

# Проблемы и перспективы развития аттестации педагогических работников

*Нелли Владимировна Долгоаршинных*

**Чем для вас является аттестация? — такой вопрос задали участникам Международной научно-практической интернет-конференции «Образ педагога XXI века: аттестация как ресурс профессионального развития, саморазвития и самосовершенствования», которая прошла в апреле 2015 года.**

## **Аттестация глазами учителей**

Средством самореализации, самосовершенствования и самоудовлетворённости — 37% опрошенных; средством получения новых знаний и освоения новых компетенций — 29% респондентов; способом доказать свой высокий профессиональный уровень — 18% участников анкетирования; средством повышения профессионального статуса и продвижения в карьере — 13%. И только 4% респондентов ответивших на вопросы анкеты, написали, что аттестация для них является средством улучшения материального положения за счёт увеличения заработной платы.

Таким образом, результаты анкетирования, в котором принимали участие 240 педагогических работников из различных регионов России, свидетельствуют, что большинство опрошенных считают аттестацию средством саморазвития и самореализации. Интересны комментарии педагогов, в которых отразилось их отношение к аттестации как чему-то очень важному в жизни:

*«Аттестация — это подведение итогов своей профессиональной деятельности за пятилетний период. Аттестация — это стимул для многих достичь определённых высот, соответствовать на хорошем профессиональном уровне всем требованиям к желаемой квалификационной категории»;*

*«Не согласна с тем утверждением, что только внешне аттестация стимулирует педагога соответствовать требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям. Ещё не встречала таких педагогов, слава Богу, которые мало уделяют времени самосовершенствованию. Ведь все мы на виду, нам хочется «не упасть лицом в грязь» и быть высококвалифицированными, чтобы быть конкурентноспособными в профессии. Иные «учителя» в профессии, как мне видится, просто не задерживаются. Находят себе другие занятия по душе. А в профессии «учитель» само собой подразумевалась ПОСТОЯННАЯ работа: работа с обучаемыми, работа с коллегами, постоянная работа над собой»;*

*«Аттестация даёт возможность осознать затруднения и проблемы в педагогической деятельности, искать пути их преодоления»<sup>1</sup>.*

Можно сказать, что данные этого исследования репрезентативно отражают мнение педагогического сообщества об аттестации. Бесспорно, аттестация — значимое событие в профессиональной деятельности любого педагогического работника, она создаёт дополнительные стимулы повышения квалификации и профессионального роста.

В то же время аттестация, будучи кадровым мероприятием, направленным на оценку соответствия уровня труда, качеств и потенциала личности педагога требованиям выполняемой деятельности или квалификационной категории (первой/высшей), выявляет резервы стимулирования инициативы и трудовой активности педагогических кадров, позволяет руководству обоснованно принимать управленческие решения, связанные со стратегическими задачами образовательной организации и образования в целом.

### **Реформирование системы аттестации педагогических работников**

Активное реформирование системы аттестации педагогических работников началось после вступления в действие 1 января 2011 года приказа Минобрнауки России № 209 от 24.03.2010 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений».

Важным направлением реформирования стала процедура экспертизы педагогической деятельности. Обновились требования к уровню профессионализма педагога при аттестации на квалификационные категории, который стал оцениваться по следующим критериям: владение современными образовательными технологиями и методиками, активное распространение собственного опыта, стабильные результаты освоения учащимися/воспитанниками образовательных программ, их участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях<sup>2</sup>.

С необходимостью обновления системы аттестации педагогических работников столкнулись в первую очередь региональные органы исполнительной власти, осуществляющие управление в сфере образования. Именно они стали вдохновителями тех реформ, которые продолжают по настоящее время. Сегодня очень важно изучить их опыт, чтобы извлечь определённые уроки, выявить проблемы и перспективные направления развития.

#### *Краткий экскурс в историю реформирования системы аттестации глазами участника событий*

*Январь 2011 года.* Для этого периода характерна неготовность педагогического сообщества к принятию нового порядка аттестации. Переход на новый порядок аттестации, как и любой процесс внедрения нового, можно рассматривать с двух сторон: с точки зрения идеи и с точки зрения практической реализации задуманной идеи. Поскольку данный порядок определял лишь общие направления реформирования аттестации, а конкретные шаги по его реализации не были обозначены, у работников системы образования, занимающихся вопросами аттестации педагогов, возникло много вопросов:

- Какой должна быть новая аттестация педагога?
- Как оценить качество работы учителя, воспитателя, педагога-психолога, педагога дополнительного образования и других педагогических работников?

<sup>1</sup> Международная научно-практическая интернет-конференция «Образ педагога XXI века: аттестация как ресурс профессионального развития, саморазвития и самосовершенствования» [Электронный ресурс]. URL: <http://net-edu.ru/node/60002>

<sup>2</sup> Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 24 марта 2010 г. № 209 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений». [Электронный ресурс]. URL: <http://www.rg.ru/2010/05/14/attestacia-dok.html>

- Каким образом можно превратить аттестацию в эффективный механизм непрерывного профессионального развития работников системы образования?

*Май 2011 года.* Во всех субъектах Российской Федерации силами местных специалистов сферы образования осуществлялось введение нового порядка аттестации педагогов. Реформирование системы аттестации педагогических работников на уровне региона, как всякий комплексный инновационный проект, на первом этапе внедрения сопровождался множеством проблем: организационных, финансовых, кадровых и других. Результаты преобразований в каждом регионе зависели от многих факторов, в том числе от определения правильных приоритетов в области результатов аттестации педагогов, от согласованности подходов, от имеющихся материальных ресурсов, от наличия достаточно высокой квалификации управленческих кадров и исполнителей, от доверия к осуществляемым реформам со стороны педагогического сообщества.

По вполне понятным причинам в тот период возникало множество самых разнообразных вопросов. Чтобы получить ответы на вопросы, 11–13 мая 2011 года руководители органов исполнительной власти субъектов РФ, осуществляющих управление в сфере образования, и руководители региональных (межрегиональных) организаций общероссийского профсоюза образования собрались на Всероссийском семинаре-совещании «Современные подходы к аттестации педагогических кадров» в г. Пскове. К сожалению, ответа на главный вопрос: как правильно проводить аттестацию педагогов в регионах? — мы не получили. Поэтому каждый регион путём проб и ошибок нарабатывал свой опыт.

*Необходимо пояснить, что в России нет единой системы аттестации педагогических работников. Поскольку проведение аттестации относится к полномочиям органов исполнительной власти субъектов РФ, осуществляющих управление в сфере образования, на данный момент не существует универсального механизма её реализации. Именно этим можно объяснить существующее многообразие и вариативность форм и процедур аттестации.*

Изучая опыт введения реформирования региональных систем аттестации педагогов, можно отметить недостаточную разработанность региональных подходов, неготовность некоторых субъектов Российской Федерации к обновлению процедуры экспертизы профессиональной деятельности педагогических работников, а также выявить ряд общих проблем и ошибок. Проблемы были особенно острыми в тех регионах, где слишком быстро шли по пути реформирования. Основные ошибки, допускаемые при реформировании системы аттестации педагогов, обозначены в письме Минобрнауки РФ от 15 августа 2011 года.

*Август 2011 года.* Опубликованы Дополнения к Разъяснениям по применению порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений (письмо Минобрнауки РФ от 15 августа 2011 г. № 03–515/59). В письме отмечается, что в ряде регионов при экспертизе профессиональной деятельности педагогов вводились дополнительные требования, не предусмотренные трудовым законодательством и Порядком аттестации педагогических работников, процедура аттестации необоснованно растягивалась на длительное время. Например, квалификационные испытания проводились в несколько этапов или от педагогических работников, претендующих на установление квалификационной категории, требовалось представление объёмных материалов (определённое количество текстового и иллюстративного материала, видеоматериала как на бумажных, так и на электронных носителях), подготовка которых требовала значительных временных и материальных затрат педагогов, что вызывало у них обоснованное недовольство.

*2012–2014 годы.* По мере реализации реформ в каждом регионе Российской Федерации были созданы условия для развития системы аттестации педагогических работников, выработаны механизмы решения многих проблем. Таким образом, реформирование системы аттестации педагогических работников стало одним из инструментов модернизации современного российского образования.

*2014–2015 годы.* В связи с введением в действие нового порядка проведения аттестации педагогических работников (№ 276 от 07.04.2014) реформирование региональных систем аттестации было продолжено.

### **Система аттестации педагогических работников в подмосковном регионе: от идеи до реализации**

Сегодня в Московской области создана и успешно функционирует система аттестации педагогических работников, учитывающая особенности региона, стратегическое предназначение аттестации — повышение качества образования и её тактическое предназначение — раскрытие профессионального потенциала педагогического работника.

Оглядываясь назад, можно выделить то, что позволило оптимизировать процесс реформирования системы аттестации педагогических работников в Московской области:

1. Изучение нормативно-правовых и организационных механизмов аттестации, зарубежного и российского опыта.
2. Определение перспективных задач аттестации путём создания трёх взаимосвязанных моделей:
  - *региональная модель аттестации*, определяющая перспективные направления профессионального развития педагогических работников;
  - *эталонная модель компетентностей педагогического работника*, с позиций которой оценивается профессиональная компетентность аттестуемого;
  - *модель мотивации и поддержки профессионального роста педагогов*, позволяющая выстраивать систему формирования профессиональной мотивационной сферы педагогического работника.
3. Реализация на основе созданных моделей оптимизации системы аттестации педагогов и разработки диагностических материалов для проведения экспертизы профессиональной деятельности педагогов.
4. Создание системы аналитики и отчётности, позволяющей принимать стратегические решения и управлять процессом аттестации.

Реформирование системы аттестации в Московской области стало своеобразным стартап-проектом со всеми его признаками: новизной, недостатком финансирования, креативностью, скоростью реализации, трансформацией в регулярный проект. Важно отметить и то, что благодаря совместной работе в этом стартап-проекте сформировалась команда педагогических работников, методистов и учёных Подмоскovie, которая смогла провести реформу системы аттестации. Сегодня хочется поделиться опытом и рассказать о том, какие три очень важных решения положительно повлияли на результаты нововведений.

*Три решения, которые позволили повысить эффективность системы аттестации педагогических работников в Московской области*

*Решение 1.* Организация монопредметных экспертных групп. Привлечение в их состав лидеров профессиональных педагогических сообществ «Попробуем сравнить аттестацию с защитой кандидатской диссертации. Последняя предполагает обращение в диссертационный совет, состоящий из профессионалов в этой области... Наука возможна лишь тогда, когда есть диалог профессионалов... Почему же, когда речь заходит об образовании, эта мысль кажется дикой и нелепой? В таком тонком и многострадальном вопросе, как становление

педагогического профессионализма, никакая монополия недопустима. Тем более недопустима монополия чиновничья...», — писали в 1999 году авторы статьи «Аттестация: как доказать чиновнику, что ты учитель?»<sup>3</sup>.

Согласимся с этим мнением. Оценивать работу педагога должны профессионалы. Нет ничего хуже непродуманного решения, принятого чиновником, недостаточным компетентным в вопросах качества учительского труда.

В экспертную группу должны входить высококвалифицированные педагоги, чья специальность соответствует специальности аттестуемого педагогического работника. Основными принципами работы экспертной группы должны быть компетентность, объективность, гласность, соблюдение норм профессиональной этики.

При создании экспертных необходимо учитывать региональные особенности. Главное отличие подмосковного региона — наибольшая среди субъектов России (кроме Москвы и Санкт-Петербурга) плотность населения, что обусловлено высокой долей городского населения.

Принимая во внимание вышеизложенное, отметим, что первые вопросы, на которые надо было дать ответ, — это вопросы о том, кто должен быть экспертом, осуществляющим оценку профессиональной деятельности педагогов при аттестации; сколько всего необходимо экспертов и экспертных групп, если в Подмосковье работает более 100 тысяч педагогических работников?

Сегодня в Московской области экспертизу педагогической деятельности на соответствие требованиям, предъявляемым первой/высшей квалификационной категории, осуществляют 27 экспертных (предметных) групп — это около 7 тысяч экспертов из числа лучших представителей профессиональных педагогических сообществ семи зональных объединений Подмосковья. Большое количество экспертов обусловлено тем, что в течение учебного года в Московской области аттестацию проходят примерно 15–20 тысяч педагогов. В результате несложных подсчётов можно определить, что каждый эксперт в течение года выезжает на экспертизу примерно 2–3 раза. Такое количество выездов не отвлекает эксперта от его основной деятельности, в то же время посещение открытых мероприятий у коллег, изучение их педагогического опыта позволяет повысить профессионализм самого эксперта.

Ещё один вопрос, который также требовал первоочередного решения: кто и как будет управлять деятельностью экспертов?

Руководят каждой экспертной группой председатели (всего 165 председателей экспертных групп). Роль председателя экспертной группы в процедуре аттестации трудно переоценить. Он информирует и обучает экспертов, сопровождает и курирует экспертизу профессиональной деятельности аттестуемого педагога. При формировании экспертных групп председатель учитывает независимость экспертизы (группа не может быть сформирована из экспертов того же муниципального образования, где работает аттестуемый педагог).

*Решение 2.* Разработка собственной методики экспертной оценки педагогической деятельности. Понимание необходимости разработки собственной методики экспертной оценки педагогической деятельности возникло почти сразу. Во-первых, учитывая то, что в Московской области в аттестации участвуют 7 тысяч экспертов, которых невозможно обучить сложностям экспертизы одновременно,

<sup>3</sup> Ярмахов Б. и др. Образованию, как и науке, нужен диалог профессионалов // Первое сентября. 1999. № 2.

методика экспертной оценки педагогической деятельности должна быть достаточно простая, технологичная и рациональная. Алгоритм экспертизы необходимо заложить в унифицированный диагностический инструментарий. Это позволит снизить субъективизм экспертной оценки, сделать так, чтобы профессиональная деятельность педагога оценивалась по одним и тем же критериям и показателям всеми экспертами.

Во-вторых, рекомендуемые в тот период методические материалы по оценке уровня квалификации педагогических работников, разработанные под руководством В.Д. Шадрикова<sup>4</sup>, на наш взгляд, недостаточно корректно определяют уровень квалификации аттестуемых педагогических работников.

«Экспертная оценка профессиональной деятельности педагога позволяет определить уровень его квалификации на основе анализа ключевых педагогических компетенций. При проведении оценки профессиональной деятельности эксперты учитывают также результаты самооценки аттестующегося педагога», — утверждают авторы методики<sup>5</sup>. Эксперту предлагается оценить компетентность учителя в решении профессиональных задач (компетентность в области личностных качеств; компетентность в области мотивации учебной деятельности; компетентность в области разработки программы деятельности и принятия педагогических решений; компетентность в области организации учебной деятельности)<sup>6</sup>.

Однако теория современного менеджмента, основанного на системном подходе к кадровым технологиям (рейтинг, оценка результативности, аттестация), устанавливает, как минимум, два процесса в аттестации:

- *оценку компетенций* сотрудника как способность выполнить работу на определённом уровне;
- *оценку результативности* как уровень реализации компетенций и эффективность использования способностей<sup>7</sup>.

Следовательно, для проведения аттестации нужны диагностические материалы, позволяющие оценить *результативность* профессиональной деятельности педагога, основанную на его компетентности. Важно и то, что они должны отражать не только общую педагогическую направленность в деятельности аттестуемого, но и специфику его должности.

Для проведения экспертной оценки профессиональной деятельности всех педагогических работников (согласно номенклатуре должностей педагогических работников от 08.08.2013 № 678) в Московской области был разработан оригинальный диагностический инструментарий, состоящий из более 80-ти комплектов унифицированных форм экспертных заключений (в формате Microsoft Excel) и приложений к ним (в формате Microsoft Word). В основе созданных форм экспертных заключений лежит идея удобства и простоты их использования как экспертами непосредственно в процессе экспертизы, так и аттестуемыми при подготовке к ней. Мнение эксперта о качестве работы педагога выражается в баллах.

При создании форм экспертных заключений использовался табличный метод, который является универсальным средством рационального, наглядного и компактного представления данных для их анализа и обобщения. Таблицы комбинированного вида содержат группы и подгруппы критериев и показателей профессиональной деятельности педагогов, в основе которых лежат требования к квалификации педагога, обозначенные порядком аттестации, и требования к должности, описанные в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, в разделе (от 26 августа 2010 № 761н). Критерии и по-

<sup>4</sup> Методика оценки уровня квалификации педагогических работников // Под ред. В.Д. Шадрикова, И.В. Кузнецовой [Электронный ресурс]. URL: [http://www.educaltai.ru/files/docs/10\\_12\\_08\\_metodika.pdf](http://www.educaltai.ru/files/docs/10_12_08_metodika.pdf).

<sup>5</sup> Методика оценки уровня квалификации педагогических работников // Под ред. В.Д. Шадрикова, И.В. Кузнецовой [Электронный ресурс]. URL: [http://www.educaltai.ru/files/docs/10\\_12\\_08\\_metodika.pdf](http://www.educaltai.ru/files/docs/10_12_08_metodika.pdf). С. 40.

<sup>6</sup> Там же. С. 43–47.

<sup>7</sup> *Чемеков В.П.* Рейтинг: построение системы управления персоналом. М., 2008. — С. 152.

казатели оценки профессиональной деятельности аттестуемого педагогического работника, представленные в экспертном заключении, отвечают принципам необходимости и достаточности для всесторонней оценки его деятельности.

Выбор табличного редактора Microsoft Excel для создания форм экспертных заключений не случаен. Благодаря возможностям Microsoft Excel осуществляется автоматический подсчёт баллов, даются рекомендации о получении основного/дополнительного профессионального образования, распознаются и исправляются ошибки, экспертам и педагогам предлагается различная объясняющая и уточняющая информация. Применение электронных таблиц в формате Excel исключает вероятность ввода некорректных данных, а также позволяет сохранить в неизменном виде структуру и содержание формы экспертного заключения.

*Решение 3.* Привлечение к разработке форм экспертных заключений представителей педагогических сообществ Подмоскovie, методистов, учёных.

В настоящее время во многих субъектах РФ при аттестации педагогических работников используются подобные табличные формы экспертных заключений. Часто встречаются реплики и из наших форм. Но справедливости ради нужно отметить, что мы были одними из первых, кто начал разработку подобных табличных форм в тот период, когда большинство регионов участвовало в широкомасштабном эксперименте по внедрению методики оценки уровня квалификации педагогических работников, разработанной под руководством В.Д. Шадрикова.

Понимая, что педагогика — одна из самых ответственных сфер профессиональной деятельности, а аттестация имеет особое влияние на качество работы педагогов, решили по-новому построить процесс разработки диагностического инструментария экспертизы педагогической деятельности.

До сих пор было принято, что информация о том, как оценивать педагога во время его аттестации, должна быть спущена кем-то «сверху». Мы же пошли другим путём. К разработке критериально-диагностической базы аттестации были привлечены сами педагоги, а также работники методических служб и учёные. При создании диагностических материалов использовались различные формы: совещания, групповые дискуссии, работа фокус-групп в форме мозгового штурма.

Для объективной оценки качества разработанных диагностических материалов на этапе внедрения форм экспертных заключений проводилась общественно-профессиональная экспертиза, в которой также участвовали работники системы образования. Затем на основе пожеланий и рекомендаций, полученных во время экспертизы, осуществлялась их доработка и коррекция. В результате нам удалось создать такие формы экспертных заключений и приложения к ним, которые в полной мере, системно отражают аспекты профессиональной деятельности педагога и удовлетворяют всех педагогических работников.

Особенностью разработанных форм экспертных заключений является, с одной стороны, их завершенность, а с другой — незавершенность.

Почему завершенность? Формы экспертных заключений — это документы, работа над которыми уже завершена. Они утверждены Министерством образования Московской области и приняты к реализации. Но жизнь не стоит на месте, внося коррективы в деятельность педагогов. В связи с этим незавершенность форм экспертных заключений предполагает то, что всегда есть возможность в них что-то улучшить. Любые идеи достойны внимания, и, если они не входят в противоречие с нормативно-правовыми актами, могут быть приняты к рассмотрению.

Необходимо также отметить, что несмотря на свою простоту, формы экспертных заключений дают возможность не только эксперту правильно оценить деятельность педагога, но и педагогу самостоятельно определить вектор своего развития. Каждая заполненная ячейка таблицы экспертного заключения несёт информацию о профессиональной деятельности педагога, а незаполненная ячейка может быть направлением его профессионального самосовершенствования.

К сожалению, в рамках этой статьи нет возможности подробно описать методику подсчёта баллов, но именно определение количества баллов в каждой форме экспертного заключения является основным механизмом, который позволяет проектировать и направлять профессиональное развитие педагога. Для примера, за участие в «липовых» конкурсах (300–500 рублей за диплом любого образца) педагог получает 10 баллов, а за конкурсы, входящие в список рекомендованных, баллы будут на порядок выше. Мы не говорим педагогу — не участвуй в коммерческих конкурсах, а просто делаем так, чтобы это было невыгодно.

В Московской области нет льгот при проведении аттестации педагогических работников (исключение составляют заслуженные работники образования и победители всероссийских профессиональных конкурсов, которые не проводят открытые уроки и мероприятия). Несмотря на это, крайне редки случаи несоответствия заявленной аттестуемыми квалификационной категории, что объясняется прозрачностью экспертизы: каждый педагог может на основании соответствующей формы экспертного заключения провести самоанализ уровня профессиональной компетентности и дать оценку результатам своей деятельности.

Сегодня с уверенностью можно сказать, что благодаря совместным усилиям удалось сделать так, чтобы аттестация стала механизмом профессионального саморазвития педагогов. В качестве подтверждения приведём некоторые высказывания педагогов Подмоскovie:

*«Деятельность в качестве председателя одной из экспертных групп в течение трёх лет даёт мне право утверждать, что для формирования устойчивой внутренней мотивации педагогов в Московской области создана уникальная модель комплексной, дифференцированной, объективной, гибкой и оперативной аттестации. Как человек, работающий и в школе, и в системе повышения квалификации учителей, отмечаю положительную динамику развития профессионального роста педагогических работников нашего региона. Значительно возрос их интерес к исследовательской деятельности, разработке методических материалов, учебных планов и элективных курсов. Заметно увеличилось количество публикаций учителей на персональных, школьных, региональных и федеральных сайтах».* Н.В. Граблина.

*«Как эксперт, я хочу отметить, что с 2011–2015 гг. количество учителей, участвующих в различных профессиональных конкурсах, увеличилось. Коллеги постоянно повышают своё мастерство, делятся опытом, проводят открытые уроки, где демонстрируют эффективность современных образовательных технологий. Больше стало обучающихся, которые участвуют в проектно-исследовательских конкурсах, научно-практических конференциях, интернет-конкурсах. Аттестация ведёт к самообразованию педагога».* И.Н. Шипикова<sup>8</sup>.

### **Аттестация педагогических кадров в условиях модернизации российского образования: перспективы развития**

Перспективы реформирования системы аттестации педагогов связаны с одним из значимых направлений развития современного образования — его стандартизацией. Создание и внедрение образовательных и профессиональных стандартов продиктовано необходимостью

<sup>8</sup> Международная научно-практическая интернет-конференция «Образ педагога XXI века: аттестация как ресурс профессионального развития, саморазвития и самосовершенствования» [Электронный ресурс]. URL: <http://net-edu.ru/node/60002>



обеспечения единства образовательного пространства Российской Федерации, приведение его в соответствие с требованиями, предъявляемыми на международном уровне.

Модернизация российского образования определила новые требования к личности педагогического работника. В первую очередь это ориентация на свободное развитие, самостоятельность, творческую инициативу, конкурентоспособность, мобильность специалиста. Сегодня специфика педагогической деятельности такова, что требует от учителя самых разнообразных профессиональных компетенций: знаний не только в области преподаваемого предмета, но и в области психофизиологических особенностей учащихся и психологии творчества, владения современными образовательными методиками и технологиями и другое.

Новые требования, предъявляемые к профессиональной компетентности педагога, во многом связаны с реализацией требований ФГОС, где показателями педагогической компетентности служат такие умения, как:

- умение проектировать образовательную среду ученика, класса, образовательной организации;
- умение планировать и реализовывать личностные, метапредметные и предметные результаты обучения, формировать универсальные учебные действия;
- умение использовать инновационную систему оценивания результатов образовательной деятельности обучающихся, системный подход к оценке результатов освоения основной образовательной программы, накопительную систему достижений («портфолио»).

Министр образования РФ Д. Ливанов назвал задачей 2015 года подготовку к запуску с 2016 года новой программы модернизации общего образования, которая будет предусматривать поддержку регионов для перехода на новые образовательные стандарты<sup>9</sup>.

Решение задач, связанных с реализацией ФГОС, на сегодняшний день видится в массовом повышении квалификации и переподготовке работников системы образования. В то же время рост требований к профессиональной компетентности педагогов заставляет искать принципиально новые возможности, и такие возможности заложены в системе аттестации.

Сегодня, когда педагогические работники призваны претворять в жизнь реформы, связанные с введением стандартов образования, эффективное использование ресурсов аттестации становится особенно актуальным. Аттестация как комплексная процедура оценки уровня профессиональной квалификации является важным фактором повышения профессионализма педагогических работников.

Очевидно, что существенные перемены в образовании невозможны без кардинальных изменений в системе аттестации педагогов. «Разработка новой процедуры аттестации педагога — непреложное условие введения профессионального стандарта педагога», — считает Е.А. Ямбург<sup>10</sup>. Подтверждением этому служит и то, что утверждённая Правительством РФ Комплексная программа повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций (от 28 мая 2014 года № 3241п-П8) предусматривает внедрение профессионального стандарта педагога в систему аттестации педагогических работников.

<sup>9</sup> Ливанов, Д.В. Доклад в Государственной думе от 12.11.2014. [Электронный ресурс]. — [http://www.edu.ru/index.php?page\\_id=5&topic\\_id=&sid=32280](http://www.edu.ru/index.php?page_id=5&topic_id=&sid=32280).

<sup>10</sup> Ямбург Е.А. Что принесет учителю новый профессиональный стандарт педагога? / Е.А. Ямбург. — М.: Просвещение, 2014. — С. 63.

В настоящее время проблемы аттестации педагогов слабо освещаются в средствах массовой информации, не изучается опыт регионов, поэтому профессиональное сообщество не знает как о достижениях в этой сфере, так и о возникающих рисках и проблемах.

Осознавая важность практической реализации задач аттестации педагогических кадров, необходимо создать постоянно действующую информационную площадку для обмена опытом между субъектами Российской Федерации. С этой целью в апреле 2014 года проведена первая научно-практическая конференция «Образ педагога XXI века: аттестация как ресурс профессионального развития, саморазвития и самосовершенствования». Актуальность и значимость проведённой конференции подтверждает тот факт, что для участия в ней в Дом правительства Московской области приехали представители 22-х регионов России. Нет сомнений, что начатое дело нужно продолжать, сохраняя созданные в процессе профессионального общения дружеские связи. Надеемся, что журналы, специализирующиеся на педагогической проблематике, выступят в качестве информационных и дискуссионных площадок по актуальным вопросам аттестации педагогов.

---

***Нелли Владимировна Долгоаршинных,***

*начальник регионального научно-методического центра экспертной оценки педагогической деятельности ГБОУ ВПО МО «Академия социального управления», доцент, кандидат педагогических наук, заслуженный работник образования Московской области, Почётный работник общего образования Российской Федерации*