



**Четвертый Всероссийский  
студенческий чемпионат по  
решению кейсов «Измерения в  
психологии и образовании» в  
НИУ ВШЭ**

**Кейс №1**

## Кейс №1. Система оценки учителей

Как можно оценить качество преподавания в школах? На основании каких критериев можно выявить более успешных учителей, да и кто такой успешный учитель?

С одной стороны, деятельность учителей можно оценить по ряду формальных показателей. Вполне логично рассуждать, что у хороших учителей и ученики получают более высокие баллы ЕГЭ, выигрывают предметные олимпиады и вообще «звёзды». Наверное, такие учителя еще и активно общаются с родителями, возят детей на экскурсии, устраивают встречи и мастер-классы с интересными специалистами. Примерно такая логика была заложена в существующую систему стимулирующих надбавок для учителей в школе. Помимо своей основной деятельности по ведению предмета учителя могут брать на себя дополнительные функциональные обязанности, например, ведение школьного сайта или быть председателем методического объединения, и за это ему будут назначены специальные доплаты к базовому окладу. Кроме того, учитель может проводить работу по подготовке учеников школы к участию в различных олимпиадах и конкурсах, и за это ему будут назначены специальные надбавки.

До недавнего времени зарплата учителям начислялась только в соответствии с квалификацией педагога и количеством преподаваемых часов. Система единой тарифной сетки (ЕТС) была прозрачной и понятной, но не имела мотивирующих рычагов для повышения качества труда учителей, так как не учитывала ни дополнительную нагрузку, ни учебные достижения учащихся. Однако и существующую систему оплаты труда со стимулирующими надбавками невозможно назвать идеальной – критерии могут оставаться неясными для учителей, излишне формальными, а то и вовсе нечестными по отношению к учителям разных предметов. Так, например, по математике проводится несравненно большее количество олимпиад и конкурсов, чем по той же географии, а

значит, и возможностей для получения надбавок по этому критерию у математика больше, чем у географа.

С другой стороны, деятельность учителя можно оценить по тому, что происходит именно в классе, на уроке. И тогда стоит учитывать мнение учащихся, как прямых участников процесса. Так, например, в НИУ ВШЭ надбавки лучшим преподавателям устанавливаются на основании результатов голосования студентов. В конце каждого учебного года студентов просят оценить деятельность преподавателей по нескольким критериям: например, по логике и структуре изложения материала, или возможности обсуждения материала вне рамок занятий. Преподавателей, читающих лекции и ведущих семинары, оценивают отдельно, а кроме того, для формул расчета рейтинга существуют и поправочные коэффициенты на количество учащихся на программе. По результатам отбора этого конкурса определяются преподаватели, которым выплачивают денежные стимулирующие надбавки.

Существующая система оценки преподавателей в НИУ ВШЭ не является идеальной, но предлагает достаточно интересный и исправно работающий инструмент для отбора лучших преподавателей. Кто как не студенты, которые постоянно взаимодействуют с преподавателем в течение учебного года, могут наиболее точно оценить качество преподавания? А возможно ли внедрить эту систему оценки в школьную действительность? Можно ли доверять мнению учащихся и если да, то всегда ли?

Итак, представьте, что **Вам представилась возможность разработать лучшую на свете систему оценки деятельности учителей в школе.** Постарайтесь учесть все подводные камни и неочевидные мелочи, ведь по результатам этой оценки будут назначены стимулирующие надбавки для учителей, а может быть и шанс поехать на самые интересные курсы повышения квалификации или посетить успешные школы в зарубежных странах.

В рамках этого кейса не задан контекст учебного заведения, это может быть и городская, и сельская, и профильная школы. Учтите разные варианты. Возможно ли создать относительно единую систему оценки

деятельности учителей в разных типах школ или классах? Или часть системы все же должна быть гибкой, адаптирующейся под обстоятельства и контекст?

В результате выполнения этого задания мы ожидаем от вас:

1. Описание общей рамки системы оценки школьных учителей: что, зачем и почему. Зачем это школе, зачем это учителю, зачем это ученику, какие действия могут быть предприняты по итогам оценки и как это все приведет нас в лучший мир. То есть, пропишите методологический раздел.
2. Описание самой процедуры оценки деятельности учителей: методы, сроки, участники, формулы для расчета, конкретные критерии и т.д. Иными словами, методический раздел.
3. Пример критериев или вопросов, в общем, наглядное представление самого инструмента.

Три команды с отличными работами смогут представить свои идеи на очном этапе в Москве, а одна самая блестящая работа будет опубликована на сайте Института образования НИУ ВШЭ.

Удачи!

P.S. Для вдохновения:

[Опыт внедрения стимулирующих выплат в одной московской школе](#)

[Мнение А.М. Сидоркина о стимулирующих выплатах в школах](#) (А.М. Сидоркин является директором Департамента образовательных программ Института образования НИУ ВШЭ)

[Методические рекомендации Министерства образования](#)

[И еще совсем немного о выборах лучших преподавателей в НИУ ВШЭ](#)