

ПОРТФОЛИО УЧИТЕЛЯ: ВОЗМОЖНАЯ ПОЛЬЗА И ВОЗМОЖНЫЙ ВРЕД



Марк Поташник,
*действительный член (академик)
Российской академии образования,
профессор, доктор педагогических наук*

Прежде всего мы считаем необходимым предупредить читателя, что никаких вариантов содержания и структуры портфолио как папки, в которой собирается информация о личных достижениях учителя, мы приводить не будем. Это не случайно, а намеренно, поскольку в том виде, в каком портфолио учителя используется в школах сейчас, вреда для образования, для детей гораздо больше, чем пользы. И мы не хотим увеличивать этот вред.

Начало

Вспомним, как всё начиналось примерно десятилетие назад. Чиновники из служб аттестации заимствовали у спецслужб форму досье (портфолио). Работники школ (и руководители, и учителя) были тогда очень раздражены этим новшеством: «Ещё одна бумага, которую нужно будет составлять в дополнение к многочисленным имеющимся. Непонятно, когда с детьми работать и когда готовиться к этой работе», — возмущались школьные практики.

Потом ропот недовольства руководителей школ как-то незаметно

сошёл на нет, и также незаметно появились их одобрительные оценки:

«Портфолио — очень даже неплохое новшество. Пришёл устраиваться на работу — предъяви портфолио: с чем пришёл, чего достиг, на что можешь претендовать»;

«Раньше и я, и завучи при подготовке аттестационных документов мучительно вспоминали достижения каждого учителя, а теперь открыл портфолио — и всё нужное перед глазами. Портфолио сейчас — одна из основ аттестации» и т.п.

А теперь и от учителей не слышно никаких недовольств в связи с повсеместным использованием портфолио. Более того, некоторые педагоги увидели в подготовке портфолио кое-что позитивное для себя. Так, учитель истории Факельской средней школы Игринского района Удмуртии, заслуженный работник народного образования республики В.А. Туров пишет мне: «Сначала я был противником составления портфолио, но через два года моя позиция изменилась. Эта работа дала мне возможность увидеть себя со стороны; оценить степень своего профессионального роста как педагога; сравнить свои достижения с достижениями коллег;

подняться в своих глазах (оказывается, я многое умею и многое могу); мотивировать себя на ещё большее старание в работе».

Разумные аргументы, не правда ли? Как с ними не считаться, даже если лично мне работа по составлению портфолио не по душе. И вместе с тем...

Образцы

При подготовке статьи я попросил руководителей муниципальных методических служб и школ прислать мне структуры используемых ими портфолио и образцы портфолио. То, что я получил из разных точек страны, повергло меня в шок. Как понимает читатель, мне были присланы лучшие, с точки зрения их авторов, образцы. Потрясение было вызвано, прежде всего, объёмом: десятки страниц, не уместяющиеся в одну папку. Что касается содержания и структуры, то там было всё, что только буйная фантазия (мягко скажем) увлечённых людей могла вообразить: данные страхового свидетельства, ИНН, копии дипломов, грамот, благодарностей, удостоверений, свидетельств, сертификатов о посещенных курсах повышения квалификации, ученики — победители олимпиад, планирование на текущий и следующий годы, обязательства, анализ контрольных работ за каждый год (в динамике), методические разработки, сведения о публикациях, вычленённые противоречия и проблемы собственной педагогической деятельности, предлагаемые способы решения проблем, самооценка эффективности всего и вся, научно-методическая деятельность педагога, информация об участии в различных городских, районных, областных форумах, марафонах, фестивалях и т.д., и т.п. — несть числа. Ко всему этому стоит добавить ещё специальную публичную процедуру «Презентация портфолио» в форме ток-шоу (готовятся сценарий и режиссура), а в ряде регионов практикуют ещё «Защиту портфолио», и тогда впечатление серьёзного неблагополучия (болезни) станет не просто очевидным, но и устрашающим.

Причины

Причина, как нам кажется, — в учительской ментальности (психологии). Кто-то из-за страха не пройти аттестацию (от чего зависит и без того нищенская зарплата) будет писать всё, что от него потребуют. Простим их. Но не все же такие.

Мы с осуждением и возмущением обратились к тем, кто наизобретал требования к портфолио учителя, заметим, одобренные органами образования разных уровней как передовой педагогический(?) опыт: «Как же можно так изощрённо и бессовестно забирать у учителя самый дефицитный его ресурс — время, которого всегда не хватает? И всё это на «творение» того, без чего школа обходилась в лучшие годы?».

Руководители методслужб и директора этих школ тут же горячо стали возражать:

«Вы не правы! То, что мы разработали, — всего лишь... рекомендации. Они не обязательны и призваны помочь учителю грамотно подготовить портфель своих достижений. Более того, Вы посмотрите, с каким увлечением учителя заняты этой, по сути, методической работой».

Не правда ли, какой невинный, идилический, якобы проникнутый заботой об учителе ответ? А то мы не знаем, во что превращаются рекомендации власть предержащих, когда они начинают творить новые бумаги, матрицы, формы отчётов, намекая при этом на возможные трудности при прохождении аттестации!

Для разъяснения своей позиции я пока хочу задать читателю отнюдь не риторические вопросы:

«Кто, где, когда и установлена ли вообще корреляция (причинно-следственная связь, влияние) объёма портфолио учителя и качества образовательного процесса, результатов образования?»;

«Какая польза детям, ради которых, собственно, и существуют школы и учителя в них, от введения объёмных, структурированных и всё увеличивающихся портфолио, если федеральное Министерство образования публикует ежегодные данные о том, что качество обученности год от года в России падает?».

Вовсе не хочу винить учителей — они просто жертвы бюрократического произвола чиновничества. Дело в другом: я наблюдал, с каким интересом, мотивированно, действительно увлечённо даже очень хорошие учителя занимались подготовкой, ежегодным обновлением своих портфолио: «Вы знаете, я поначалу очень возмущалась нововведением. Но потом мне стало интересно заниматься сбором и оформлением своих ежегодных достижений. Я как-то незаметно для себя стала заниматься анализом, обобщением, а затем и рефлексией своего опыта, что прежде тоже делала, но не так систематически и не системно» — так (или примерно так) ответили мне разные хорошие, серьёзные педагоги.

«Его подготовка стала увлекательной для учителей» — вот в чём мне представляется негативная суть нововведения под названием «портфолио учителя».

«А как же дети?» — повторяю я свой вопрос.

Я что-то ни от кого не слышал, чтобы, будучи вечно перегруженными, учителя во весь голос заявляли, что их отрывают от непосредственной работы с детьми, что у них не остаётся времени, чтобы учить, воспитывать, развивать, ходить в музеи, театры, в походы, путешествовать, играть и т.п. — общаться с детьми.

Дефицит времени

Напомним ещё раз: время было, есть и остаётся наидефицитнейшим ресурсом педагога. Его всегда не хватает для обстоятельной, неторопливой, продуманной работы с ребёнком. А серьёзная, глубокая педагогика всегда требует продуманности, обстоятельности, неторопливости. Это аксиома. Необходимо понять, что всеобщий закон сохранения (энергии, материи, времени) объективен и действует независимо

от нашего желания. «Изобретая» новые разделы, пункты, структуры, требования к портфолио учителя (добавим к этому время на подготовку, проведение презентаций и защит портфолио), мы разбазариваем драгоценное время учителя и ровно столько, сколько часов, дней и вечеров учитель просидит за рисованием, писанием, набором текстов, вычерчиванием диаграмм, графиков в своём портфолио, столько же он отнимет от непосредственной педагогической работы с ребёнком или от подготовки к ней. *В этом и есть вред от портфолио в его нынешнем гипертрофированном, уродливом, карикатурном исполнении.*

«Ну хорошо, — скажет читатель, — но ведь и польза есть, и она очевидна».

А мы и не отрицаем, что польза может быть. Просто нужно осмотреться, увидеть явление со всех сторон и оставить в портфолио только то, что отвечает его прямому предназначению как форме интеграции текущих результатов профессионального роста педагогов, т.е. искать оптимальный (максимум результата при минимально необходимых затратах времени) вариант этого документа. И сопоставить пользу и вред.

Рекомендации

Изложим наше видение методических требований (т.е. рекомендаций) к портфолио в форме постулатов:

- портфолио — это портфель (собрание, досье) *только* личных достижений учителя, выраженных в прямой и очень краткой форме («подготовлено», «разработано», «сделано», «издано» и т.п.); участие в чём бы то ни было к портфолио не относится;
- портфолио не является официальным документом учителя и школы (см. утверждённый федеральным Министерством

образования перечень документов, предъявляемых при проверке, — там портфолио нет), а потому и готовится этот личный документ (как и поурочные планы) в произвольной форме, которую определяет для себя сам учитель;

- учителя изначально неодинаковы, каждый из них индивидуален, а потому у них объективно не могут быть одинаковые портфолио ни по содержанию, ни по структуре. Например, одна учительница взяла сложную тему (идею) и разработала её за много лет от фрагмента урока до методической системы мер всех уроков, занимаясь только самообразованием; другая «наполняет» портфолио набором сертификатов от всевозможных посещенных ею курсов повышения квалификации. Как их портфолио можно сравнивать?

А потому любые попытки чиновников произвольно трактовать, унифицировать структуру и содержание портфолио неправомерны. Если они вводятся как некие единые требования для всех учителей региона или города (района), то только путём издания нормативного акта, распоряжения, приказа, которые могут (и должны) быть оспорены в суде любым учителем как противозаконные (любой суд однозначно поддержит сторону учителей); если же документ называется «рекомендациями», то он не обязателен для исполнения и вообще не может быть основой оценки работы учителя;

- унифицированные для всех учителей структура и содержание портфолио только в самом общем виде могут быть введены при обязательном участии в разработке документа самих учителей (представителей их выборных органов) и только после их утверждения органами учительского самоуправления (решение педсоветов школ, учительских конференций и т.п.).

В заключение отметим: *каждое требование к тому или иному пункту портфолио должно быть безусловно грамотным и безукоризненно обоснованным. Мы категориче-*

ски против того, чтобы в портфолио фиксировалось как достижение учителя число учащихся, успевающих на «4» и «5». Этот показатель справедлив только в том случае, когда методом медико-психолого-педагогического (педологического) консилиума показано, что эти данные соответствуют максимальным возможностям детей, определённым в зоне их ближайшего развития. Нужно понять, что если в классе много детей с ограниченными природными задатками и доказано, что максимальные возможности этих детей — только оценка «3», и если все эти дети учились на «3» (то есть достигли наивысшего возможного для них уровня), это свидетельство очень хорошей работы учителя.

Небесполезно сравнить процент победителей олимпиад с общим числом учащихся класса (классов), где работает учитель, которые учились не на уровне своих возможностей, а ниже их.

Точно так же наличие разработанной учителем так называемой авторской программы (альтернативной по отношению к государственной, где тоже есть свои авторы) не должно считаться достижением учителя и не должно заноситься в портфолио, если нет программы эксперимента по её использованию и сравнительных результатов эксперимента, из которых бы следовало, что эта авторская программа по объективным критериям оказалась более эффективной, чем обычная (критерии результативности, экономии времени, появления новых результатов образования, которых при работе по обычной программе не было).

Ну, и наконец, мы обратились в ряд *лучших школ страны*, где стабильно и уже много лет детям дают образование высокого качества, проверенного не только по текущим и конечным, но и по отдалённым результатам, и в которых *никогда не было и нет никакой работы по подготовке портфолио учителя*: «У нас в школе этим никто не занимается», — ответили нам.

Резюме

Таким образом, наше резюме по работе вокруг портфолио учителя таково:

- эта форма интеграции текущих результатов профессионального роста учителя может иметь место, только если отражает именно результаты и в краткой форме, создание и пополнение которой не отвлекает учителей от непосредственной работы с детьми и не подменяет её;
- интерпретация результатов, их оценка, анализ процесса работы учителя к портфолио вообще не относятся, а если учитель принимает решение о необходимости письменного анализа, обобщения, систематизации и описания своего педагогического опыта, то хорошо бы определить, ради чего, с какой целью это делается. Можно понять учителя, когда портфолио собирается для подготовки статьи (статей), будущей книги, диссертации и т.п. Но во всех случаях это может делаться только по решению самого учителя, а не по требованию администрации школы или органов управления образованием, причём форма и структура папки портфолио индивидуальны;
- наши оценки портфолио не имеют никакого отношения к тем педагогам, которые самостоятельно ведут педагогический дневник (о котором писал ещё В.А. Сухомлинский), где фиксируются все события недели, месяца, наблюдения за учениками, анализ, размышления учителя, пометки для себя, где фиксируются достижения и неудачи учителя, если ведение такого дневника (чем-то похожего на портфолио) является частью личной педагогической системы, индивидуального стиля работы учителя, что никак не мешает его заинтересованной непосредственной работе с детьми;
- администрации школы всегда следует помнить, что учителя постоянно перегружены, им всегда не хватает времени даже для фронтальной работы с детьми, а уж с группами детей или для индивидуальной работы — тем более. А потому следует создавать все возможные условия, чтобы это время было, и пресекать странные увлечения тех педагогов, которые готовы писать бумаги о себе сколько угодно, только чтобы не тратить время на непосредственную работу с детьми;

● можно признать целесообразность подготовки портфолио учителя как временной меры управленческого характера для стимулирования и мотивации добросовестной работы в тех педколлективах, которые по разным причинам оказались разболтаны, разложены, раздираемы противоречиями, групповщиной, интригами, плохим внутришкольным управлением, что бывает при частой смене директоров и их заместителей, при хронической нехватке кадров, ошибках руководителей и безграмотном управлении школой;

● проблема не в самом портфолио как форме интеграции текущих результатов профессионального роста педагогов, а в гипертрофии его объёма, что отнимает время учителя, отвлекает его от отдыха, от собственно методической работы, от непосредственной работы с детьми.

Чрезмерность в чём бы то ни было всегда превращается в противоположность самой меры.

Уместно будет напомнить, что всё сказанное (может быть польза, а может быть и вред) относится и к подготовке учениками своих портфолио. **НО**

Вышла в свет книга
М.М. ПОТАШНИКА
«Управление профессиональным ростом учителя в современной школе»

Методическое пособие для учителей и руководителей школ

Справки: тел. (495) 953-99-12;
E-mail: pedobsh@mail.ru