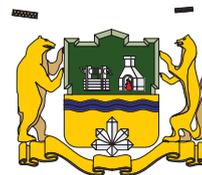


АТТЕСТАЦИЯ БЕЗ НЕРВОТРЁПКИ

Такой она может стать в условиях внимания к учителю, помощи в его профессиональном росте



Тема аттестации педагогических кадров волновала и продолжает волновать педагогическую общественность. Корректируются старые и создаются новые модели аттестации педагогических кадров в регионах, но проблемы были, есть и, наверное, ещё длительное время будут существовать. Главной из них остаётся реализация основной задачи аттестации — стимулирование профессионального роста учителей. Но это и самая трудновыполнимая задача, ибо способы аттестации во многих школах порождают стрессы, неудовлетворённость, а то и чувство унижения. Журнал «НО» не раз писал об этом. В 4-м выпуске журнала за 2004 г. опубликована статья Тагира Харисова, рассказывающая о том, как органично соединить внутришкольный контроль, повышение квалификации на рабочем месте и аттестацию. Такая управленческая технология снимает стрессы, учителя охотно проходят аттестацию, видя в ней реальную пользу. Статья, которую мы вам предлагаем, продолжает эту тему. В Свердловской области с 1994 г. существует региональная модель аттестации без нервотрёпки, активно способствующая профессиональному росту учителей.



Светлана Фоменко,
заместитель
директора 184-й
средней школы
г. Екатеринбурга,
кандидат
педагогических
наук,
докторант
Уральского
государственного
педуниверситета

В профессиональном становлении учителя большую роль может сыграть аттестация. Если, конечно, проводить её не формально, а по инициативе учителей, при их желании, активном участии. Но для этого надо соблюдать ряд условий.

В поисках наиболее эффективных методов аттестации Департамент образования администрации Свердловской области создал временный научно-исследовательский коллектив «Аттестация». В него вошли и руководители, и учителя, и методисты. Итогом деятельности этого ВНИКа стала областная модель аттестации педагогических и руководящих работников. Её особенность — активное включение самого учителя во все этапы этого своеобразного профессионального экзамена на основе роста мастерства.

Аттестация в нашей области включает несколько этапов. Нулевой этап — это самооценка деятельности педагога на основании самоанализа результатов деятельности. Это сложная процедура, но ею надо владеть и педагоги учились этому. Первый этап — внешняя экспертная оценка результатов практической деятельности учителя. Второй этап — внешняя экспертиза профессиональной компетентности учителя. Третий этап — принятие решения аттестационной комиссией по результатам аттестации.

Сегодня по прошествии десяти лет можно выделить положительные и отрицательные стороны региональной модели, обозначить её проблемы, которые необходимо решить в ближайшем будущем.

Цель аттестации согласно нормативным документам — стимулировать квалификацию, продуктивность и качество педагогического труда, развитие творческой инициативы, социальная защищённость учителей в условиях рыночных отношений путём дифференцированной оплаты труда. Что касается социальной защищённости — особенно в моральном плане, то это неоднозначный фактор, ибо аттестация — ещё и сбор сведе-



ний о педагогах, а любой сбор информации так или иначе задевает достоинство человека. Кроме того, весьма сложно избежать субъективности оценок профессионализма. Может быть, потому часть педагогов довольствуется достигнутой категорией и отказывается от дальнейшей аттестации. Это характерно в основном для учителей с большим стажем работы, так как, по их мнению, у них просто не хватает ни физического, ни психического здоровья на аттестационные процедуры.

Значит ли это, что аттестацию проводить нецелесообразно? Опыт показывает, что, несмотря на имеющиеся недостатки, аттестацию всё же проводить необходимо, если несколько изменить существующие подходы в её организации и проведении. Школы ведут постоянный поиск в этом направлении, совершенствуют процедуру аттестации, появляются всё новые формы, помогающие учителю с большей наглядностью и с наименьшими нервными затратами представить результаты своего труда.

Практика нашей школы показала, что весьма целесообразным и информативным стало выполнение аттестуемым научно-методического проекта, органично вытекающего из практики.

Учитель самостоятельно выбирает и разрабатывает конкретную тему, руководствуясь потребностями собственной педагогической деятельности. При выполнении этой работы в полной мере проявляется его умение осуществлять аналитическую и прогностическую функции.

Аналитический отчёт позволяет и положительно, и критически оценить свою деятельность за 5 лет, отметить индивидуальную траекторию роста профессионального мастерства, что выражается в улучшении достижений в работе с детьми, наметить задачи на последующий период. Не все учителя готовы к такого вида работе. И тут им на помощь приходят руководители школы, её методическая служба. Учителя снабжаются инструментарием мониторинга результативности своей деятельности. Благодаря этому нулевой этап аттестации проходит весьма эффективно. Если нужно, учитель получает помощь от учёных и методистов.

Длительное время в г. Екатеринбурге используется практика защиты проектировочной деятельности в рамках проведения научно-практических конференций педагогов. В Ленинском районе города такие конференции стали традиционными и проводятся на базе 109-го лицея. Бессменный руководитель таких конференций — заслуженный деятель науки России, доктор педагогических наук, профессор А.С. Белкин. Выступление педагогов перед коллегами с авторским проектом, как правило, характеризуется высоким научно-методическим уровнем. В ходе защиты своего проекта учитель имеет возможность услышать оценку высококвалифицированных специалистов (кроме педагогов высшей квалификации, на конференции присутствуют и преподаватели высших учебных заведений, например, Уральского государственного педуниверситета), продемонстрировать свою авторскую технологию, поделиться с коллегами и опытом, и сомнениями. Пуб-

личная защита, несомненно, оказывает огромное эмоциональное воздействие на учителей, позволяет ощутить себя в роли новатора, исследователя. Благодаря таким конференциям учителя не только успешно проходят аттестацию, но многие из них становятся аспирантами, соискателями учёной степени кандидата педагогических наук. И педагогические проекты, высоко оцененные педагогической общественностью, ложатся в основу будущих диссертаций. Но не это, конечно же, главный результат аттестации. Учителя, защитившие проекты, обретают не только новый уровень профессионального мастерства, но и уверенность в своих силах. **Перед внешними экспертами они предстают не как школьники, сдающие экзамен, а как референтные профессиональные собеседники.**

Работа учителя над собственным педагогическим проектом корректирует многие стереотипы отношения руководителей школы к учителю. Не секрет, что очень часто эти отношения окрашиваются субъективизмом, при подведении итогов аттестации учителю даётся либо приукрашенная, либо, напротив, окрашенная в тёмные тона характеристика. А вот публичная защита меняет эту позицию. Давно ведь известно: нет пророка в своём Отечестве.

Нулевой этап аттестации практически целиком связан с внутришкольной творческой деятельностью учителя. Задача администрации — создать максимально благоприятные условия для проявления творческих способностей педагогов, учитывать каждый факт проявления творческого поиска, профессиональной успешности. У каждого учителя для этого широкие возможности, которые открывает перед ним его повседневная практика. Это зачётные и открытые уроки и внеклассные мероприятия, аналитический отчёт в межаттестационный период, выступление на методическом объединении о том, как учитель преодолевает свои профессиональные затруднения, как разрабатывает



и использует дидактический материал; выступления на различных конференциях и на педсовете и многое, многое другое. К этому можно добавить помощь молодым коллегам, обобщение своего опыта, рассказ о методических находках с аргументацией их целесообразности. По существу, это делает каждый учитель. Но всегда ли администрация школы учитывает это, фиксирует, поощряет? Мы сегодня говорим о необходимости формировать портфолио достижений ученика. Но в таком портфолио достижений нуждается и учитель. По существу, всё это входит в функцию внутришкольного управления деятельностью педагогического коллектива. Директор и его заместители на основе этих данных могут предлагать и другим учителям, менее активным, формы самопрезентации достижений (а они есть у большинства учителей). Но для этого нужны две вещи — **внимание к личности учителя и искреннее желание создать условия для успешности каждого из них. Причём успешности, основанной на постоянной помощи, постоянном выявлении затруднений. И непременно — на систематическом обучении педагогов в стенах школы.**

Повышение квалификации на рабочем месте отражается на всей деятельности педагогического коллектива, поскольку в наибольшей степени ориентировано на решение первостепенных проблем, стоящих перед школой. Оно способствует развитию педагогического коллектива, выработке единых ценностных ориентаций, стимулирует учителей на достижение высоких результатов в образовательной деятельности. Но обучение непременно должно отражать и потребности учителей. Если потребности в совершенствовании сформированы недостаточно и отношение к своему профессиональному росту носит формальный характер, значит, не всё в порядке в этой школе с управлением. Администрации предстоит не только преодолеть сопротивление и мотивировать коллек-

тив, но и пересмотреть свои управленческие позиции, приоритеты, психологические аспекты. Осознание этих проблем **побудило администрацию нашей школы организовать по другому сценарию управленческую деятельность, направленную на подготовку учителя к прохождению аттестации, на организацию его труда в межаттестационный период.** Мы предлагаем лишь один из возможных вариантов совместной деятельности педагога и руководителей. Чтобы учителю подготовиться к плановой процедуре аттестации, мы **ввели новую составляющую оценивания достижений педагога — портфель индивидуальных профессиональных достижений (портфолио).** В течение межаттестационного периода в портфеле накапливается материал, наиболее полно раскрывающий и личность учителя, и его успехи. В портфолио несколько разделов:

1. Общие сведения о педагоге (возраст, образование, общий стаж, срок работы в данной школе). Могут быть и другие сведения.

2. Аналитический отчёт педагога в межаттестационный период: краткое описание профессиональных задач и способов их решения. К каким теоретическим работам обращался учитель.

3. Достижения учеников

В нашей школе длительное время проводится мониторинг учебных достижений учащихся по четырём показателям качества (объём, прочность, гибкость и системность знаний). В каждом классе четыре раза в год проводятся диагностические срезы знаний — в сентябре, декабре, феврале и в мае, а также определяется степень обученности класса и каждого ученика по предметам на основе требований учителя (используем методику В.П. Симонова). В мониторинге качества обученности учащихся — пятибалльная система оценивания (а по сути трёхбалльная) заменяется у нас восьмибалльной. Следовательно, у педагога всегда под рукой материал, свидетельствующий об учебных достижениях его учеников, причём вполне достоверных, отслеживаемых в течение длительного времени.

Кроме того, мы используем традиционные сведения о результатах итоговой аттестации учащихся, о победителях предметных олимпиад, об участии ребят в научно-практических конференциях разного уровня (районных, городских, областных, всероссийских и т.д.).

4. Научно-методическая деятельность педагога

В этом разделе указываются авторские методические материалы педагога, если они есть — программы, методические рекомендации, дидактические пособия и т.д. К ним непременно прилагаются имеющиеся сертификаты, отзывы внешних экспертов о результатах апробации программ, учебных пособий и т.д. Кроме того, в этот раздел портфолио включаются публикации педагога — прилагаются копии статей и тезисов, а также даётся информация об участии педагога на различных форумах, семинарах, о передаче его опыта — выступления на педагогических



чтениях, научно-практических конференциях как в школе, так и вне её, на заседаниях методических объединений разного уровня, с точным указанием даты и места проведения мероприятия.

5. Работа учителя по индивидуальной программе профессионального развития

Об этом разделе расскажу несколько подробнее. Я уже говорила о том, что в построении индивидуальной траектории профессионального роста необходимую помощь учителю должны оказывать руководители школы. В большей степени это относится к молодым, начинающим свою профессиональную деятельность. Общеизвестно, как трудно сегодня удержать молодого специалиста в школе. Маленькая зарплата, падающий престиж профессии, сложность адаптации в коллективе, трудность в самостоятельном решении возникающих профессиональных проблем — всё это негативно сказывается на психологическом состоянии молодого учителя. И закономерно возникает желание уйти из школы. Всё это обостряется ещё и равнодушием со стороны руководителей. Учитель начинает остро чувствовать профессиональное одиночество.

Мы нашли свой вариант профессиональной помощи молодым в виде совместной с руководителем аналитической деятельности на основе мониторинга профессионального становления. Этот способ рассчитан на любого педагога, независимо от его стажа. Но наиболее результативен и необходим он начинающим, кто недавно пришёл в новый коллектив и хочет объективно оценить свою деятельность, найти пути ликвидации профессиональных проблем.

Что собой представляет мониторинг профессионального становления учителя в школе? Исследование деятельности учителя обычно ограничивается перечислением его профессиональных умений, уровнем их выраженности. В итоге **деятельность представляется как некий статистический результат без учёта развития в процессе профессионального становления.** Статистика не раскрывает психологических механизмов освоения профессии, пути к мастерству. Определить это можно только при исследовании динамики профессиональной деятельности. Предлагаемая нами технология мониторинга отражает и условия для самоконтроля, самоорганизации, обеспечивает целостность и непрерывность управления процессом профессионального становления, многообразие способов его изучения: наблюдение, опрос, беседа, интервью, анкетирование, тесты, изучение школьной документации.

Мониторинг профессионального становления способствует индивидуальному подходу к учителю, гуманизации процесса управления его профессиональным становлением, создаёт условия для проявления лучших качеств учителя. А в конечном счёте создаёт ситуацию успеха в профессиональной деятельности и достоверной оценки её результатов.

Начав использовать мониторинг, мы пришли к выводу о том, что для достоверной оценки деятельности учителей нет

необходимости разрабатывать нормативную модель, свои школьные критерии. Для этого есть разработанные Министерством образования квалификационные характеристики, позволяющие достаточно полно оценивать профессиональную деятельность учителя. Более того, считаем, что школьная нормативная модель может вызвать негативные переживания психологического характера: всегда тревожно и грустно отставать от «нормы». На наш взгляд, более гуманно сравнивать результаты деятельности педагога не с «нормой», а со своим собственным продвижением в овладении профессией. С результатами коллег можно сравнивать только учителей, имеющих сходные возрастные и квалификационные (категория, стаж) характеристики. Мониторинг профессионального становления педагога, который мы используем, состоит из таких взаимосвязанных этапов:

1-й — подготовительный, или первичное накопление информации о результативности профессиональной деятельности учителя. Здесь выделяем две группы критериев результативности.

1-я группа — это уровень научно-теоретической, методической и психолого-педагогической подготовки. Исходя из квалификационных требований к профессиональной деятельности, мы выработали такие показатели:

- знания в области предмета;
- знания в области психолого-педагогических основ обучения;
- владение организационными формами работы с учащимися;
- способность реализовать индивидуальный подход в обучении;
- умение формулировать цели обучения и планировать деятельность;
- творческий подход к преподаванию;
- систематичность повышения профессионального уровня.

2-я группа критериев — позволяет оценить результаты практической деятельности педагога (диагностика эффек-



тивности профессиональной деятельности учителя в конкретных математических показателях по методике В.П. Симонова).

Используем методы наблюдения, анкетирования, анализа документации, тестирования. Диагностический инструментарий, который можно рекомендовать к использованию, представлен в таблице:

Таблица 1

Направления работы с педагогами	Измерительные методики	Литературный источник
Исследование мотивационно-потребностной сферы учителя	Тест «Потребность в достижениях» по методике Ю.М. Орлова	Самопознание — путь профессионального становления учителя. СИПКРО, 1994. С. 6–16.
	Шкала самооценки, методики измерения мотивационной сферы	<i>Рогов Е.К.</i> Личность учителя: теория и практика. Ростов-н/Д: Феникс, 1996. С. 635–636. <i>Рогов Е.К.</i> Настольная книга практического психолога в образовании. М.: Владос, 1996. С. 258–274.
	Методика выявления профессиональной мотивации педагога и уровня самооценки — методика В.П. Симонова	<i>Симонов В.П.</i> Педагогический менеджмент. М.: Пед. об-во России, 1999. С. 361–363.
Диагностика эффективности профессиональной деятельности учителя	Эффективность профессиональной деятельности учителя в конкретных математических показателях — методика В.П. Симонова	Педагогика. 1994. С. 30–34. <i>Симонов В.П.</i> Педагогический менеджмент. М.: Пед. об-во России, 1999. С. 370–375.
	Методика оценки работы учителя по Хазарду — Мору	<i>Митина Л.М.</i> Управлять или подавлять выбор стратегии профессиональной жизнедеятельности педагога. М.: Сентябрь, 1999. С. 102–113.
Затруднения педагога в практической деятельности	Анкета «Барьеры педагогической деятельности»	<i>Рогов Е.И.</i> Настольная книга практического психолога в образовании. М.: Владос, 1996. С. 526.
	Тесты оценки агрессивности педагога и чувства неуверенности в себе	<i>Рогов Е.И.</i> Личность учителя: теория и практика. Ростов-н/Д: Феникс, 1996. С. 302–353.
Исследование морально-психологического климата педагогического коллектива	Шкала оценки психологического климата педагогического коллектива	Там же. С. 403–406.
	Методика диагностики социально-психологического климата педагогического коллектива	<i>Рогов Е.И.</i> Учитель как объект психологического исследования. М.: Владос, 1998. С. 392–399.
	Определение социального статуса преподавателя в коллективе — методика Я.Л. Коломинского	<i>Симонов В.П.</i> Педагогический менеджмент. М.: Пед. об-во России, 1999. С. 363–365.
	Методика изучения привлекательности работы как одного из показателей социально-психологического климата в коллективе	<i>Рогов Е.И.</i> Учитель как объект психологического исследования. М.: Владос, 1998. С. 407–411.
	Определение направленности личности — методика Б. Басса	Там же. С. 435–440.

2-й этап — исходно-диагностический

На этом этапе руководитель имеет возможность, используя беседу, наблюдения, анализ, сравнение и т.д., выявить степень соответствия профессиональных качеств педагога требованиям квалификационно-профессиональной характеристики.

На основании полученных данных на этом этапе мониторинга проводится детальный анализ причин возникновения трудностей и проблем.



Диагностическая анкета для изучения трудностей в работе учителя

Виды и элементы педагогической деятельности	Степень затруднения			
	Очень сильно	Сильно	Средняя	Нет затруднений
1. Тематическое планирование				
2. Поурочное планирование				
3. Планирование воспитательной работы				
4. Овладение содержанием новых программ и учебников				
5. Использование разнообразных форм работы на уроке				
6. Обеспечение самостоятельной активной работы школьников				
7. Проведение практических работ				
8. Развитие интереса к учению и потребности в знаниях				
9. Выявление типичных ошибок и затруднений школьников в учении				
10. Осуществление индивидуального подхода к учащимся в процессе обучения				
11. Использование межпредметных связей				
12. Организация внеклассной работы по предмету				
13. Обеспечение дисциплины учащихся				
14. Выявление типичных причин неуспеваемости				
15. Выявление уровня воспитанности				
16. Использование передового опыта				
17. Работа по профориентациям				
18. Помощь учащимся в самообразовании и самовоспитании				
19. Работа с родителями				

3-й этап — уточняющий

На этом этапе выявляются объективные и субъективные причины, определяющие результативность профессиональной деятельности педагога.

Деятельность руководителя на данном этапе предполагает изучение профессиональной биографии педагога, выявление профессиональных кризисов и их влияние на процесс профессионального становления. Используются такие методы: беседа, анкетирование, оценка «равным по положению» и другие. Измерительный инструментарий — биографический метод, реализуемый с помощью формализованной анкеты В.Г. Норакидзе, анкета «Барьеры педагогической деятельности» Е.И. Рогова.

Использование биографического метода позволяет **выстраивать значимые для личности события и предпочтения в причинно-следственной связи, проследить их влияние на дальнейшее течение профессиональной и личной жизни.** Он раскрывает роль активности, даёт информацию об изменении личности в её развитии, позволяет изучить возможности учителя

и их реализацию в процессе деятельности. Изучая собственную биографию, учитель намечает дальнейшие перспективы профессионального развития, оценивает возможности роста. Применительно к профессиональному становлению биографический метод способствует устранению стагнации, препятствует профессиональному застою, инициирует деловую активность. Руководителю изучение профессиональной биографии учителя позволяет глубже понять его стремления, предпочтения, особенности характера.

Для изучения профессиональной биографии учителей мы используем такую анкету:

1. Социально-экономические условия жизни:



- экономическая характеристика семьи (достаток, уровень доходов);
- характеристика места проживания (город, село, природно-климатические условия).

2. История детства:

- дата и место рождения, первые переживания, воспоминания о родителях в первые годы;
- перенесённые заболевания, сказались ли они на выборе профессии;
- привычки в детстве (капризность, страхи);
- детские мечты о будущем;
- интересы, увлечения в детстве.

3. Профессиональное становление:

- профессиональные намерения в младшем школьном возрасте, в подростковом, в юности;
- выбор и реализация профессиональных намерений: выбор учебного заведения, ожидания и разочарования;
- ограничение в выборе профессии, связанное с состоянием здоровья, способностями;
- начало профессиональной деятельности;
- кризисы профессионального становления (в каком возрасте, причины кризисов, пути выхода из них);
- повышение квалификации, рост профессиональной карьеры.

4. Периоды или события жизни, которые вы считаете счастливыми, и те, которые считаете несчастными:

- какие факты жизни считаете событиями;
- с кем бы вы хотели разделить счастливые моменты жизни?
- к кому бы вы обратились в трудную минуту?

5. Особенности профессиональной биографии, обусловленные полом:

- влияние супружества на профессиональную судьбу;
- наличие детей и их влияние на профессиональную судьбу;
- хотели бы вы, чтобы дети продолжили вашу профессиональную судьбу (нет, да)? Почему?

6. Будущее:

- ваши планы на ближайшие 2–3 года;

- есть ли у вас более перспективные планы;
- если бы удалось начать жизнь заново, какие факты жизни хотелось бы изменить;
- кем бы вы хотели быть в новых экономических условиях?

Мы изучили около 40 биографий учителей в возрасте от 27 до 70 лет. В процессе обработки данных выявились основные причины, способствующие выбору профессии:

- личное желание — 70% опрошенных;
- традиции семьи — 15%;
- советы близких — 10%;
- исключительные обстоятельства — 15%.

Наряду с этим выяснились причины, препятствующие осуществлению мечты — стать педагогом:

- у 65% опрошенных — таковых не нашлось;
- у 30% — сопротивление близких;
- у 5% — состояние здоровья, сомнения.

В процессе анализа, профессиональных биографий педагогов были выделены критические события жизни, их причины, способы выхода из кризисных ситуаций. Мы обращали внимание на эмоциональное состояние, вызванное этой ситуацией. Более 5% опрошенных выделили кризисы, вызванные несоответствием работы профессиональным ожиданиям, трудности в выполнении профессиональных обязанностей, своеобразную ревизию планов и представлений о профессии. Приходилось мобилизовать внутренние резервы для успешного освоения выбранной профессии. Одним из вариантов преодоления кризиса становился уход в семейные проблемы или смена вида деятельности. Всё это происходило в возрасте 18–23 лет.

Следующий кризис вызван коррекцией профессиональной карьеры на этапе актуализации творческих потребностей (30–33 года). Этот кризис отметили 60% опрошенных. Среди причин — неудовлетворённость трудом, невозможность выполнять работу в силу семейных обстоятельств (трагические события жизни, ухудшение здоровья), неудовлетворённость результатами своего труда.

Последний из кризисов — коррекция перспектив карьеры на этапе профессионального мастерства (40–42 года). Этот кризис выделяют 25% опрошенных педагогов. Он связан с тем, что на определённом этапе выполнения профессиональной деятельности наступает период, когда её дальнейшая эволюция невозможна без коренной ломки, перестройки. У учителя появляется ощущение застоя. Выход из создавшейся ситуации — либо смириться, либо подняться на новый квалификационный уровень. Но в любом случае у опрошенных не возникало желания оставить педагогическую деятельность, все они пережили, переосмыслили свои позиции в профессии и нашли конструктивный путь выхода из кризиса.

Исследование профессиональных биографий педагогов позволило нам сделать некоторые существенные выводы:



- кризисные явления — неотъемлемый атрибут динамичного процесса профессионального становления учителя. Порождая психологическую напряжённость, кризисы стимулируют профессиональное становление. В какой-то мере это явление нормальное. Переживая кризисы, человек, как правило, поднимается на более высокий уровень своего развития;

- временной промежуток, в течение которого учитель переходит от одного этапа профессионализации к другому, индивидуален и зависит от ряда объективных и субъективных факторов;

- на процесс профессионального становления большое влияние оказывает педагогический коллектив. Профессиональный рост каждого учителя может либо сдерживаться членами коллектива и позицией администрации, либо стимулироваться ими. Если коллективу свойственны низкая ценностно-ориентационная зрелость, слабая степень организованности, отсутствие ярко выраженной сплочённости, то он будет тянуть учителей вниз. Коллектив профессионалов с ярко выраженной ценностно-ориентационной зрелостью, высокой степенью организованности и сплочённости будет всегда инициировать у членов коллектива стремление к профессиональному росту;

- в различных ситуациях мотивы профессионального роста различны: лидерство, социальный статус, соперничество (в лучшем смысле), работа на общее дело и другие.

4-й этап мониторинга профессионального становления — плано-прогностический. Руководители, определив тенденции профессионального становления педагога, планируют и прогнозируют его деятельность с учётом выявленных проблем. При этом в центр внимания ставятся, прежде всего, позитивные тенденции, а затем определяются условия, при которых негативные тенденции можно будет либо нейтрализовать, либо искоренить. В ходе этого этапа руководители совместно с учителем планируют деятельность, направленную на совершенствование его мастерства, намечают способы, мероприятия.

5-й этап — организационно-деятельностный. На этом этапе ведётся работа с учителем в соответствии с индивидуальным планом, руководитель помогает организовать участие педагога в различных формах методической работы, в семинарах, педагогических чтениях, организует его внешнюю учёбу — например, курсы повышения квалификации.

6-й этап — коррекционно-творческий: в планирование повышения профессионального мастерства педагога вносятся коррективы.

7-й этап — итогово-аналитический. Идёт подведение итогов и анализ работы, обеспечивающей профессиональный рост педагога.

Технология профессионального становления учителя предполагает такие управленческие действия:

- планомерное отслеживание изменений в системе профессиональной деятельности педагогов;
- управленческие решения, направленные на совершенствова-

ние профессионального мастерства, помощь в преодолении профессиональных деформаций;

- индивидуальный подход к планированию деятельности педагога, направленной на повышение профессионального мастерства;

- обеспечение педагога необходимой информацией для прохождения плановых аттестационных процедур.

Эта технология весьма успешно прошла апробацию в школах г. Екатеринбурга (в Ленинском и Верх-Исетском районах города), в школах городов Серова и Полевского Свердловской области. Радует то, что руководители школ подошли творчески к её использованию, внесли необходимые коррективы в измерительный инструментарий мониторинга, сохранив ведущие принципы реализации технологии.

В последние годы в педагогической практике используется балльная, рейтинговая оценка знаний, умений учащихся, профессиональных способностей педагогов. В основе количественных показателей оценки профессиональной деятельности — рейтинговая система оценивания, широко используемая в образовательных учреждениях за рубежом. Мы предлагаем свой вариант методики определения усреднённого и, на наш взгляд, взвешенного рейтинга деятельности педагога в условиях школы.

Определение усреднённого взвешенного рейтинга деятельности педагогов общеобразовательных школ

1. Урочная деятельность учителя

1.1. Результаты открытых уроков и контрольных посещений:

— высокий методический уровень —

7 баллов;

— достаточный методический уровень —

5 баллов;

— недостаточный методический уровень —

5 баллов.

1.2. Результаты анкетирования «Преподаватель глазами учеников» (по методике В.П. Симонова) — по 5-балльной системе.



1.3. Подготовка наглядных дидактических пособий — до 5 баллов.

1.4. Разработка и использование инновационных педагогических технологий — до 2 баллов.

1.5. Разработка и использование авторских педагогических технологий — до 5 баллов.

2. Научно-методическая деятельность учителя

2.1. Участие в различных формах методической работы в школе — по 1 баллу за каждую форму.

2.2. Участие в районных, городских методических семинарах — по 2 балла.

2.3. Публикация научных статей — до 3 баллов.

2.4. Разработка и публикация учебников — до 5 баллов.

2.5. Публикация научно-методических материалов — до 2 баллов.

2.6. Участие в научно-практических конференциях разного уровня — до 3 баллов.

3. Персональная результативность деятельности учителя

3.1. Квалификационная категория:
высшая — 5 баллов;
первая — 3 балла;
вторая — 1 балл.

3.2. Уровень требований учителя и эффективность его профессиональной деятельности (методика В.П. Симонова):
степень обученности учащихся —
1-й степени эффективности

(СОУ = ЭФ-1) 1–5 баллов;
СОУ = ЭФ-2 0,64–3 балла;
СОУ = ЭФ-3 0,36–1 балл.

3.3. Наличие среди обучаемых призёров:
городских олимпиад, научно-практических конференций — 2 балла;
школьных и районных олимпиад — 1 балл.

3.4. Является кандидатом наук — 3 балла;
магистром наук — 1 балл.

3.5. Посещение ФПК, наличие удостоверения — 1 балл.

3.6. Получение второго высшего образования — 2 балла.

4. Общественная деятельность учителя

4.1. Является руководителем школьного методического объединения — 1 балл.

4.2. Является руководителем районного методического объединения — 2 балла

Таким образом, применение перечисленных выше технологий в работе с педагогом позволяет ему не только оформить раздел № 5 портфолио, но и использовать информацию для подготовки разделов № 3 и № 4.

Следующий раздел № 6 портфолио, который мы условно назвали «Копилка документов, свидетельствующих о повышении квалификации педагога». В этом разделе учитель демонстрирует имеющиеся у него документы, полученные в процессе повышения квалификации: сертификаты, дипломы, аттестаты, удостоверения, свидетельства и т.д. В этот раздел можно включить различные отзывы, рекомендации, благодарственные письма, полученные педагогом от коллег, администрации школы, учащихся и родителей, внешних экспертов и т.д. Количество разделов и их содержание в портфолио могут быть различными, в соответствии с потребностями руководителей и педагогов школы. Но однозначно они должны демонстрировать достижения учителя и его деятельность, направленную на повышение профессионального мастерства.

В последние 2–3 года процедура аттестации в Свердловской области приобретает всё большую гуманистическую направленность, проходит без нервоотрепки. В соответствии с информационным письмом Министерства общего и профессионального образования Свердловской области определено, что для педагогов, аттестующихся во второй и третий раз, необходимость первого этапа аттестации определяется педагогическим советом школы и обосновывается руководителем в представлении на учителя. Становится понятным: чтобы подготовить грамотно представление, руководитель должен иметь объективную информацию о профессиональных достижениях педагога. Именно в этом ему поможет портфель индивидуальных достижений учителя. В письме министерства также определено, что продолжительность всех трёх этапов аттестации не должна превышать двух месяцев. И в этом случае портфолио позволит педагогу без лишних негативных эмоций, без спешки, подготовиться и спокойно, достойно пройти аттестацию. Упрощается процедура аттестации: **в ряде случаев учителя не дают зачётных уроков**, так как совершенно очевидно, что урок-«фейерверк» — это ещё не показатель системной работы педагога, а хорошо отрепетированное (это уже ни для кого не секрет!) мероприятие. **Всё большую популярность приобретает аттестация в форме презентации в своём образовательном учреждении**, где учитель может рассказать о результатах своего труда членам коллектива и членам аттестационной комиссии, в присутствии коллег. И тут уж ничего не придумаешь, не преувеличишь: это будет жизнь, как она есть...

г. Екатеринбург