

участниц [2, 3]. Итак, в среднем только третий российский преподаватель отдает предпочтение научно-исследовательской деятельности.

При этом не секрет, что преподаватели, ориентированные на научные исследования, нуждаются в свободном времени для поиска и обдумывания творческих идей, подготовки заявок в различные фонды, презентации результатов своих исследований на научных и научно-практических мероприятиях. Для развития научного потенциала нужно уделять этому особое внимание, выделяя необходимые временные и финансовые ресурсы.

Во-вторых, в условиях экономики знаний развивается и усложняется система оценки эффективности научно-исследовательской деятельности. В нее включаются различного ранга рейтинги (от международных до внутри-университетских), индексы цитирования, различные информационные системы, например, «Сеть диссертационных советов Российской Федерации» (<http://science-expert.ru>) или «Карта российской науки» (<https://mapofscience.ru/>). Практически все фонды, финансирующие научно-исследовательскую деятельность, например, Российский научный фонд, Российский гуманитарный научный фонд и др., имеют собственные информационно-аналитические системы, включающие индивидуальные профили университетских преподавателей. Чтобы выбрать официального оппонента для кандидатской или докторской диссертации, партнера по грантовому исследованию, необходимо прежде всего навести справку о его публикациях в SCOPUS, Web of Science или РИНЦ. Таким образом, научная квалиметрия становится все более прозрачной, а публикационная активность и ее качество начинают играть важнейшую роль при получении финансирования для проведения научных исследований.

Вместе с тем и здесь имеется противоречие между формализацией контроля с увеличением числа количественных показателей и нелинейностью творческого процесса исследования, во-первых, требующего определенного временного ресурса, а, во-вторых, возможностью адекватной оценки значимости полученных результатов достаточно узким кругом специалистов. Так, количество публикаций или цитирований и даже индекс Хирша не гарантируют ни научной новизны, ни практической значимости основных положений и выводов научной работы. При этом тематика грантового исследования, а, следовательно, название и содержание последующих публикаций может не соответствовать профилю кафедры. Расхождение в сроках предоставления отчетности и получения выходных данных научных статей и монографий не позволяет должным образом часто отразить их в отчетных документах. В таких ситуациях формальное подведение итогов, искажая реальную

картину научно-исследовательской активности, оказывает на нее дестимулирующее влияние. Отсюда необходим кропотливый качественный анализ результатов научно-исследовательской деятельности, по крайней мере, внутри университета, для выявления перспективных точек роста научного потенциала и условий его практической реализации и в кадровом, и в структурном, и в содержательном аспектах.

Таким образом, в экономике знаний научно-исследовательская деятельность является важнейшим направлением работы современного университета. Для адекватного реагирования на новые внешние требования необходим разумный баланс между учебной, научно-исследовательской и административной нагрузкой, поддерживаемый на основе не только количественной, но и качественной оценки результатов научно-исследовательской деятельности.

#### Список литературы

1. Clark B.R. (1987) *The Academic Life: Small Worlds. Different Worlds.* Princeton, NJ: The Carnegie Foundation.
2. Altbach P.G. (ed.) (1996) *The International Academic Profession: Portrait of Fourteen Countries.* Princeton, NJ: Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching.
3. Shin J.C., Arimoto A., Cummings W.K., Teichler U. (eds) (2013) *Teaching and Research in Contemporary Higher Education: Systems, Activities and Rewards.* Dordrecht: Springer.

#### АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ И НОВЫЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ ПЕДАГОГА

Далингер В.А.

*Омский государственный педагогический университет, Омск, e-mail: dalinger@omgpu.ru*

Аттестация педагогических работников – важнейшее социально-педагогическое явление, реализуемое в сфере профессионально-трудовых отношений. Аттестация педагогических работников проводится в целях установления соответствия их уровня квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей) или подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым должностям на основе оценки результатов их профессиональной деятельности.

Задачами аттестации педагогических работников являются [3]:

- 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 федерального государственного образовательного стандарта (ФГОС) 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.

Квалификация педагогического работника в соответствии с профессиональным стандартом педагогической деятельности [5] может быть описана как совокупность педагогических компетенций и компетентностей. Сразу же заметим, что компетенция – это характеристика, связанная с деятельностью, а компетентность – с субъектом деятельности.

Последний профессиональный стандарт педагога (воспитатель, учитель) [5] был утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 г. за № 544н. Профессиональный стандарт педагога – документ, включающий перечень профессиональных и личностных требований к учителю, начнет повсеместно вводиться на всей территории РФ с 2016 года. В этом документе предусмотрен как необходимый минимально достаточный уровень профессиональных компетенций, так и расширенный, ориентированный на перспективу развития перечень требований к педагогу, который нельзя предъявлять к нему без создания необходимых и достаточных условий.

В новом профессиональном стандарте педагога приведен расширенный, ориентированный на перспективу перечень ИКТ-компетенций педагога, которые могут рассматриваться в качестве критериев оценки его деятельности при создании необходимых и достаточных условий.

В стандарте [5] приведены психолого-педагогические требования к квалификации учителя. В этом стандарте указаны профессиональные требования к учителю математики и информатики (часть А) и к учителю русского языка (часть Б).

В профессиональном стандарте учителя математики и информатики приведены общие положения; роль учителя математики и информатики; предпосылки работы учителя математики и информатики; предметная компетентность учителя математики и информатики (указано 7 положений, которые должен уметь решать учитель); профессиональные компетенции, повышающие мотивацию к обучению и формирующие математическую культуру (указано 23 положения, которые должен уметь решать учитель); общепедагогическая компетентность учителя математики и информатики (указано 9 положений, которые должен уметь решать учитель). Итак, к учителю математики и информатики предъявлено 39 требований (к учителю русского языка – 30 требований).

Заметим, что в самый разгар обсуждения профессионального стандарта педагога вышло Постановление Правительства РФ от 08.08.2013 г. №678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

Анализ этого документа показывает, что в нем не учтены те новые задачи, которые предстоит решать образовательным организациям в условиях освоения нового профессионального стандарта педагога.

Налицо явное рассогласование в работе министерств и ведомств. Можно сделать вывод о том, что для создания условия продвижения нового профессионального стандарта педагога следует привести в соответствие с ним всей нормативно-правовой базы.

Профессиональный стандарт педагога призван, прежде всего, раскрепостить педагога, дать новый импульс его развития, ибо педагог – ключевая фигура реформирования образования. Приведем слова К. Д. Ушинского: «В деле обучения и воспитания, во всем школьном деле ничего нельзя улучшить, минуя голову учителя». Труд педагога должен быть избавлен от мелочной регламентации, освобожден от тотального контроля.

К педагогу можно отнести такие характеристики деятельности успешного профессионала: готовность к переменам, мобильность, способность к нестандартным трудовым действиям, ответственность и самостоятельность в принятии решений. Обретение этих ценных качеств невозможно без расширения пространства педагогического творчества.

Е. А. Ямбург в своей работе [6], всесторонне анализируя новый профессиональный стандарт педагога, приводит три разных ответа на вопрос: «Что принесет учителю новый стандарт профессиональной деятельности педагога?», каждый из которых предполагает свой сценарий развития событий, связанных с введением в действие стандарта педагогической деятельности:

– сценарий первый (скептический): введение стандарта ничего не даст; как работали, так и будем работать;

– сценарий второй (пессимистический): станет гораздо хуже, чем было. Новые непомерно высокие требования к профессиональным компетенциям в руках чиновников и администрации образовательных организаций станут дополнительным инструментом угнетения учителя как при проведении процедуры аттестации, так и при начислении денег из стимулирующего фонда оплаты труда педагогических работников;

– сценарий третий (сдержанно оптимистический): новый стандарт профессиональной деятельности педагога вернет нас к сути педагогической деятельности.

В любом случае учителю, готовящегося к аттестации, следует помнить, что в настоящее время в модели оценки качества образования реализуется компетентностный подход, смещающий приоритеты в сторону индивидуально-личностной компоненты, акцентирует роль социальной составляющей качества педагогического труда.

Т.В. Перегонцева отмечает, что «Соблюдение адекватного баланса между интересами работника (педагога) и требованиями общества возможны, если обеспечить взаимосвязь декларированной (формальной) и общественной (неформальной) аттестации, при соблюдении объективности, прозрачности, достоверности процедуры, активизации деятельности института независимых экспертов» [3, с. 4].

В регламенте аттестации выделяют три основных этапа: подготовительный, основной и заключительный. На подготовительном этапе аттестации педагог должен осмыслить личные приоритеты и ценностно-мотивационные установки, фиксирует и прогнозирует общие направления своего профессионального развития. На основном этапе реализуется комплексная программа аттестации, расширяются социальные связи и социальная мобильность педагога. На заключительном этапе аттестации проводятся коррекционно-диагностические процедуры, а субъект аттестации выносит решение о признании результатов качества педагогического труда.

Конструктивные предложения по подготовке и проведению аттестации педагогических работников учитель найдет в работе [2], в которой предложена методика оценки уровня квалификации учителя профессиональными экспертами, разработанная и апробированная научно-педагогическим коллективом под руководством В.Д. Шадрикова и И.В. Кузнецовой.

Интерес в работе [2] представляет экспертный лист оценки уровня квалификации учителя, включающий оценку 90 компетентностей: в области личностных качеств; в области постановки целей и задач педагогической деятельности; в области мотивации учебной деятельности; в области обеспечения информационной основы деятельности; в области разработки программы деятельности и принятия педагогических решений; в области организации учебной деятельности.

В этой же работе педагог найдет востребованную им карту компетентностного анализа деятельности учителя (это по сути лист самооценки, в котором требуется оценить 72 утверждения, которые отражают отдельные действия и качества, необходимые для профессиональной педагогической деятельности).

Много полезных советов по подготовке к аттестации педагог найдет в работе [3]: экспертный лист оценки уровня компетентности учи-

теля; структурные элементы учебного занятия; карта анализа и самоанализа урока с позиций компетентностного подхода; карта оценки портфолио учителя; информационная карта оценки результатов опытно-экспериментальной работы учителя; анкета «Самодиагностика личностных качеств учителя»; анкета для учащихся «Мой учитель». Полезные рекомендации по подготовке к аттестации читатель найдет в нашей публикации [1].

Хочется надеяться на то, что новый профессиональный стандарт педагога позволит:

- преодолеть технократический подход к оценке труда педагога;
- обеспечит координированный рост свободы и ответственности педагога за результаты своего труда;
- мотивировать педагога на постоянное повышение квалификации.

#### Список литературы

1. Далингер В. А. Аттестация как средство стимулирования роста квалификации и профессионализма педагогических работников: Материалы Международной научной конференции «Перспективы развития вузовской науки», Сочи, 26–30 сентября, 2013 год // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – № 9. – 2013. – С. 41–43.
2. Методика оценки уровня квалификации педагогических работников/ под ред. В.Д. Шадрикова, И. В. Кузнецовой. – М.: 2010.
3. Перегонцева Т. В. Технология подготовки учителя к успешной аттестации (в помощь аттестующемуся педагогическому работнику): методическое пособие. – Тюмень: ТОГИРРО, 2012. – 36 с.
4. Приказ Министра образования и науки РФ от 24.03.2010 г. №209 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений».
5. Профессиональный стандарт: Педагог (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель) / Утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18.10.2013 г. №544н.
6. Ямбург Е. А. Что принесет учителю новый профессиональный стандарт педагога?. – М.: Просвещение, 2014. – 175 с.

#### ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ЯЗЫКОВАЯ КУЛЬТУРА – БУДУЩЕЕ НАЦИИ

<sup>1</sup>Медетбекова М.А., <sup>2</sup>Масалиева Ж.А.,  
<sup>2</sup>Утегенова Г.Ж.

<sup>1</sup>Филиал АО НЦПК «ӨРЛЕУ» и ИПК ПР по ЮКО, Шымкент, e-mail: guli\_2615@mail.ru;  
<sup>2</sup>Южно-Казахстанский государственный университет им. М. Ауэзова, Шымкент, e-mail: guli\_2615@mail.ru

*Развитая языковая культура –  
признак интеллектуальной нации.*

Н.А. Назарбаев

Главная задача каждого квалифицированного педагога – наряду с воспитанием конкурентоспособного развивающегося молодого поколения, формирование и развитие его речевой культуры. Подтверждение тому – в Государственной Программе развития и функ-