, учебе и школе в целом. Реализуя все умения, присущие предшествующим категориям, ориентируется на уникальный личностный потенциал ученика. Формирует интерес к учебе и предмету на основе творческой активности ученика, поощряет самостоятельную учебную и научно-исследовательскую деятельность обучающихся. Широко использует элементы соревновательности. Использует позитивную мотивацию перспективного характера (ценность обучения в общей системе образования, для будущей жизни, перспектив профессии, возможностей достичь экономического, социального благополучия для данного ученика и др.), стимулирует творческую активность ученика, поощряет самомотивацию как личностную ценность, направляет ученика к совместной деятельности.

Учитель в совершенстве владеет содержанием своего предмета и осуществляет оптимальный отбор методов, средств, форм обучения и воспитания или (и) самостоятельно разрабатывает, апробирует и успешно применяет педагогические технологии или их элементы, которые могут быть рекомендованы к распространению. Использует разнообразные, в том числе исследовательские и опытно-экспериментальные методы обучения и воспитания. Создает условия для реализации творческих возможностей обучающихся (воспитанников). Творческая организация уроков стимулирует самостоятельное открытие учащимися межпредметных связей. Творчески развивает и совершенствует традиционных методы преподавания.

Педагогу с таким уровнем квалификации недостаточно успешно реализовать и модернизировать типовую образовательную программу, его знание учеников и предмета позволяет разрабатывать инновационные (авторские) программы, новые дидактические и методические материалы. Гибкое реагирование на возможности учеников, на их готовность осваивать учебный материал позволяют достигать целей и задач урока в сложных условиях. Учитель способен перестроить в необходимых пределах материал урока, если ученики устали или утомлены предыдущим занятием. Работу такого

учителя отличает умение добиться хороших результатов обучения по преподаваемому предмету.

В ситуации принятия решения педагог направлен на развитие у учеников самостоятельности. Данный педагог умеет достаточно быстро находить креативные решения, поддерживающие личность ученика даже в сложных нестандартных ситуациях. Последовательность и умение обосновать принимаемые решения позволяют педагогу добиться понимания со стороны учащихся и стимулируют последних к активному включению в процедуру принятия и реализации решения.

Организация умственной деятельности обучающихся соответствует требованиям индивидуализации и дифференциации. Урок организован так, что учащиеся справляются с поставленными задачами. Домашняя работа предполагает формирование навыков самообучения и самоорганизации. Умение учителя распределить нагрузку, управлять вниманием учеников, учитывать особенности памяти и мышления, формирование интереса позволяют добиваться высоких результатов по своему предмету.

Педагог умеет на хорошем уровне организовать учебную деятельность обучающихся; формировать способы совместной деятельности и сотрудничества; обеспечить оперативное и адекватное педагогическое оценивание.

Педагога данной категории отличают ответственное отношение к своим обязанностям, стремление к проявлению методического мастерства в своей деятельности, умение проявлять творческий подход к решению разнообразных педагогических задач.



**Лист самооценки педагогической деятельности учителя**  
(Второй вариант – использование дискретной шкалы)

\_\_\_\_\_ (ФИО),  
 \_\_\_\_\_ образовательное учреждение, преподаваемый предмет)  
 \_\_\_\_\_ (имеющаяся квалификационная категория)  
 \_\_\_\_\_ (категория, на которую Вы претендуете)

**Уважаемый учитель!**

Ваша профессиональная деятельность одна из самых важных и сложных. Для того чтобы больше узнать о том, какие приемы и способы Вы используете в своей работе, предлагаем Вам заполнить лист самооценки. Надеемся, что, предлагаемая методика будет содействовать Вашему профессиональному развитию. Вы сможете по достоинству оценить собственные сильные стороны, выявить резервы для дальнейшего профессионального роста.

Вам предлагается оценить ряд утверждений, которые отражают отдельные действия и качества, необходимые для профессиональной педагогической деятельности, используя 5-ти балльную шкалу:

- 5 – Вы абсолютно согласны с утверждением
- 4 – Вы скорее согласны с утверждением
- 3 – Вы выбираете нечто среднее, ваше мнение зависит от ситуации, обстоятельств, дополнительных факторов
- 2 – Вы скорее не согласны с утверждением
- 1 – Вы абсолютно не согласны с утверждением

**Отмечайте Ваш ответ знаком «+» в соответствующей колонке.**

**Заранее благодарим за сотрудничество!**

№	Утверждения	1	2	3	4	5
1.	Я безразличен(-на) к критике в свой адрес					
2.	Я поощряю даже самые маленькие успехи обучающихся					
3.	Я хорошо знаю основные нормативные документы, отражающие требования к содержанию и результатам обучения по своему предмету					
4.	Я умею устанавливать отношения сотрудничества с обучающимися					
5.	Окружающие не прислушиваются к моим предложениям					
6.	Считаю важным различать цель и тему урока					
7.	На моих уроках отсутствуют условия для формирования устойчивой позитивной мотивации обучающихся					
8.	Мое знание внутрипредметных и межпредметных связей требует серьезного улучшения					
9.	Новаторство – кредо каждого хорошего учителя					
10.	На моих уроках обучающиеся делают все по алгоритму, они не рассуждают самостоятельно					
11.	Мой общий кругозор достаточно ограничен					
12.	Все мои обучающиеся принимают участие в постановке целей и задач урока					
13.	Я не считаю нужным анализировать уровень усвоения предлагаемого материала и					

	развития обучающихся						
14	У меня достаточно поверхностное представление о возрастных особенностях обучающихся						
15	Я не считаю необходимым демонстрировать успехи обучающихся их родителям (другим взрослым)						
16	Я не применяю на уроках новые информационно-коммуникативные технологии						
17	Я затрудняюсь в обосновании достоинств и ограничений выбранной мною образовательной программы						
18	Я умею разрешать конфликты оптимальным способом						
19	Для меня характерно «держать себя в руках»						
20	У меня есть большой опыт участия в работе групп по разработке программ, дидактических и методических материалов						
21	Я уделяю много внимания формированию навыков учебной деятельности у обучающихся						
22	Я отдаю предпочтение обучающимся, которые тщательно и точно выполняют требования учителя						
23	Используемый мною набор дидактических и методических материалов для различных категорий обучающихся достаточно ограничен						
24	При принятии решения в проблемной ситуации отдаленные последствия не важны						
25	Считаю, что учитель не обязан комментировать обучающимся выставляемые им оценки						
26	Я обращаю внимание на плохое настроение своих коллег						
27	При постановке целей урока должны доминировать нормативные требования, а не индивидуальные особенности обучающихся						
28	Я так организую урок, чтобы обучающиеся рассуждали, дискутировали, выполняли нестандартные задания						
29	Моя рабочая программа не предполагает решение воспитательных задач						
30	У меня легко получается решать несколько задач одновременно						
31	Я не трачу время на то, чтобы обучающиеся формулировали цель их деятельности на уроке						
32	Лишь некоторые обучающиеся с большой заинтересованностью работают на моих уроках						
33	При подготовке к урокам, помимо основного материала, я использую дополнительные материалы по предмету						
34	У меня нет дидактических и методических материалов, разработанных самостоятельно						
35	Мне приходится часто слышать, что обучающиеся не поняли изложенный мною материал						
36	Моя осведомленность об актуальных событиях социальной жизни достаточно ограничена						
37	Все мои обучающиеся хорошо осознают причины своих успехов и неудач						
38	Побуждаю обучающихся самостоятельно ставить и решать задачи с высокой степенью свободы и ответственности (например, подготовить задание со слабым обучающимся; придумать задания для самостоятельной работы и т. п.)						
39	Я использую в педагогических целях даже «внештатные» ситуации, казалось бы, не имеющие отношения к изучаемому предмету						
40	Я умею сохранять спокойствие в самых непредвиденных ситуациях						
41	Обучающимся не обязательно знать критерии оценивания их работы						
42	Мне очень трудно управлять ходом беседы или переговоров						
43	Я постоянно предлагаю обучающимся самостоятельно осуществлять контроль за достигнутыми результатами						
44	Я не умею дозировать задачи так, чтобы обучающиеся почувствовали свой успех						
45	Я всегда готовлю разные варианты проведения уроков для обучающихся разного уровня одной параллели						
46	Моя рабочая программа недостаточно обоснована						

47	У меня есть значительный опыт совместной работы по подготовке и реализации различных мероприятий, проектов, программ и др.						
48	На моем рабочем месте всегда порядок						
49	На моих уроках обучающиеся не могут ответить на вопрос "Что должно быть достигнуто в результате занятия?"						
50	Мотивация обучающихся – это ответственность учителя						
51	Мне нужна дополнительная подготовка, чтобы преподавать свой предмет студентам вуза						
52	Считаю, что можно успешно изложить новый материал без учета ранее освоенных знаний и умений						
53	Я легко поддерживаю разговоры на отвлеченные или связанные с другими предметами темы						
54	Никто из обучающихся на моих уроках не принимает участие в постановке целей и задач						
55	Я преподаю такой предмет, который не может заинтересовать обучающихся						
56	Мнение и реакция других участников образовательного процесса неважны при принятии педагогических решений						
57	На моих уроках часто используются приемы взаимооценки и самооценки обучающихся						
58	Мне всегда интересно, какие чувства вызывают у других людей мои слова и поступки						
59	Обычно я озвучиваю цель урока несколько раз в течение занятия						
60	Мои обучающиеся смело берутся за трудные задачи						
61	Я владею ограниченным набором современных методов преподавания						
62	Я создаю рабочую атмосферу и поддерживаю дисциплину на уроке недирективными методами						
63	В плане урока я всегда пошагово прописываю этапы достижения цели						
64	Негативное отношение к учебе – это следствие ошибок в педагогической деятельности						
65	Нет "каверзных" вопросов от обучающихся, а есть незнание учителя						
66	Мои методические и дидактические разработки никогда не становились победителями конкурсов						
67	Гуманизм учителя не является важным критерием оценки его работы						
68	Я часто затрудняюсь сделать цели урока лично значимыми для обучающихся						
69	Бывает, что я ставлю обучающемуся высокую оценку не за правильный, а за творческий ответ						
70	Я хорошо ориентируюсь в социальной ситуации класса, знаю и учитываю взаимоотношения обучающихся в педагогических целях						
71	Я легко меняю принятое решение под влиянием новой информации						
72	Формирование навыков самооценки у обучающихся не относится к задачам учителя						

