Пионер
Петербургские Инновации Образования Невского Района
N9
ноябрь 2011

АТТЕСТАЦИЯ: МИФЫ И РЕАЛЬНОСТЬ

Что пользы в том, что ты многое знал, раз ты не умел применять твои знания к твоим нуждам.
Франческо Петрарка

Уважаемый читатель!

Почти год мы следим за тем, как реализуется новая форма уже хорошо знакомого всем педагогам порядка аттестации.

Новый порядок направлен на решение следующих задач: подтверждение соответствия работников занимаемой ими должности, повышение уровня профессионального мастерства и распространение инновационного опыта, стимулирование их личностного (статусного) профессионального роста. Сегодня нет, наверное, ни одного педагога, который не обсуждал бы эту тему. Она коснулась всех, кто работает в сфере образования.

Именно поэтому мы решили не обходить стороной то, что в настоящее время волнует каждого педагога. На страницах нашего журнала вы найдете множество ответов на интересующие вас вопросы, познакомитесь с различными точками зрения, увидите, как понятие «аттестация» может рассматриваться с разных ракурсов. В этом номере собраны материалы разных категорий педагогических работников: ответственных за аттестацию; педагогов, прошедших или только стоящих в преддверии аттестации, а так же размышление над тем, какой может быть эта процедура для руководящих работников.

Нами была сделана попытка рассмотреть потребности и возможности педагогов, проблемы и пути их решения. Надеемся, что собранные материалы помогут вам взглянуть на процедуру аттестации не как на «тяжкий крест», а как на приобретение нового опыта, новых знаний и компетенций.

Удачи вам!

С уважением, редакция

СОДЕРЖАНИЕ

I. Авторитетное мнение

Первый рубеж отсталости школы мы преодолели 4

Нужна ли оценка учителю? 7

Решаем проблемы - нестандартно 9

Итоги, проблемы и перспективы аттестации педагогических работников 11

Качество системы не может быть выше качества работающих в ней учителей 15

Новые правила аттестации педагогов 19

II. Аттестация: мифы и реальность

К вопросу о «мифах» нового порядка аттестации педагогических работников в Санкт-Петербурге 21

Аттестация: реальность, которая превращается в мифы и мифы, которые становятся реальностью 23

III. На вопросы педагогов отвечают...

Главное – это уверенность в своих силах! 26

Аттестация педагогических работников дошкольного образовательного учреждения. Вопросы и ответы 30

IV. Маршрут аттестации

Дорогу осилит идущий... 34

Взгляд на экспертное заключение об уровне профессиональной деятельности педагогического работника образовательного учреждения или как складывается заветная сумма баллов? 36

V. Размышление на тему дня

Аттестация: миссия выполнима? 39

Аттестация - не приговор 44

Новый библиотекарь в новой школе 46

VI. Из личного опыта

Как я готовилась к прохождению аттестации 49

Главное - стремление! 53

Аттестация «по-новому»: дело мастера боится! 55

Уважаемые читатели! Пока номер готовился к выходу, в экспертные заключения об уровне профессиональной деятельности педагогических работников образовательных учреждений были внесены изменения, ознакомиться с которыми можно на сайте Информационно-методического центра (Отдел повышения квалификации/Аттестация)

Первый рубеж отсталости школы мы преодолели

Андрей Ловягин , депутат фракции «Единая Россия» Законодательного Собрания Санкт-Петербурга, председатель комиссии по образованию и науке при региональном политсовете Санкт-Петербургского отделения Партии

В этом году исполняется 10 лет принятия первой концепции модернизации образования в современной России. После шоковой терапии 90-х рухнуло все, включая одну из лучших в мире систему советского образования. В 2001 году сразу же после бюджетной стабилизации появилась инициированная В.В. Путиным концепция, которую мы реализуем по главным направляющим до сих пор. За последние годы Россия провела тяжелые, не всеми понятые и принятые, но крайне необходимые реформы в нашем среднем образовании, которые позволяют все-таки надеяться на лучшее будущее.

Директор-менеджер

Конкретно в Санкт-Петербурге было сделано следующее. Во-первых, все школы были переведены на финансирование по нормативам. Ушли в прошлое времена, когда бюджетные средства распределялись по блату. Затем школы перевели на условную финансово-хозяйственную самостоятельность, сделали их немного более способными к самостоятельному развитию в рыночной экономике. Директора стали менеджерами. В школах появилась хозяйственно-административная часть, которая за несколько лет приняла на свою ответственность инженерно-технический и информационно-программный комплекс. Все проходило очень болезненно.

Практически все школы прошли через текущий или капитальный ремонт, улучшили освещение, заменили мебель, получили ограждение, детские площадки, многие школы получили стадионы, бассейны, крытые катки и ФОКи (физкультурно-оздоровительные комплексы). Почти во всех школах отремонтированы спортивные площадки и спортзалы, обновлен спортинвентарь и пищеблоки.

Параллельно произошла информационная революция. В школах появились мультимедийные технологии: компьютеризированные проекторы, интерактивные доски, электронные учебники, медиатеки, интернет, электронные дневники, компьютерные сети, административные системы обработки данных. Кроме того, повсеместно стали внедряться современные кабинеты по физике, химии и биологии, имеющие широкий комплект лабораторного оборудования для учебных опытов. Научные исследования показали трехкратное повышение запоминаемости материала при использовании современных технологий.

Все это потребовало срочной и массовой переподготовки педагогов и администрации школ, которая была, в основном, проведена силами АППО (академии педагогического постдипломного образования), Педагогического университета, СПбГУ ИТМО, Высшей школой экономики, развитой сетью методических и ресурсных центров, экспериментальных площадок.

Социальный статус педагога нужно поднимать дальше

На этой базе стало возможным реально

поставить, а не только декларировать, задачу подъема социального статуса педагогов. Начали с материального стимулирования. Отрасль перешла на новую систему финансирования заработной платы. Сама зарплата неуклонно повышалась. Средняя зарплата в 2011 году достигла уровня 27, 36 тыс. руб. против 3,9 тыс. руб. в 2003. В этом году, инициированный «Единой Россией» проект модернизации образования закрепил среднюю зарплату в отрасли на уровне средней по регионам.

Ежегодно выплачиваются 360 премий Правительства Санкт-Петербурга в различных номинациях совершенствования педагогического мастерства на общую сумму 31млн. руб.

Был возрожден праздник выпускников «Алые паруса», получивший международную известность.

По программе «жилье бюджетникам» педагоги смогли реально улучшать свои жилищные условия. Рекорд был поставлен в 2010 году, когда жилье получило 775 учительских семей.

Выплаты молодым специалистам с 5,7 тыс. руб. в 2005 выросли до 36,9 тыс. руб. (49,2 для отличников). Проблема нехватки кадров, особенно молодых кадров, в значительной степени была решена для Санкт-Петербурга, хотя успокаиваться рано.

Была введена система независимого государственного контроля за качеством образования (ЕГЭ, ГИА) и новая форма аттестации педагогических работников, так как качество системы не может быть выше качества работающих в ней учителей.

Стартовала система профильного обучения в старших классах. Были начаты системные проекты в смежных областях: введена система дошкольного образования и начаты реформы в профессиональном образовании. Для исправления многочисленных ошибок и сбоев, неизбежных при таких организационно сложных проектах, и завершения всех этих процессов в полном объеме еще потребуется несколько лет напряженной работы, но уже сейчас можно говорить, что первый рубеж отсталости преодолен. Школы вышли на качественно новый уровень. Те, кто видел школы в 90-е и сейчас, могут наглядно сравнить. Это — день и ночь.

Время для развития новой школы

Наступает время постановки новых задач развития. По моему мнению, основными являются следующие три. Это переход на новые образовательные стандарты. Переход на новую систему государственного финансирования (83 ФЗ). Переход к государственно-общественному управлению образовательными учреждениями.

Каждая программа решает несколько задач, которые, в конечном итоге, сводятся к трем главным: повышению качества образования, сохранению здоровья и воспитанию личности.

Переход на новые стандарты важен, так как в обществе уже сформировался запрос на новое качество образования. Недаром откровенно слабые стандарты для старшей школы вызвали такую бурную реакцию. В этом году по новым стандартам начинают учиться первоклассники. Опыт одной из моих подведомственных школ в Рыбацком (№ 569, директор Королева Инна Витальевна), которая уже год работает по ним в качестве эксперимента, получил одобрение экспертов.

Я считаю правильным, что взят курс на метапредметы, развивающие базовые качества личности. Также важно, что государство впервые предъявило комплексные требования к условиям реализации образовательных программ. Потенциал выхода на новый уровень задан, важно его грамотно реализовать.

Одним из главных препятствий является ведомственный раздрай в вопросе информатизации школ, благодаря которому была сорвана программа 2010 и 2011 годов. По сути, закупка значительной части техники для перехода на новые стандарты первоклассниками приобретается за счет федеральных субсидий, выделенных по проекту «Единой России» «Модернизация образования». Следует передать эту программу из Комитета по информатизации и связи (КИС) в Комитет по образованию для усиления ответственности за конечные результаты. Это не умаляет роли КИСа в части проведения единой технической политики в городе и обеспечения централизованных закупок для экономии средств. Кроме того, эта программа должна быть переработана и стать комплексной в плане развития информационной образовательной среды, а не только обеспечения школ софтом и «железом».

Переход на новую систему финансирования — это попытка повысить эффективность бюджетного финансирования за счет формализации формирования госзаданий. Я не согласен с теми, кто считает это введением платного образования, так как почасовая бесплатная составляющая образовательных программ не уменьшается. Некоторая, пусть даже «квази» для начала, формализация отношений между руководителями образования и школами мне кажется очень полезной и при удачной реализации должна значительно снизить административную нагрузку на школы, включая уже запредельно избыточную отчетность. Хотелось бы также в рамках этой темы разобраться с нормативным финансированием, к которому есть масса претензий. Переход школ на автономку, по мнению знакомых директоров, пока не выгоден для большинства школ. Я надеюсь, переход к большей самостоятельности будет осуществляться постепенно и оставаться добровольной опцией для самых сильных учебных заведений. Посмотрим на опыт Твери, где уже 80% школ, по данным СМИ, перевели в автономное плавание в обязательном порядке.

Вместе с родителями

Развитие государственно-общественного управления была одной из главных задач, упомянутой выше концепции 2001 года. Она до сих пор находится в зачаточном состоянии, хотя первые школьные советы с участием родителей и учеников имеют уже многолетнюю историю. Эксперты оценивают полученный опыт как 50 на 50. Трудности состоят в сопротивлении некоторых директоров, в пассивности и низкой культуре большинства родителей.

Важным моментом на этом направлении является развитие программы электронный дневник, как средства создания информационного поля для активного диалога между родителями и школой. Сейчас эта программа буксует из-за необходимости вести параллельно вручную классный журнал и отсутствия у многих педагогов персональных ноутбуков. Этот вопрос был поднят на встрече представителей Народного фронта с руководителями комитетов исполнительной власти и взят на контроль «Единой Россией».

Нужна ли оценка учителю?

Когда-то римский писатель-эрудит Плиний Старший уже ответил на этот вопрос, сказав: «Может ли мерить вещи тот, у кого нет мерки даже для себя?», однако сегодня мы все равно пытаемся ответить на этот, по сути уже риторический, вопрос.

Так получилось, что нам с Вами посчастливилось жить в эпоху перемен. Важно только понимать: с чем связаны эти перемены. Дело совсем не в том, что кто-то недодумал или недосмотрел. Процессы модернизации образования в последние десятилетия ведут многие страны мира, а связаны эти изменения с произошедшим в XX веке переходом от аграрного общества к обществу знаний.

Основной акцент перехода заключается в ином понимании сути образования как такового: «мы придем к переопределению того, что означает быть образованным человеком. Традиционно — и особенно в течение последних 300 лет (пожалуй, с 1700 года или около того, по крайней мере на Западе, но примерно с того же времени и в Японии) — образованным человеком считался тот, кто обладал неким предписанным запасом формального знания. Немцы называли такое знание allgemeine Bildung , или кругозором, а англичане (и, следуя им, американцы XIX столетия) — the liberal arts, или либеральными гуманитарными науками. Образованным человеком во все большей степени будет считаться тот, кто научился учиться и продолжает учиться, в особенности путем формального образования, в продолжение всей его или ее жизни»- так писал П.Ф. Друкер, один из самых уважаемых в мире философов менеджмента и общественных отношений.

Мир констатирует факт: традиционная школа не смогла решить задачу подготовки ученика к непрерывному образованию. А это означает, что необходимы инновационные изменения для создания новой модели школы – именно на это и направлены основные, происходящие в большинстве образовательных систем мира процессы модернизации: «Несмотря на разные социально-политические условия, цели реформ образования в большинстве западных стран были общими. Первая цель – повысить качество и доступность образования для всех групп учащихся в условиях постоянно-увеличивающегося их многообразия (этнического и культурного, прежде всего). Вторая – переориентировать систему школьного образования с государства как монопольного заказчика образовательных услуг на потребителей (учеников, родителей, бизнес, науку, профессиональные и местные сообщества). Третья – создать конкуренцию среди поставщиков услуг образования и возможность свободного выбора поставщика потребителями».

Наталия Зенич, начальник отдела инновационных образовательных технологий и связей с общественностью Комитета по образованию Санкт-Петербурга

В целом можно говорить о позитивных изменениях, произошедших в мировых системах образования. В ряде стран успехи наиболее очевидны: например, по результатам исследований PISA «результаты Финляндии рассматриваются мировой общественностью как образцовые». Согласитесь, что для определения эффективности изменений, для нахождения образца оценка просто необходима. Ведь каждый день учитель имен-

но с такой позицией подходит к работам своих учеников.

Необходимо только помнить, что оценка оценке рознь. Опыт реформирования систем образования, тщательно анализируемый как международным сообществом в целом, так и на уровне отдельно взятой страны, показал, что все виды оценки можно разделить на две большие группы:

Еще одно трудновыговариваемое словечко, скажет кто-то. Может и так... Гораздо важнее, что это новое слово несет в себе и новый подход к оценке. Основное отличие эвалюации от традиционных контрольных мер заключается в том, что «эвалюация связана с принципиально позитивной установкой на улучшение, на помощь, не на оценку (хорошо\плохо), носит диалогический характер и не связана с санкциями».

Именно этот ключевой смысл слова и лег в основу тех изменений, которые происходят сегодня в оценке деятельности учителя.

Появление критериев оценки качества труда учителя – не повод для кулуарных «разборов полета», а стимул для внесения изменений в деятельность самого учителя.

Возможно, нам всем пока не хватает опыта грамотной и психологически безболезненной организации деятельности по проведению оценочных процедур. Учитель всегда отличался гиперответственным отношением к делу, многие из нас придерживаются принципов жесткой внутренней самооценки - и, порой, сам себе выставляешь «неуды» гораздо чаще, чем окружающие. Однако пришло время проверить свой внутренний камертон. И в этом может помочь опыт наших коллег. Например, при оценке Национальной стратегии развития грамотности и счета (NLNS) в Англии была сформирована следующая структура оценки для контроля и анализа результатов проводимых изменений.

Во-первых, были задействованы государственные рычаги управления модернизацией образовательного процесса: на достижение цели были направлены «значительные инвестиции», подготовлена развитая инфраструктура, консультанты и ведущие преподаватели, готовые оказывать поддержку своим коллегам, изменена учебная программа начальной школы, осуществлялся постоянный мониторинг, для решения проблем «по мере того, как они появляются, и возможность быстрых решений или оперативного вмешательства, где это необходимо». Не правда ли, очень похожая ситуация по введению Федеральных государственных образовательных стандартов в начальной школе?

Во-вторых, формировалась позитивная мотивация всех участников образовательного процесса, учитывались «недавно развитые навыки и концепции», а также «местный

контекст». Кроме того, «английское правительство эффективно перемешали подотчетность и стимулы, чтобы свершить большие успехи в грамотности и математике… Следующая стадия их успеха – это создание и усиление педагогических сообществ, где бы местные школы становились хозяевами своей собственной судьбы в пределах подотчетности и поддержки». Обратите внимание: «хозяева своей судьбы»! Что мешает нам пройти тот же путь?

Еще один пример из жизни наших соседей: тот же принцип – не только подотчетности, но и стимулирования и мотивации - используется в образовательной системе Финляндии: «система оценивания должна способствовать улучшению качества образования не путем поиска и констатации плохих результатов в обучении в отдельных учебных заведениях, а с помощью достижения гармонии между учебными заведениями и теми, кто проводит образовательную политику. Оценивание должно придавать уверенность, дать толчок к прогрессу, заставить поверить в способность изменить работу учебного заведения в лучшую сторону.».

Вот этому нам с Вами и предстоит научиться. Мы все время выискиваем в своей работе и работе своих коллег недостатки (это, безусловно, важно – их анализ помогает скорректировать движение вперед), но важно еще увидеть достоинства! А если по какой-то причине их – достоинств – еще немного, педагогическое сообщество должно помочь: рассказать, научить, поддержать! И только в подобной системе - в атмосфере полной информационной открытости и доступности - сформируется иной тип педагога, готового к регулярной самооценке с целью повышения качества своей деятельности и способного научить самоанализу своих учеников.

А ведь именно такого результата ждут сегодня от образовательных учреждений: учителя должны стать действительными «моральными агентами перемен».

Решаем проблемы – нестандартно

Один из парадоксов
нашей жизни таков,
что за отсутствие проблем
приходится платить...
отсутствием успехов!

Надия Спиридонова, начальник отдела образования администрации Невского района Санкт-Петербурга

Человек на протяжении всей своей жизни сталкивается с проблемами. У каждой проблемы существует своя «история болезни» и, соответственно, свои варианты решений. Для многих процесс решения проблемной или конфликтной ситуации проходит довольно сложно. Часто человеком овладевают эмоции, обиды, страх, неприязнь, гордыня. Именно такая ситуация сложилась поначалу в образовании в связи с появлением новых требований к аттестации педагогических работников. В учительской среде начались разговоры, которые сводились отнюдь не к поиску вариантов решений. Но разумный человек понимает, что при таком отношении проблемная ситуация может стать ещё более сложной, превратившись в затянувшуюся борьбу с ветряными мельницами.

Однако интересен тот факт, что, несмотря на созданную самими же педагогами ситуацию трагизма и безысходности, между выходом в свет новых требований к аттестации и сегодняшним днем среди педагогов Невского района нет не прошедших

процедуру аттестации. Это говорит о том, что, несмотря на некоторый негатив, витающий в педагогическом сообществе и направленный на новые требования к аттестации, люди не готовы сдаваться.

В своё время кто-то сказал, что безвыходных ситуаций не существует. Просто, порой, варианты выхода из таких ситуаций нас не устраивают, что мы и имеем сейчас вокруг процедуры аттестации. Наверное, в этом сложно убедить педагогов, которые видят только негатив, не способны воспринимать положительные изменения в обществе и, естественно, в образовании. Тем же – кто сделал правильные выводы из сложившейся ситуации и кто рассматривает разделы экспертных заключений как руководство к действию, хочу предложить свое решение поставленной задачи.

Несмотря на созданную самими же педагогами ситуацию трагизма и безысходности, между выходом в свет новых требований к аттестации и сегодняшним днем среди педагогов Невского района нет не прошедших процедуру аттестации.

Специально для педагогов в нашем районе разработана схема повышения квалификации как возможность разноуровневого тиражирования своего педагогичсекого опыта. В основании этой схемы лежит обучение на курсах повышения квалификации. Это обязательное условие. «Педагог должен быть компетентным... Мы не можем доверять только диплому, полученному 20 лет назад», — уверена директор Института развития образования ГУ-ВШЭ Ирина Абанкина.

Диплом и удостоверение повышения квалификации, конечно, - показатели непрерывного роста педагога, но... видеть сам процесс и, более того, управлять им – гораздо интереснее. Задача не из лёгких! На помощь пришло решение о создании социально-методической сети «2БЕРЕГА». Здесь хорошо видно, кто и чем живет: педагоги с активной профессиональной позицией так или иначе становятся заметны и интересны.

Портал «2БЕРЕГА» - хорошая стартовая площадка (первая ступенька на пути распространения собственного опыта): здесь можно разместить свой материал, увидеть уровень его популярности, получить оценку коллег и в итоге – повысить свою самооценку или...наоборот, понять, что до совершенства ещё далеко.

Второй уровень для педагога, желающего поделиться своими профессиональными наработками, – публикация в СМИ «ПИОНЕР». Здесь к материалам предъявляются уже более серьезные требования. В качестве статьи для публикации можно выбрать лучшее и самое популярное у педагогов-пользователей на портале «2БЕРЕГА».

Статья должна пройти экспертизу. Экспертное заключение и сертификат, полученные после публикации в издании «ПИОНЕР», - это гарантия начисления 20 аттестационных баллов (как за публикацию статьи в периодическом издании Всероссийского уровня) и практически проходной билет на видеопортал «ВебПеликан».

Размещение материалов на «ВебПеликане» делает Вас участником городской инновационной площадки, а значит, предоставляет возможность приравнять данное мероприятие к открытому и получить профессиональный отзыв; количество же просмотров и комментариев свидетельствуют о популярности того или иного материала. А это снова баллы к аттестации, достаточно сделать скриншот страницы и вложить её в

портфолио достижений.

Положительные стороны такого пути, который может пройти каждый, не только в получении сертификатов и баллов, как говорят некоторые, а прежде всего - личностный рост и самоутверждение. Конечно, никто не говорит, что это легко, но вполне возможно. И многие уже доказывают это на практике.

В цепочке сайтов районного образовательного портала есть еще один - Виртуальный музей системы образования Невского района «Образование в лицах». Это самая верхняя ступенька.

Раздел «Территория успеха» создан специально для тех педагогов, которые развивают образование, наполняют его смыслом и творческим духом. Но это далеко не все возможности повышения балльной оценки портфолио профессиональной деятельности, путей много, дороги открыты, нужно только попробовать отойти от стандартов и стереотипов, исключить все негативные эмоции и взглянуть на проблему с различных ракурсов. А если кажется, что сложилась непростая проблемная ситуация и нет уверенности в своих силах, то оптимальный в данном случае вариант – обратиться за профессиональной помощью к специалистам Информационно-методического центра!

В итоге все получится, уважаемые коллеги! Как бы ни было трудно!

Главное - относиться к ситуации не как к проблеме, а как к задаче, которую нужно решить, какой бы сложной она не была! По-другому нельзя.

Итоги, проблемы и перспективы аттестации педагогических работников

Оценка уровня квалификации педагогических работников, являющаяся сердцевиной аттестационной процедуры, рассматривается сегодня как весьма значимая всеми участниками образовательного процесса. Это важный этап профессиональной жизни, который обеспечивает повышение качества деятельности за счет получения внешней оценки и самооценки деятельности, осмысления достигнутого и проектирования дальнейших шагов повышения квалификации и профессионального развития педагога.

Елена Леонидовна Низиенко, директор департамента общего образования Министерства образования и науки Российской Федерации

Евгения Курочкина, директор Центра аттестации СПбАППО, секретарь Главной аттестационной комиссии Комитета по образованию Санкт-Петербурга

Современная ситуация характеризуется осознанием высокой значимости не просто человеческого ресурса, а эффективно действующего человека для планирования и осуществления социально-экономических изменений.

Самые замечательные идеи и начинания в системе образования могут быть проиграны из-за отсутствия профессионализма педагога. Квалификационные категории предполагают, прежде всего, дифференциацию уровня сложности и качества решения профессиональных задач, стоящих перед педа-

гогическим работником. Они носят иерархический характер. Соответствие занимаемой должности означает, что педагог способен решать основные профессиональные задачи по своей должности на достаточном уровне.

Первая и высшая квалификационные категории предъявляют более высокие требования к качеству решения профессиональных задач *(пункты 30 и 31 Порядка аттестации педагогических работников, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 г. № 209).*

Развитие системы образования, вынужденной реагировать на вызовы времени, возможно только при условии высокой компетентности педагогических работников.

Они предполагают более высокий уровень квалификации педагога.

С момента вступления в силу нового Порядка аттестации педагогических работников прошло десять месяцев. Сегодня мы можем подвести первые итоги.

В Санкт-Петербурге для аттестации педагогических работников на первую и высшую квалификационные категории была выбрана форма «портфолио профессиональной деятельности педагогического работника».

Являясь специфической формой аутентичного оценивания, метод «портфолио» ориентирован на демонстрацию профессиональных достижений, определение уровня сформированности определенных компетентностей.

В период с марта по июнь 2011 года в аттестационную комиссию Комитета по образованию поступило 94 портфолио педагогических работников государственных образовательных учреждений.

Из них 35 педагогов претендовали на высшую квалификационную категорию, 59 – на первую (итоги представлены в таблице)

Должность	**Высшая квалификационная категория**		**Первая квалификационная категория**	
	Положительное решение	**Отрицательное решение**	**Положительное решение**	**Отрицательное решение**
Учитель	3	3	12	1
Преподаватель	2	3	3	2
Тренер-преподаватель	11	-	12	2
Педагог дополнительного образования	4	2	4	4
Педагог-организатор	1	-	1	-
Музыкальный руководитель	1	1	1	1
Концертмейстер	1	1	1	-
Методист	-	1	3	-
Педагог-психолог	-	1	-	-
Социальный педагог	-	-	2	-
Воспитатель ОУ	-	-	5	-

Воспитатель ГДОУ	-	-	4	-
Мастер производственного обучения	-	-	1	-
Итого	**23**	**12**	**49**	**10**

Говорить о каких-либо закономерностях аттестации педагогических работников в этот период не имело смысла в связи с очень малым количеством педагогов, предоставивших портфолио. Но самое время поговорить о проблемах, с которыми сталкивается педагог при сборе портфолио, и о тех ошибках, которые он допускает.Первые портфолио, которые поступили в аттестационную комиссию в марте-апреле, представляли собой разрозненные материалы, которые часто не соответствовали требованиям, перечисленным в новом Порядке аттестации педагогических работников.В январе и апреле 2011 сотрудники центра аттестации работников образования провели обучающие семинары по аттестации педагогических работников для представителей всех образовательных учреждений, находящихся в ведении районов и Комитета по образованию, а также Комитета по здравоохранению. В марте-апреле были обучены 553 эксперта из образовательных учреждений, в том числе, находящихся в ведении Комитета по здравоохранению и Комитета по физической культуре и спорту. Кроме того, около тысячи педагогов получили консультации непосредственно в центре аттестации работников образования (количество вопросов по телефону превышает данную цифру примерно в полтора раза).

Во время проведения летних курсов в академии постдипломного педагогического образования сотрудники центра аттестации выступили на различных кафедрах и ответили на вопросы педагогов. Сотрудники академии разработали 5 форм отзывов на различные открытые мероприятия, проводимые педагогами образовательных учреждений (школ, детских садов, коррекционных образовательных учреждений). Все перечисленное позволило педагогическим работникам более грамотно представить документы в портфолио. Портфолио, предоставленные в мае-сентябре, были структурированы строго в соответствии с методическими рекомендациями и требованиями, содержащимися в экспертных заключениях о профессиональной деятельности педагогического работника.

Анализ материалов портфолио показал, что педагоги активно пользуются электронными ресурсами, создают свои электронные образовательные ресурсы, распространяют свой опыт не только на уровне района и города, но и на всероссийском и международном уровнях. Первый опыт доказал, что педагогу, ведущему активную профессиональную деятельность, не составляет труда собрать материалы для портфолио. Многие педагогические работники, которым была присвоена высшая квалификационная категория в апреле-октябре, значительно превысили минимальный порог, предложенный в экспертном заключении (например, учителя набрали 820, 865, 950, 1090, 1195 баллов, педагоги дополнительного образования – 620, 785, 940 баллов).

Итоги аттестации за сентябрь-октябрь

Высшая квалификационная категория		Первая квалификационная категория	
Положительное решение	Отрицательное решение	Положительное решение	Отрицательное решение
212	31 (14,6%)	314	28 (8,9%)

Основная ошибка при сборе портфолио допускается тогда, когда материал собирается по принципу «чем больше бумаг, тем лучше». А ведь ряд пунктов экспертного заключения «пересекаются» в своих материалах. Например, пункты 1.1 и 1.3. В пункте 1.1 требуется предоставить 5 конспектов/презентаций уроков/занятий с представлением разных образовательных технологий (в том числе и ИКТ). В пункте 1.3 – использование электронных образовательных ресурсов в образовательном процессе (лицензионных и созданных самостоятельно).

Из огромного количества конспектов, которые есть у педагога, можно выбрать те, которые будут содержать материал, удовлетворяющий требования этих двух пунктов одновременно.

Любые материалы ресурсов Интернет подтверждаются скриншотами. Печатные издания, официально зарегистрированные, имеют ISBN или ISSN номер. Именно эта информация предоставляется в качестве выходных данных печатного издания. По рекомендации педагогической общественности в пункт 1.2 были внесены существенные изменения. Теперь учитываются любые документы курсов пользователя ПК или владения ИКТ, полученные в учреждениях (организациях), имеющих лицензию на этот вид деятельности. Это говорит о том, что педагог может повышать свою квалификацию в области ИКТ в любом учреждении и по любым программам, осваивая новейшие технологии в этой области. Не имеет значение и количество часов в образовательной программе. Ведь есть технологии, изучение которых ограничивается 24 или 36 часами.

Анализ портфолио выявил еще одну проблему. Педагоги и обучающиеся участвуют в большом количестве конкурсов, результат которых оформляется организаторами поразному. Чтобы правильно оценить результат (поставить соответствующие баллы в экспертном заключении), необходимо приложить положение о конкурсе. Именно в положении указывается организатор конкурса (эксперт определяет уровень мероприятия) и варианты награждения победителей (лауреат, дипломант, призер, победитель). Есть конкурсы, в которых победители награждаются дипломами Лауреата трех степеней. Это значит, что в экспертном заключении будут определены совсем другие баллы. Со временем в центре аттестации будут собраны данные по олимпиадам, конкурсам и соревнованиям. Тогда необходимость прикладывать к дипломам положение о конкурсе отпадет. Много споров вызывают те пункты экспертного заключения, где не умножаются баллы одинаковых достижений на их количество.

При «пилотировании» проекта этот вопрос стоял наиболее остро. Сейчас в ряд пунктов (выступления на семинарах, конференциях, а так же личные достижения педагога в профессиональных конкурсах и достижения обучающихся/воспитанников в олимпиадах, конкурсах и соревнованиях) внесены изменения.

Достижения будут суммироваться по каждому параметру (но не более трех одинаковых). Увеличены баллы за открытые мероприятия.

Со всеми нормативными документами и методическими рекомендациями можно ознакомиться на сайте

- СПб АППО *(http://spbappo.ru)*

- на портале «Петербургское образование» *(http://petersburgedu.ru)*

- на странице центра аттестации работников образования.

Нормативные документы так же размещены на сайте Комитета по образованию Санкт-Петербурга *(http://k-obr.spb.ru)* в разделе «Педагогические кадры».

Качество системы не может быть выше качества работающих в ней учителей

Ольга Нестеренкова, директор ИМЦ Невского района

Важно не количество знаний,
а качество их.
Лев Толстой

Тема образования в современном мире как никогда актуальна. В условиях глобализации мировых процессов модернизация образовательной системы рассматривается как эффективный механизм развития общества в целом и затрагивает все слои населения.

ФГОС, ФГТ, ЕГЭ и ГИА, новый порядок оплаты труда, новый порядок аттестации педагогических и руководящих работников, Федеральный закон «Об образовании в РФ»… Принятию новых нормативных документов способствовал серьёзный анализ положения дел в отрасли. Результаты международных исследований в области образования (TIMSS, PISA) показали, что российское образование занимает далеко не лидирующее место среди образовательных систем других стран. Серьёзно изучались достижения стран-лидеров, организация образовательных систем… Сегодня нет здравомыслящих людей, которые бы не понимали, что изменения необходимы: мир меняется стремительно, и, чтобы идти в ногу со временем, надо менять подходы к образованию. Иначе никак.

Вдумайтесь, для того чтобы охватить 50 млн. аудиторию, радио понадобилось 38 лет, телевидению-13, интернету – 4, Iphon – 3.

В год мы производим больше информации, чем за все 5000 лет существования человечества, к 2013 году компьютер станет умнее человека, а к 2050 – всего человечества, 10 самых востребованных видов занятости в 2010 году - в 2004 ещё не существовали. Получается, что мы готовим людей к рабочим местам, которых ещё нет, к использованию информационных ресурсов, которых пока не существует, для решения проблем, о существовании которых мы ещё не знаем.

Каким же должен быть учитель сегодня, какие умения нужны ему в меняющемся мире? Достаточно ли ВУЗовского образования, полученного 5,10,15,20 лет назад? Выполняет ли система повышения квалификации своё предназначение? Достаточно ли раз в 5 лет положить в портфолио учителя свидетельство о повышении квалификации и считать себя педагогом, идущим в ногу со временем, или необходимы серьёзные квалификационные испытания, подтверждающие статус учителя и дающие право на преподавательскую деятельность? Ответы на эти вопросы не могут быть однозначными… Однозначно одно – нужна серьёзная система экспертизы результатов труда педагогов, слишком уж неоднороден учительский корпус.

Многое, если не всё, зависит от личности учителя: один – находится в постоянном поиске, поиске новых технологий, новых подходов к обучению, изучает психологию, информационные технологии, участвует в конкурсах, различных методических сообществах, ищет близких по духу людей в Интернете, создаёт собственные сайты и блоги, проводит вебинары, объединяет вокруг себя коллег, учеников и родителей. «Когда он всё это успевает?» - спрашивают скептики. А ответ очевиден – он этим живёт,

такой педагог всегда будет интересен ученикам, и он вряд ли вступит в конфликтные отношения с родителями, потому что всегда впереди них, потому что он ведущий, а они ведомые. Думаю, такому учителю не страшны никакие квалификационные испытания. Благодаря социально-методической сети «2 БЕРЕГА» http://2berega.spb.ru/ мы знаем людей, которые сами проходят различные независимые экспертизы, подтверждающие высокий уровень профессионализма. Например, учитель английского языка лицея № 329 Л.А. Чупина по собственной инициативе раз в 5 лет проходит независимое зарубежное тестирование, подтверждающее её квалификацию, ей это нужно, её никто к этому не принуждает, а материалами на Интернет-страничках Н.А. Дикой, учителя английского языка школы № 347; Е.В. Новиковой, учителя начальных классов школы № 570; А.В. Воронкиной, учителя русского языка и литературы школы № 243 Адмиралтейского района, Т.В. Лопухи, учителя начальных классов школы № 323, пользуются педагоги всей необъятной России.

С момента старта проекта СМИ «ПИОНЕР» http://smipioner.ru/ было опубликовано более 600 статей педагогических и руководящих работников, а это уже серьёзный банк методических материалов. Все печатные работы проходят через экспертный совет ИМЦ, и их публикация позволяет педагогам набрать дополнительное количество баллов к аттестации. Можно уже говорить о самых активных авторах данного проекта: О.В. Махоренко, учитель английского языка школы № 268; Н.А. Дикая, учитель английского языка школы № 347; А.С. Дюкарева, учитель географии гимназии № 498; И.Б. Ермолина, руководитель ЦДО школы № 323; Н.В. Любавская, учитель русского языка и литературы школы № 13 с углублённым изучением английского языка. Журнал стал известен не только в нашем районе, но и в Санкт-Петербурге и других городах России: интересны методические разработки Н.В. Агалаковой, музыкального руководителя ГДОУ № 116 Фрунзенского района, Р.М. Рафиковой, педагога-психолога ГДОУ № 53 Центрального района, Л.В. Матюхи, учителя русского языка МОУ СОШ № 4 (Нижний Ломов, Пензенская область), Ю.В. Давыдовой, заместителя директора по УВР МОУ СОШ № 5 (Кашина, Тверская область).

Недавно стартовал инновационный проект системы образования Невского района - видеопортал "ВебПеликан» http://webpelikan.ru/, и первыми, кто разместил свои уроки на страницах портала, стали учителя начальных классов школы № 641 с углублённым изучением иностранных языков Т.Ф.Яворская и О.В.Смирнова, да-да, именно учителя начальных классов. Они изучили возможности различных видеоконвекторов и предложили для использования самый простой, на их взгляд, способ создания видеороликов. А за ними пошли другие педагоги: Е.В. Филюшина, учитель математики и информатики, заместитель директора по ШИС школы № 339, урок информатики в 8-ом классе «Путешествие на остров Условного оператора»; Л.А. Чупина, учитель английского языка лицея № 329, Бинарный урок английского языка в 4 классе «Здоровый образ жизни»; О.М. Иванова, учитель информатики школы № 625 с углублённым изучением математики, урок в 8-ом классе «Внешняя память компьютера. Носители информации»; Э.Е. Белоусова, учитель биологии школы № 334, методист ИМЦ, урок биологии в 7-ом классе «Тип «Плоские черви»; С.Ф. Мироненко, музыкальный руководитель ДОУ № 128, авторский проект «Детям блокадного Ленинграда посвящается»; А.В. Серебрякова, учитель химии школы № 13 с углублённым изучением английского языка, урок химии в 9-ом классе «Подгруп-

па серы. Кислород»; Ю.К. Солодченкова , учитель русского языка и литературы ЦО № 133, урок русского языка в 10-ом классе «В мире фразеологии»; Е.Г. Погребняк, воспитатель ДОУ № 95, проектная работа «Родной город- Санкт-Петербург»; Т.В. Никитина, воспитатель ДОУ 113 , элемент игрового занятия «Путешествие в Буквоград» - «Сказка про подружек «Ж» и «Ш». Качество таких видеоматериалов растёт от ролика к ролику, педагоги делятся опытом, методисты Информационно-методического центра выступают на различных площадках, рассказывая о возможностях распространения педагогического опыта и пополнения портфолио учителя. Уверены, за видеоуроками - будущее, такие формы обязательно будут приняты для аттестации педагогов, так как упрощают работу экспертов, необходимо только обговорить определённые формальности и отработать технологию экспертизы.

Но… чего греха таить, есть другая категория учителей и, к сожалению, не менее малочисленная, позиция которых диаметрально противоположна. Эти педагоги считают, что их должны ценить и уважать только потому, что они имеют большой стаж работы, высшую категорию, в копилке учителя у них есть победы учеников в различных конкурсах и т.д., и т.п. – то есть портфолио на все времена: заслужил – получай дивиденды всю оставшуюся жизнь.

Но и здесь не всё так грустно, как кажется на первый взгляд. Перестраиваться сложно, все мы выросли в системе, в которой были иные правила, нас приучили, что рассказывать о собственных достижениях неприлично, что эти достижения должны заметить и оценить другие, а мы должны просто хорошо работать, учить детей. Поэтому с этой категорией педагогов просто обязаны работать не только методисты Информационно-методического центра, но и, прежде всего, завучи непосредственно в образовательных учреждениях: необходимо объяснять, разъяснять новые правила аттестации.

Вспомним, несколько лет назад нам казалось, что использование информационных технологий на уроках просто из области фантастики, обучение в СПбИТМО на курсах компьютерных технологий давалось с большим трудом, но… мы прошли этот путь. И сегодня уже никто не спорит, что учитель должен владеть компьютером, а презентации на уроках не использует разве что ленивый. Сегодня даже стоит вопрос о целесообразности использования презентаций на некоторых занятиях. Только год назад мы ввели в районе практику вебинаров, естественно, что первыми откликнулись заместители директоров по ШИС, это их поле, здесь они как рыба в воде, но за ними пошли…. воспитатели дошкольных учреждений, воспитатели, у которых в садиках нет компьютеров и нет скоростного интернета, но есть огромное желание учиться, идти вперёд. Т.Н. Гилёва, О.В. Конькова (ДОУ № 123), Н.В. Смирнова, М.В. Бекетова (ДОУ № 131) стали ведущими вебинаров, а это дорогого стоит! К вебинару МО воспитателей ДОУ «Перспективы развития системы дошкольного образования в Невском районе» (сентябрь 2011 года) подключилось уже 68 ДОУ!

Первые вебинары мы проводили в ИМЦ и на площадках ДОУ, где была возможность подключения к сети, а потом таких площадок стало больше, мы организовали процесс обучения воспитателей ДОУ. Спасибо всем руководителям школ, которые подключились к проекту «Обучился сам – обучи другого» и приняли на своих базах воспитателей и заведующих дошкольных учреждений, это руководители ГОУ №№ 20, 26, 323, 326, 332, 333, 337, 339, 342, 344, 458, 497, 498, 569, 571, 593, 625, 641. Надеемся, что к проекту в дальнейшем подключатся и другие ОУ.

Да, трудно нам, родившимся в СССР, принять тот факт, что нет заслуг, которые были бы вечными, трудно принять, что звания «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ», «Почётный работник системы образования РФ» («Отличник народного просвещения») или учёная степень не являются решающими при определении аттестационной категории. Но сегодня это факт, и при серьёзном размышлении можно понять и принять логику разработчиков экспертных заключений. Получив высокую награду или учёную степень, учитель получил вознаграждение за свой труд и некую прибавку к заработной плате, но это звание, работая учителем, необходимо постоянно подтверждать, это звание (учёная степень) накладывает определённую ответственность на того, кому оно присвоено, а значит, пройти аттестацию такому педагогу не составит труда, конечно, если он не остановился и не почивает на лаврах достигнутого. Согласитесь, через 5-10 лет его квалификация без непрерывного роста вряд ли останется на том же высоком уровне, на каком она была в момент получения награды или учёной степени. А значит, выход один: постоянно подтверждать степень своего мастерства, подтверждать, используя все возможные экспертизы, желательно, чтобы они были независимы. На это и направлен новый порядок аттестации, шумиху вокруг которого раздули СМИ. Мы советуем педагогам подойти к экспертным заключениям как к условию задачи, которую надо решить: наметить алгоритм действий и начать его выполнение. «Глаза боятся – руки делают», - гласит народная пословица. Так и Информационно-методический центр расценил новый порядок аттестации как руководство к действию, почти под каждый критерий экспертного заключения подвёл практическую базу, предоставив тем самым педагогам возможность набрать необходимое количество баллов. Так же должно действовать руководство любого образовательного учреждения, помогать педагогам, которые работают на имидж этого учреждения.

Неоспоримым является факт, что сегодня, как и во все времена, качество учительских кадров напрямую связано с качеством образования: качество системы не может быть выше качества работающих в ней учителей.

В лучших странах PISA стать учителем очень трудно: в Финляндии, Корее учителями становятся ¼ лучших выпускников школы, качество подготовки педагога отслеживается, некачественно работающие ВУЗы не получают квоты, а переподготовка ведётся теми, кто сам демонстрирует высокие результаты, и обязательна для всех… И опять же слышится голос оппонентов: «Но и заработная плата учителя в этих странах несопоставима с нашей, и у нас не всегда есть возможность пройти переквалификацию 1 раз в 5 лет, квоты на район очень маленькие». Но, знаете, хорошо там, где нас нет. Проблемы обозначены, пути их решения апробируются, сейчас вводится в практику и новая система повышения квалификации, но об этом в другой раз. А свои плюсы и минусы есть везде. По данным международных исследований, наши учителя проводят в классе чуть ли не вдвое меньше времени, чем учителя других стран, и размер класса в полтора раза меньше; у нас самый короткий школьный год в мире, но самая длинная рабочая неделя, самые большие домашние задания, а это не входит в нагрузку, и… средняя зарплата 5 тыс. долларов в год, в других странах – до 38 тысяч. Да, картина не во всём радостная, но это и свидетельствует о том, что изменения необходимы, поэтому главный вопрос принятой Стратегии развития системы образования Санкт-Петербурга на период до 2020 года «Петербургская школа 2020» – до-

стижение нового качества образования, а значит, нового качества учителей. Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих определил основные компетентности педагогических работников: профессиональные, информационные, коммуникативные и правовые. Думаю, что все согласятся с данным перечнем компетентностей. Тогда о чём мы спорим? Новый порядок аттестации явился лишь следствием масштабных изменений в системе образования РФ, да и не только. И если мы хотим, чтобы нас уважали, чтобы мы имели достойную зарплату, то должны уважать самих себя и быть всегда впереди тех, кого учим… тем более работать по определённым правилам (алгоритмам, законам и формулам) нас учить не надо, главное – понять (принять) эти правила и начать действовать. Мы учим своих учеников побеждать, учим быть успешными, значит… (Предлагаю всем, как на уроке, продолжить фразу.)

Новые правила аттестации педагогов

Елена Ненахова, директор гимназии № 528, руководитель экспертной группы городской аттестационной комиссии

В соответствии с изменениями, внесенными в закон РФ «Об образовании», с 1 января 2011 года вступили в силу новые правила аттестации учителей. Этот порядок предусматривает два вида аттестации: обязательную и добровольную. Теперь, по Положению, несмотря на стаж и возраст, все работающие педагогические работники обязаны пройти аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности. Новые правила также коррелируют с системой оплаты труда, учитывающей результаты и качество работы учителя. От того, какую категорию получит или подтвердит учитель, зависит и его статус, и его заработная плата. Теперь для прохождения аттестации надо набрать определенное количество баллов, которые начисляются за выступления на конференциях, симпозиумах, проведение открытых уроков, наличие публикаций и т.д. Тревожность, а порой и страх педагогических работников вполне понятны.

Как сказано в приказе «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений», основными задачами аттестации являются:

•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 федеральных государственных образовательных стандартов 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.

Абсолютно очевидно: перечисленные задачи направлены на динамику профессионального и личностного роста учителя. И это является существенным положительным моментом. Не секрет, что в деятельности педагога наступает такой момент, когда он чувствует себя профессионально сформировавшимся. Далее возможны два варианта развития: систематизировать накопленный опыт, поделиться с другими, идти вперед или остановиться на достигнутом. В реальной практике учителя часто не задумываются о необходимости и целесообразности анализа собственного педагогического опыта. Новая форма аттестации стимулирует подобную деятельность: многие начали писать статьи, читать методическую и научную литературу, выступать с докладами на конференциях. Да, это занимает много времени! Но ведь мастер тем и отличается от подмастерья, что делает качественную работу в срок.

Гласность и открытость новой формы аттестации является еще противоядием от субъективности руководителей образовательных учреждений, ведь все свои свершения учитель подтверждает документами.

Много споров вызвало квалификационное испытание в письменной форме: электронное тестирование в режиме онлайн, решение ситуативных задач или контрольно-измерительных материалов в формате ЕГЭ. И здесь я не вижу ничего страшного. Разве не может грамотный учитель решить тест в рамках своего предмета? А если не может, то чему он научит детей? Одно из условий успешной аттестации - использование современных образовательных технологий в практике обучения, являщееся обязательным условием интеллектуального, творческого и нравственного развития учащихся. Основные методические инновации связаны с применением интерактивных методов обучения. Поэтому передовой учитель должен обладать компьютерной грамотностью. Для этого существуют районные и городские курсы повышения квалификации. Конечно, обидно становится учителю, который стоит у доски 25 лет и при этом не сможет получить первую квалификационную категорию. Но существует требование времени. Наши дети живут в высокотехнологичном мире, и необходимо говорить с ними на одном языке, дабы быть услышанным. А освоить компьютер можно в любом возрасте и даже стать продвинутым пользователем. Но, чтобы учить детей по-новому, педагогу самому придется многому научиться. Некоторым учителям сложно перестроиться самостоятельно, им нужен какой-то толчок, и как раз аттестация может стать фактором, стимулирующим педагога к самосовершенствованию.

Министр образования и науки А. Фурсенко отметил: «Обязательная переаттестация педагогов раз в пять лет напрямую связана с необходимостью как минимум раз в пять лет проходить переподготовку. Для этого должны быть созданы соответствующие условия. При этом важно, чтобы учителя могли сами выбирать, где пройти обучение — в академии повышения квалификации, в вузе или на базе передовой школы». К 2015 году запланировано создание 144 стажировочных и базовых площадок, на которых пройдут подготовку и повышение квалификации более 80 тыс. педагогов. Да и сейчас есть все условия для повышения квалификации и на базе районных ИМЦ и в АППО. Было бы желание!

Новая форма аттестации предполагает наличие портфолио педагога. Создание папки собственных достижений – способ фиксирования, накопления материалов, демонстрирующих именно уровень профессионализма учителя. Кроме того, это весьма полезное

занятие, помогающее систематизировать накопленный опыт и провести самооценку. Словом, составить собственное «досье успехов».

Актуальной проблемой остаётся аттестация в новом формате руководителей всех уровней. Эта процедура не предусматривает регулирование порядка аттестации руководителей ОУ, их заместителей и руководителей структурных подразделений. В целях обеспечения единых подходов к аттестации в настоящее время ведётся разработка органами исполнительной власти соответствующих рекомендаций. Существует несколько форм аттестации: экзамен, тестирование, портфолио. По мнению многих директоров образовательных учреждений, именно портфолио – наиболее оптимальный и разумный вариант аттестации.

Безусловно, имеется ряд вопросов к внедряемой системе аттестации. Некоторые параметры являются не до конца ясными. Но так всегда бывает, когда рождается что-то новое. Думаю, при любой системе оценивания лучшие педагоги и руководители всегда останутся лучшим.

АТТЕСТАЦИЯ: МИФЫ И РЕАЛЬНОСТЬ

К вопросу о «мифах» нового порядка аттестации педагогических работников в Санкт-Петербурге

Владимир Земляницин, специалист отдела аттестации и повышения квалификации педагогических кадров Комитета по образованию СПб, доцент кафедры всеобщей истории РГПУ им. А.И. Герцена, кандидат исторических наук

Завершая лекцию о «мифах», имеющих место в современной учебной литературе по истории средних веков, прочитанную мною на курсах повышения квалификации учителей истории, я обратился к аудитории с призывом задать мне вопросы по прочитанному материалу. И вопросы последовали. Но вовсе не по истории средних веков! Учителя наперебой стали задавать вопросы по проблеме, которая, как оказалось, для них является более актуальной: по аттестации педагогических кадров. И тут я лишний раз убедился, что «мифы», существующие в учительском сознании по этому вопросу, ничуть не уступают «мифам» о средневековом обществе. Я попытался развенчать эти «мифы» и хотел бы поделиться своими соображениями с более широкой аудиторией, так как, знаю не понаслышке, подобные вопросы возникают вовсе не только у тех педагогов, с которыми мне посчастливилось пообщаться на курсах.

Миф 1. «Экспертные заключения о порядке аттестации педагогических работников являются региональным экспериментом и не отражают содержания федеральных требований к деятельности педагогических работников».

Это совершено не так. Экспертные заключения для аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденные распоряжением Комитета по образованию от 18.03.2011 № 412-р, разработаны в соответствии с требованиями, определенными пунктами 30, 31 Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденного прика-

зом Министерства образования и науки РФ от 24.03.2010 № 209, и не содержат никаких дополнительных требований к квалификации педагога.

Миф 2. «Чтобы получить высшую категорию учитель должен с утра до вечера писать статьи, иметь изданный учебник, монографию, быть кандидатом и доктором наук, а кроме того работать в школе, являющейся лабораторией, экспериментальной площадкой или ресурсным центром».

Это самое распространённое и, на мой взгляд, самое опасное заблуждение. При определении минимального балла, необходимого для присвоения первой и высшей квалификационных категорий, в экспертном заключении не учитывались пункты 2.1 (участие в реализации образовательных программ экспериментальных площадок, лабораторий, ресурсных центров районного уровня, городского уровня, федерального уровня, международного уровня),

2.6 (наличие изданного учебника),

2.7 (наличие опубликованной монографии),

2.8 (наличие диссертации по профилю преподаваемой дисциплины, педагогике, психологии: кандидат наук, доктор наук), 2.13 (исполнение функций наставника).

Миф 3. «В Москве уже отказались от этого эксперимента и отменили новый порядок аттестации».

Напротив, в Москве (как и во всех прочих субъектах Российской Федерации) новый порядок аттестации введён в действие приказом Министерства образования и науки Российской Федерации с 01.01.2011 и возвращения к старому порядку, действовавшему в 2000-2010 годах, нет и быть не может. Более того, в ходе рабочей встречи представителей Департамента образования Москвы и Центра аттестации работников образования Санкт-Петербурга, состоявшейся в Петербурге в сентябре 2011 года, московские коллеги высоко оценили петербургский опыт разработки экспертных заключений и в настоящее время используют целый ряд положение разработанных в Петербурге экспертных заключений при проведении процедуры аттестации работников образования Москвы.

Миф 4. «Высшая и первая квалификационные категории присваиваются исключительно за высокие достижения самих педагогов и их учеников, но в экспертных заключениях никак не оценен ежедневный кропотливый добросовестный труд педагога».

Отвечу резко: «А должен учитываться?». Что такое квалификационная категория? Пунктом 2 Порядка аттестации педагогических работников определена цель проведения аттестации: установление соответствия уровня квалификации педагогических работников требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей). Этот же порядок содержит и сами требования:

- владеть современными образовательными технологиями и методиками и эффективно применять их в практической профессиональной деятельности,

- вносить личный вклад в повышение качества образования на основе совершенствования методов обучения и воспитания,

- иметь стабильные результаты освоения обучающимися образовательных программ, в том числе с учетом результатов участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях,

- активно распространять собственный опыт в области повышения качества образования и воспитания (в случае аттестации на высшую квалификационную категорию).

Таким образом, учитель высшей и первой квалификационных категорий должен не просто добросовестно работать, но и меть

высокие достижения своего труда, которые он может засвидетельствовать документально. А просто хорошо работать должен любой учитель. Если даже оставить в стороне моральную сторону вопроса (нужно ли работать в школе, если ты работаешь плохо?), то можно обратиться к нормативной базе. Согласно Единому квалификационному справочнику должностей работников образования, утверждённому приказом Министерства здравоохранения и социального развития России от 26.08.2010 № 761н, для каждой категории педагогических работников установлены должностные обязанности, за исполнение которых работнику и начисляется должностной оклад. Должностные обязанности педагогических работников включают преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям. Что же касается квалификационной категории, то обеспечивает работнику лишь повышающий коэффициент к базовому окладу, который он получает за исполнение своих обязанностей. Кстати, такими же коэффициентами являются, например, коэффициент стажа и коэффициент уровня образования. Наверное, никто не возмущается, что при среднем специальном образовании ему не платят зарплату с учётом коэффициента высшего образования? Хочешь иметь коэффициент высшего образования – иди и закончи вуз, хочешь иметь коэффициент высшей категории – соответствуй предъявляемым требованиям.

А закончить хочется не мифом, а криком души. В одной из жалоб, обращенной в Комитет по образованию по вопросу новой системы аттестации, был задан вопрос, который я считаю кощунством. Возмущаясь критериями оценки работы учителя, содержащимися в экспертных заключениях, учитель с многолетним стажем писала: «А каким критерием оценивается моя любовь к детям?» Слава Богу, что нормативные документы не содержат таких критериев! В каких баллах и денежных эквивалентах можно оценить эту любовь? И можно ли быть Учителем, требуя оценки этой любви?!

Аттестация: реальность, которая превращается в мифы и мифы, которые становятся реальностью

Галина Осипенко, методист ИМЦ Невского района, эксперт городской аттестационной комиссии

Издавна, так уж повелось, все новое человек отвергает, критикует, не принимает. История великих открытий насчитывает немало примеров о нелегком пути, который прошла пытливая человеческая мысль: от первых примитивных орудий труда до современных инновационных технологий. И сегодня никто не задумывается, как подчас тяжело было первооткрывателям, какие нападки они выдерживали со стороны. Но на то они и реформаторы, чтобы, несмотря ни на что, идти вперед.

XXI век – это век стремительных перемен, которые происходят во всех сферах жизни. Наш век по праву называют веком знаний, веком информации, а также веком глобализации и стремительных изменений. Именно эти особенности современного мира несут в себе

требования перемен, требования возникновения новых ролей и компетенций.

В образовательной сфере тоже можно наблюдать ряд перемен. И здесь мы также сталкиваемся с реформаторами, пытающимися привнести что-то новое, ценное, интересное, и людьми, подвергающими сомнению любую прогрессивную мысль. Но время все расставляет по своим местам. Еще недавно многие учителя роптали, не понимая, что им делать с компьютерами и интерактивными досками, а сегодня они демонстрируют яркие интересные уроки с применением компьютерных технологий, с восторгом делятся друг с другом накопленным материалом: аудио- и видеотекой, созданными самостоятельно презентациями, совершают виртуальные экскурсии.

26 марта 2010 г. вышел приказ N 209 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений», который также был воспринят многими педагогическими работниками неоднозначно. Несмотря на то, что были опубликованы «Разъяснения по применению Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений», у педагогов все равно осталось много вопросов.

В данной статье автор попробует дать ответы на многие вопросы и постарается развеять самые распространенные мифы об аттестации.

Миф 1. Пройти аттестацию нереально. Так думают многие пессимисты, имеющие склонность к ожиданию неприятностей, боятся самого худшего исхода в любой ситуации и видят все в черном цвете. На самом деле это не так. Конечно, у человека всегда есть выбор: видеть в жизни только хорошее или выискивать в ней лишь темные стороны. Но давайте взглянем на ситуацию глазами практика: до настоящего времени педагоги Невского района не получили ни одного отклонения в центре аттестации. Все учителя, подавшие заявления в аттестационную комиссию, получили подтверждение квалификационной категории (и именно той, что они указывали в заявлении). А значит, это реально!

Миф 2. Невозможно за пять лет набрать нужное количество баллов. Так считает немалое количество педагогов. «Нужно полностью «забросить» преподавательскую деятельность, чтобы успеть наработать нужное количество баллов (написать статью, выступить на конференции, создать свои сайт и т.д.)», - утверждают они. Но это не так. Автор данной статьи уже два года как постоянно не работает в школе, тем не менее, решила пройти аттестацию. Собрав все документы за последние три года работы в школе, она подала заявление, сформированный по всем пунктам портфолио и … получила подтверждение высшей квалификационной категории. Наши шансы справиться с какими-то трудностями в основном зависят от нашего желания их преодолеть.

Миф 3. Педагогам прочих предметов (начальные классы, физическая культура, изобразительное искусство, технология, музыка) никак не набрать баллы на высшую квалификационную категорию. Да, действительно, этой категории педагогических работников наиболее сложно в данной ситуации, так как помимо баллов за мониторинги, средний балл ЕГЭ и ГИА, есть еще результаты региональных и всероссийских олимпиад. А по предметам, «Изобразительное искусство», «Технология» и «Музыка» проводятся только районные олимпиады (в некоторых районах города, например, по предмету «Изобразительное искусство» не проводится даже районная олимпиада, впрочем такую же ситуацию можно наблюдать и по пред-

мету «Физическая культура»). И все же при большом желании возможно все! Ведь автор статьи аттестацию прошла как педаго-предметник именно прочих предметов. Вывод напрашивается сам собой: главные препятствия на пути к поставленной цели в жизни частично возникают в нашем окружении, но в основном заключены в нас самих. Все зависит от нашей жизненной позиции. Всем известно, что характер человека определяет его будущее.

Миф 4. Без победы в Приоритетном национальном проекте «Образование» нужное количество баллов для получения высшей квалификационной категории не набрать. Это не так. Лишь несколько педагогов из общего числа проаттестованных имели грамоту победителя ПНП «Образование». Остальные педагогические работники успешно набрали баллы по другим критериям. Именно большие и малые жизненные испытания в сочетании с оптимистическим и конструктивным взглядом являются той плодородной средой, которая стимулирует находчивость и творческий поиск.

Миф 5. Я только недавно прошел аттестацию, поэтому мне рано об этом думать. Так думает достаточно большое количество педагогов, отвергая всякое личное участие в различных проектах. Ошибочная позиция. «У жизни нет иного смысла, кроме того, который человек придает ей сам, раскрывая свои способности», - писал знаменитый немецкий социальный психолог, философ, Эрих Фромм. И это действительно так. Когда педагог не «по случаю», а по собственному желанию и инициативе участвует в семинарах и конференциях, печатает методические разработки, распространяет свой опыт через различные социальные и образовательные сети, к моменту подачи заявления на аттестацию у него все готово и никакой внутренней паники. Идет естественный ход событий.

А теперь, дорогие читатели, давайте посмотрим на понятие «аттестация» не глазами пессимиста, который заостряет внимание лишь на негативных сторонах жизни и, исходя из этого, судит обо всем (не доверяя людям, он не доверяет самому себе), а глазами человека с активной жизненной позицией. Большинству людей не хватает уверенности в себе. Боязнь неудач и страх глупо выглядеть значительно осложняют продвижение к успеху. Когда появляется цель добиться чего-то, страх отступает, и появляются идеи. Идеи - основной источник энергии творческой личности.

Скрытые способности каждого педагога должны реализовываться в творческой деятельности. Расширяя поле нашего видения, мы увеличиваем собственные творческие возможности. А для человека, избравшего профессию педагога, это особенно актуально, ведь всем известно, что выбор можно сделать по разным критериям. Кто-то стремится выбрать профессию, которая позволит больше зарабатывать, кто-то исходя из своих интересов и увлечений. И людям, выбравшим профессию учителя или врача ради денег, власти или престижа, а не из любви к детям и сострадания к больным, не стоит удивляться, если их работа кажется им утомительной, малооплачиваемой; их ждет одно разочарование. Поэтому причины, побуждающие человека заниматься тем или иным делом, также являются важным фактором развития, который никак нельзя сбрасывать со счетов. Учитель, который выбрал профессию по велению души, не будет считать никакую из форм своей педагогической деятельности тяжелой ношей, а шаг за шагом будет идти вперед, раскрывая на каждом новом профессиональном витке свой скрытый потенциал. И в процессе развития творческих возможностей многие жизненные препятствия и неурядицы становятся,

по существу, не камнями, о которые спотыкаешься, а ступеньками лестницы, ведущей наверх. Трудности являются той причиной, которая создает давление, в результате которого и возникает сопротивление - желание преодолеть трудности и добиться успеха.

НА ВОПРОСЫ ПЕДАГОГОВ ОТВЕЧАЮТ....

Главное – это уверенность в своих силах!

Светлана Назарова, зам. директора по УВР ГОУ №667, методист ИМЦ Невского района по начальному образованию, член городской экспертной аттестационной комиссии

Аттестация всегда являлась обязательной процедурой для педагогических работников системы образования. Процесс аттестации призван стимулировать рост профессионального мастерства и развитие творческой инициативы педагогов. Аттестация также связана с повышением уровня теоретической подготовки педагогических работников. Собственно, эти факты были раньше и остаются неизменными. Правильное же восприятие понятия «аттестация» должно помочь педагогам не растеряться в период перемен и эффективно действовать в рамках новых требований, вступивших в силу, как нам всем известно, 1 января 2011 года.

В социально-методической сети «2 берега» (сообщество «Система образования Невского района) был размещен блог, на котором велось дистанционное обсуждение новых правил аттестации педагогических работников.

За комментариями и с просьбой поделиться опытом мы обратились к Светлане Геннадьевне Назаровой, заместителю директора по УВР школы №667 Невского района, методисту Информационно-методического центра Невского района по начальному образованию и члену городской экспертной аттестационной комиссии Санкт-Петербурга.

Светлана Геннадьевна, как Вы считаете, оправдано ли появление новых требований к аттестации педагогов?

Уверена, многие со мной согласятся в том, что перед современным образованием стоят новые цели, требующие обновления. А модернизацию образования может осуществить только высококвалифицированный, творчески работающий, социально активный педагог, ориентированный на гуманистические ценности. Переход образовательных учреждений в режим инновационного развития, прогресс педагогических и информационных технологий значительно повысили требования к профессиональной компетентности педагогических кадров, уровень которой отражает соответствующая квалификационная категория. Отсюда – от новых требований к педагогу и новые правила проведения аттестации!

Оценка уровня квалификации педагогических работников рассматривается сегодня как очень значимая процедура для всех участников образовательного процесса. Это важный этап профессиональной жизни, который обеспечивает повышение качества деятельности за счет внешней оценки и самооценки.

Расскажите, пожалуйста, о том, на какую методическую поддержку может рассчитывать педагог, готовясь к процедуре аттестации по новым правилам?

Аттестация, безусловно, дает прекрасную возможность осмысления достигнутого и проектирования дальнейших шагов профессионального роста. Однако нельзя не сказать, что педагоги, даже соглашаясь с имеющимися плюсами аттестации, все же остаются консервативным народом, который к новому и непроверенному относится с определенной долей недоверия. Хочется сказать, что Информационно-методический центр нашего района разработал целую систему настоящей антистрессовой политики, которая помогает корректно принять новые правила аттестации. Напомню, что я являюсь методистом по начальному образованию и как пример отмечу, что проводилось по моему направлению, то есть для учителей начальных классов.

Для начала - во второй половине 2010-2011 учебного года для учителей была проведена серия информационных совещаний с целью общего ознакомления с новым порядком аттестации. В сентябре-октябре нового 2011-2012 учебного года учителя начальных классов уже стали участниками практического семинара и консультации-практикума. На семинаре были рассмотрены требования, предъявляемые к аттестуемым, формы проведения экспертизы педагогических работников, даны рекомендации педагогам. На консультации-практикуме подробнейшим образом комментировались требования к составлению портфолио аттестуемого педагога и рассматривались образцы портфолио педагогов, успешно прошедших процесс аттестации. В рамках подготовки учителей, входящих в новый процесс аттестации, Информационно-методическим центром представлен широкий спектр курсов повышения квалификации, формирующий информационно-компьютерную компетентность. За межаттестационный период, то есть за 5 лет, любой педагог имеет возможность выбрать свой образовательный маршрут по данному направлению.

Являясь экспертом по аттестации учителей начальных классов, какие практические рекомендации Вы можете дать педагогу, готовящемуся к аттестации?

Думаю, что все педагоги уже поняли, что теоретическая основа, которая отражает все достижения учителя, воспитателя или любого другого педагогического работника, это наше с вами портфолио. Как уже было сказано, являясь экспертом по аттестации учителей начальных классов и имея на счету уже достаточное число проверенных портфолио, считаю долгом поделиться некоторыми тонкостями подачи материала. Уважаемые коллеги, внимательно читайте пункты экспертного заключения и вы поймете, что все в наших руках. Так, порой один и тот же урок можно оценить с разных позиций, получив баллы в разных разделах. Чтобы не быть голословной, пройдусь по некоторым пунктам экспертного заключения. Для начала – урок. Напомню, что при составлении конспектов уроков следует четко прописывать современные образовательные технологии. Конспект должен быть четким, сжатым, отражать современные подходы к образованию. Если к портфолио прилагается урок с самостоятельно составленной презентацией, то его можно продублировать в разделе «Использование ЭОР». Таким образом, этот урок попадает в два раздела – «Новые образовательные технологии» и «Электронные образовательные ресурсы», получая баллы в каждом из них.

Продолжая эту тему, скажу, что, без сомнения, в каждом ОУ есть большое количество образовательных ресурсов, которые исполь-

зуют на уроках учителя. Достаточно составить их перечень и приложить конспект урока, где будет представлен материал с дисков. У каждого педагога в методической копилке найдется масса презентаций, сделанных самостоятельно. Достаточно выбрать одну и приложить в распечатанном виде.

Продолжая разговор об уроках, хочу отметить, что на базе ИМЦ Невского района создана экспериментальная площадка, продуктом которой является образовательный сайт «Web Pelikan» http://webpelikan.ru/, позволяющий каждому педагогу представить свой опыт работы, а конкретно – урок или занятие в видеоформате. Это может быть видеоурок, видеоконференция, видеоконсультация, видеозанятие. Предвидя вопрос учителей, не владеющих техникой съемки и монтирования, скажу, что в сентябре был проведен мастер-класс по созданию видеоурока, где была разработана пошаговая инструкция, дано руководство к действию. Тем же, кто все же не смог освоить ремесло оператора-монтажера, специалисты ИМЦ не отказывают в необходимой помощи. Итак, разместив видеоматериалы, соответствующие всем методическим требованиям, Вы имеете реальную возможность получить оценку методистов, коллег, что придает Вашему видеомероприятию статус «открытого» в рамках публичной презентации опыта, что также является аттестационным материалом.

Хотелось бы остановиться на еще одном непростом для учителя и воспитателя вопросе – где можно опубликовать свой накопленный опыт? И снова на помощь приходит район! Специально для педагогов у нас создано электронное периодическое издание «ПИОНЕР», которое публикует статьи, уроки, презентации. Каждый педагог может найти в своей методической копилке такой материал, который будет интересен и полезен коллегам. Сегодня издание, недавно бывшее районным, прошло необходимую регистрацию и получило всероссийский статус. Таким образом, размещение качественных материалов в СМИ «ПИОНЕР» дает возможность заработать баллы сразу по нескольким пунктам (урок, методическое пособие и статья-публикация в издании).

С определенной степенью гордости отмечу, что в районе высока конкурсная активность учителей начальной школы. Участие в конкурсе педагогических достижений, выступление на конференциях и семинарах, проведение мастер-классов, круглых столов районного и городского уровней дает возможность учителю не только показать творческое развитие, но и получить определенной количество аттестационных баллов. Сотрудничая с Фрунзенским, Центральным районами, мы выходим на городской уровень по обмену опытом, что повышает статус мероприятий и, естественно, его балльную оценку. Работая в олимпиадных, конкурсных, экспертных комиссиях, учитель демонстрирует свою общественную активность и тоже получает дополнительные баллы.

Хотелось бы отметить еще один, на мой взгляд, положительный момент, который был немного забыт, и отчасти аттестация способствует его возрождению. Речь идет о возвращении процедуры наставничества. Учителя всегда помогали и помогают друг другу, советуются, делятся опытом. Всегда в коллективе есть педагог, который пользуется большим авторитетом, обычно он возглавляет методическое объединение. Руководители вправе издать приказ о наставничестве для таких педагогов, и это будет своеобразной стратегической тонкостью. Работа будет продолжаться, как и ранее, но педагог-наставник получит хороший шанс на дополнительные баллы. Желающих мы приглашаем принять участие в работе районной Школы молодого педагога, это поможет предста-

вить свой педагогический опыт и осуществить функции наставника.

Еще один момент, который может принести баллы – участие в мониторингах. Ежегодно в районе проводится внешний мониторинг обученности выпускников начальной школы, где обучающиеся показывают высокие результаты. Внешний мониторинг можно составить по итогам игр «Русский медвежонок», «Кенгуру», «Золотое руно», «ЧиП», если более 50% учеников данного класса принимали в них участие. Для этого высчитывается средний % качества. Помните, что результаты этих игр не используются как результаты победителей.

Одно из направлений аттестации – это творческое развитие детей. В районе традиционно проводятся предметные олимпиады, конкурсы. Эти мероприятия носят массовый характер, где принимают участие более 100 человек. В начальной школе это самый серьезный уровень. Городские олимпиады проводятся не ежегодно, от района принимают участие два-три человека, поэтому для нас победа в районном туре очень значима. Для оценивания этого момента тоже предусмотрены дополнительные баллы. Однако хотелось бы выразить пожелание организаторам процесса аттестации – в контексте аттестации учителей начальных классов, на мой взгляд, следует расценивать подготовку победителя районной олимпиады школьников более высоко. Участвуйте в конкурсах! Их сейчас проводится великое множество! Победители и участники получают дипломы и грамоты для пополнения своего портфолио достижений. Имея опыт проверки портфолио учителей, хочу еще раз сказать о четкости. Материал следует формировать строго по пунктам экспертного заключения. Не должно быть лишнего! В основном это касается документов школьного уровня. Уважаемые коллеги, напоминаю, баллы не суммируются! Следует быть внимательными с документами, полученными дистанционно. Если педагог являлся участником мероприятия, то должна быть программа этого мероприятия, где указана фамилия конкретного педагога. Грамоты и благодарности имеют разный уровень. Достаточно представить по одному документу каждого уровня (районный, городской, всероссийский). Это же касается и дипломов, которые получили обучающиеся. Необходимо помнить, что портфолио – документ, там не должно быть украшающих элементов. Более того, возможно представление материала в черно-белом варианте.Исходя из уже имеющегося у меня опыта члена экспертной группы, хочу отметить, что большинство преподавателей соответствуют заявленной квалификационной категории. Но, по-видимому, опасаясь нового и неизвестного, пока все же больше заявлений подано на первую категорию. Возможно, эти педагоги руководствуются принципом неспешности и поэтапности: – пройдя процедуру аттестации на первую квалификационную категорию, учитель уже через два месяца имеет право, расширив портфолио, подать заявление на высшую.

Что Вы можете пожелать педагогам, которым предстоит пройти процедуру аттестации?

Подводя итог, еще раз скажу, что сегодня пройти процедуру аттестации поможет творческая активность педагога, которая демонстрирует потенциал к профессиональному развитию. И в заключение хочется пожелать творческого настроя всем участникам аттестационного процесса! От Вашей позиции, дорогие коллеги, во многом зависит, станет ли процесс эмоционально напряженным действием или же творческим процессом поиска, который приведет к профессиональному росту.

Главное – это уверенность в своих силах!

Аттестация педагогических работников дошкольного образовательного учреждения. Вопросы и ответы

Аттестация педагогических работников в новом порядке проводится почти год. Уже появились счастливчики, которые вздохнули с облегчением, получив желаемую категорию или подтвердив ее. Кто-то еще находится в ожидании – сдал документы и надеется на положительное решение аттестационной комиссии. Кто-то, отчаявшись набрать необходимые баллы на первую (высшую) категорию, которую имел раньше, вообще решил не идти на аттестацию – пусть потеря в зарплате, но «нервы дороже». Ну, а у тех, кто все-таки решился, проблема другая, связанная с рядом вопросов. Все ли из материалов, которые педагог хотел бы вложить в портфолио, будут учтены экспертом? Какие материалы являются обязательными, а какие – нет? Как правильно оформить документы, чтобы они не вызвали никаких сомнений у эксперта и баллы, которые педагог сам себе насчитал при самоанализе, совпали с баллами специалиста?

Эти общие вопросы не являются праздными. Они основаны на подробном рассмотрении разделов *«Экспертного заключения об уровне профессиональной деятельности педагогического работника дошкольного образовательного учреждения»*. Возможно, какие-то вопросы покажутся мелкими и несущественными, но для кого-то ответ на них будет очень важен.

На вопросы педагогических работников дошкольного образования отвечает Любовь Ивановна Выжевская, методист ИМЦ.

Портфолио профессиональной деятельности педагогического работника

Оформление портфолио

«Аттестуемый имеет право (по своему усмотрению) включать в портфолио дополнительные разделы, материалы, элементы оформления и т.п., отражающие его индивидуальность».

Каким образом размещенные материалы могут повлиять на начисление баллов и принятие решения экспертом?

Эта фраза имела отношение к первоначальному образцу портфолио. На сегодня структура портфолио упрощена. Материалы размещаются четко по разделам экспертного заключения. Оформление портфолио не влияет на начисление баллов и решение эксперта, но каждому эксперту хочется видеть папку, наполненную материалами для критериев оценки, которые отражают педагогическую деятельность, а не только индивидуальность аттестуемого. Если очень хочется включить дополнительные материалы, то вложите их в заключительную часть портфолио.

Ксерокопии титульных листов публикаций, благодарностей, грамот и т. п. должны быть выполнены в цветном варианте?

На результат экспертизы цвет не влияет.

Документы в портфолио собираются за пять лет, какой датой нужно их заверить?

С этих документов снимаются копии в последний месяц формирования портфолио и заверяются у действующего руководителя учреждения.

Структура портфолио педагогического работника

Может ли педагог не подкреплять материалами все разделы портфолио, если считает, что необходимая сумма баллов уже набрана?

Может. Но не советую. Мы все стремимся к совершенству, поэтому лучше создать о себе, как о педагоге, полное впечатление, чем разойтись в подсчете баллов с экспертом.

К разделу «Общие сведения о педагоге»

Должна ли продолжительность курсов обязательно составлять 72 часа?

Нет. В первый раздел портфолио вкладываются копии всех курсов за последние пять лет.

Можно ли педагогу положить в эту часть портфолио именные сертификаты за участие в семинарах, конференциях?

Да, особенно если больше нечем подкрепить повышение своей квалификации.

Может ли в этой части портфолио быть представлена программа курса повышения квалификации, разработанная педагогом для своих коллег?

Положите ее в раздел 2.10 экспертного заключения, подкрепив справкой, что вы эти курсы вели.

Вопросы по экспертному заключению об уровне профессиональной деятельности педагогического работника дошкольного образовательного учреждения

К п.1.1. Использование современных образовательных технологий

Может ли презентация отражать только совместную деятельность педагога и детей или только педагога и родителей (законных представителей)? Как она должна быть оформлена? Будут ли педагогу начислены соответствующие баллы, если формы мероприятий разные, но во всех использована только одна технология, например ИКТ?

Да, может.

Оформление презентации - дело рук самого педагога, но она должна отражать используемые технологии, и не одну.

К п. 1.2. Владение навыками пользователя персонального компьютера.

Какой минимальный объем курсов пользователя ПК необходим, чтобы педагог получил «свои» 50 баллов? Будут ли учтены курсы пользователя ПК, который педагог закончил в период, предшествующий межаттестационному периоду?

Объем курсов в п.1.2 не установлен, а значит, не имеет значения. Курсы учитываются за последние пять лет; если нет курсов, пройденных в межаттестационный период, то пройдите квалификационное испытание пользователя ПК.

К п. 1.3. Использование электронных образовательных ресурсов (ЭОР) в образовательном процессе: лицензионных, созданных самостоятельно, наличие собственного сайта, страницы на сайте образовательного учреждения, блога и др.

Будут ли зачтены материалы, где дан только перечень ЭОР, скриншоты страниц сайтов, блогов и нет конспектов мероприятий?

Да, за перечень ЭОР и скриншоты получите 5 и 10 баллов соответственно.

К п. 2.3.- 2.5 Наличие публикаций.

Будет ли отнесен к методической разработке конспект занятия, сценарий праздника или досуга?

Да, если он опубликован.

Относится ли книга, именуемая «методическим пособием» или «пособием для педагогов ДОУ» к учебно-методическому пособию?

Да, если имеет соответствующий гриф и выходные данные.

Какой уровень будет присвоен интернет - публикации, если есть сертификат? Если нет сертификата? Например, педагог опубликовал собственную разработку на странице своего детского сада на портале «2 Берега» (Система образования Невского района).

Тот, который оговаривается критериями экспертного заключения, засчитывается при наличии интернет-адреса и сертификата. Скриншот публикации районного уровня без сертификата можно разместить в порфолио на усмотрение эксперта.

К п. 2.9. Публичное представление собственного педагогического опыта в форме открытого мероприятия/занятия.

В предыдущие годы после просмотра открытого мероприятия (например, в рамках методического объединения специалистов) зачастую не методист, а коллеги, оставляли

отзывы. Будут ли такие отзывы рассматриваться при начислении баллов?

Нет.

Будут ли учтены отзывы, если нет листов регистрации или их наличие представлено не в полном объеме?

Докажите другим способом, что мероприятие проводилось. Но это может быть учтено только для мероприятий, проведенных до 2011 года.

Будет ли учитываться лист регистрации с фамилиями и подписями родителей воспитанников, если мероприятие проводилось для них (участники только взрослые; дети-участники, взрослые – зрители), а председатель методического объединения или методист был приглашен для просмотра?

Да, если на мероприятии присутствовал эксперт или методист районного/городского уровня.

К п. 2.10. Выступления на научно-практических конференциях, семинарах, секциях, круглых столах, проведение мастер-классов...

Является ли обязательным требованием наличие листа регистрации, если есть программа мероприятия с указанием фамилии педагога? Это касается не только всероссийского/международного уровня, но и городского, если оно проходило 4-5 лет назад.

Без комментариев. Это требование экспертного заключения, а оно утверждено распоряжением Комитета по образованию. Совет: вложите в портфолио заверенную копию этой программы.

К п.2.11. Результативность участия в профессиональных конкурсах.

Как записи в грамотах «Гран - При», «за 1,2 или 3 место» соотносятся с понятиями «лауреат», «дипломант», «победитель»?

«Гран-при» - это, несомненно, победитель. В других случаях, если есть какие-то сомнения, что вашу грамоту неправильно оценят, вкладывайте Положение о данном соревновании или конкурсе.

Будут ли учитываться результаты «узкоспециализированных» конкурсов для педагогов, таких как «Конкурс фотографий для специалистов по физической культуре дошкольников», отражающих специфику их деятельности. Требуются ли Положения конкурсов?

Если конкурс отражает специфику деятельности педагога, то он учитывается, но Положение советую положить.

К п. 3.1. Достижение стабильных положительных (промежуточных и итоговых) результатов формирования интегративных качеств воспитанников в каждый возрастной период.

К данному пункту должна быть представлена аналитическая справка о результатах мониторинга (за 2-3 года).

Может ли аттестуемый не представлять материал по данному разделу, если он набирает требуемые баллы на заявленную категорию?

Может.

Есть ли определенные требования к составлению аналитической справки? Может ли содержание быть представлено только в текстовом варианте или обязательно требуется и графическое оформление?

На сегодня определенных требований к составлению аналитической справки нет, но справка должна отражать результаты освоения воспитанниками детского сада образовательных программ и показатели динамики их достижений.

Я надеюсь, что мои ответы помогут вам, уважаемые педагоги, при составлении портфолио. Успехов всем и новых творческих вершин!

Беседовала Елена Сочеванова,
к.п.д., методист ИМЦ Невского района,
руководитель физического воспитания
ГДОУ № 39

Дорогу осилит идущий...

Новый порядок аттестации педагогических работников государственных образовательных учреждений, введенный с 01.01.2011 года, резко всколыхнул устоявшийся за последнее десятилетие процесс аттестации и, как все новое, вызвал в педагогической среде массу вопросов, бурю эмоций и где-то даже неприятие.

На основные вопросы ответило Министерство образования и науки РФ совместно с Профсоюзом работников народного образования и науки РФ (Письма 03 52 / 46 от 18.08.2010 и № 03-515/59 от15.08.2011 «Разъяснения по применению порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений»). На оставшиеся ежедневно отвечают в Центре аттестации педагогических работников, созданном для сопровождения аттестации при Санкт-Петербургской академии постдипломного педагогического образования, и в Информационно-методическом центре нашего района.

Для прохождения процедуры аттестации Комитетом по образованию утверждена только одна форма - портфолио профессиональной деятельности педагогического работника.

Эта форма существовала и ранее, просто к ней теперь есть четкие критерии и определены показатели. На мой взгляд, взгляд педагога с сорокалетним стажем, знающего всю историю аттестации педагогических и руководящих работников, - это самая приемлемая форма. Она позволяет четко видеть критерии для установления уровня профессиональной деятельности, дает время педагогу в течение пяти лет постепенно готовиться к аттестации, заставляет не на словах, а на деле заниматься самообразованием и повышением педагогического мастерства.

И тот, кто сегодня с раздражением говорит о том, что он должен учить, а не писать, выступать и изучать компьютер, я думаю, постепенно поймет, что новое время требует нового подхода к делу. Ведь для аттестации на квалификацию не обязательно печатать статьи и монографии, а нужно показать, как учишь и воспитываешь, какие

современные технологии и электронные ресурсы применяешь, какова результативность твоего педагогического труда. А если она высокая, поделись опытом с коллегами, отправь разработку удачных уроков на сайт, выступи на методическом объединении. Это и есть та самая межаттестационная профессиональная деятельность, которая найдет свое отражение в разделах при формировании портфолио

Прошло всего два месяца с начала активной аттестации педагогических работников Невского района, но уже есть первые результаты, и они вызывают уважение. Уровень квалификации педагогов, портфолио которых прошло экспертизу, признан экспертами аттестационной комиссии Комитета по образованию соответствующим заявленной первой или высшей квалификационной категории.

Любовь Выжевская, методист ИМЦ Невского района

Аттестовано более сорока человек, и примерно половине из них в очередной раз присвоена высшая категория, как знак педагогического признания, который мы получаем по собственному желанию, но за свой огромный труд.

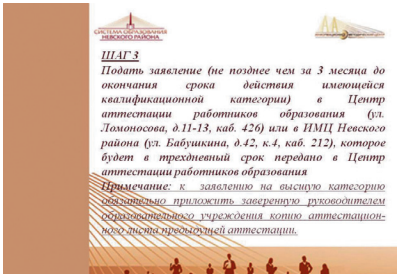
Среди них:

Замышляева М.Е., музыкальный руководитель ГДОУ №17; Кан В. И., воспитатель ГОУ №24; Назарова С.Г., методист ГОУ ИМЦ; Назикова Т. В., учитель биологии ГОУ №343; Панова Н. В., педагог – психолог ГОУ №689; Пархоменко Л. А., старший воспитатель ГДОУ №33; Переятенец И.В., учитель немецкого языка ГОУ №458; Потоцкая С. А., учитель физики ГСК ОУ (I вида) № 31; Слюсарева В.М., учитель музыки ГОУ №268; Чернова В.Г., учитель географии ГОУ №572; Шевчук С.В., учитель физкультуры ГОУ №641; и другие.

Все они работают в разных образовательных учреждениях, преподают разные предметы, но их результат доказывает скептикам, что воспитатель интерната, учитель музыки или физкультуры по новым критериям аттестации может получить высшую оценку своей деятельности.

Каждый из нас, работающих в системе образования, постоянно находится в состоянии творчества, в поиске лучших форм и методов обучения и воспитания, а это значит, что мы уже встали на маршрут аттестации.

Мы в пути, а дорогу осилит идущий…



Взгляд на экспертное заключение об уровне профессиональной деятельности педагогического работника образовательного учреждения или как складывается заветная сумма баллов?

Екатерина Француж, зам. директора ИМЦ Невского района

Реализуя программу городской опытно-экспериментальной площадки по теме «Формирование инновационной культуры как условие профессиональной деятельности педагога», Информационно-методический центр Невского района одной из своих приоритетных задач видит создание условий для полноценной реализации профессиональных компетентностей педагогов. А суть современной процедуры аттестации, по нашему мнению, во многом сводится к подтверждению уровня сформированности этих компетентностей, т. е. уровня инновационной культуры педагога.

В содержание понятия «инновационная культура» мы вкладываем и высокий уровень владения педагогом современными образовательными технологиями и методиками, и использование электронных образовательных ресурсов в педагогическом процессе, и умение грамотно представить свой педагогический опыт в публикациях СМИ, и общественную активность педагога. Работая в направлении формирования этих профессиональных возможностей, создав определенные условия единой информационной среды в системе образования района, мы с оптимизмом и уверенностью смотрим на процедуру аттестации и утверждаем, что для наших педагогов подготовка портфолио для аттестации становится не камнем преткновения, а еще одним шагом на пути профессионального совершенствования.

Для тех, кто не разделяет нашу уверенность в возможности успешного прохождения процедуры аттестации, предлагаем вместе с нами пролистать экспертное заключение, проанализировав критерии и показатели.

Итак, пункт 1.1 – использование современных образовательных технологий (10 баллов)- в портфолио необходимо разместить не менее 5 конспектов уроков, занятий, мероприятий совместной деятельности детей и взрослых, подтверждающих обоснованное и эффективное использование данных технологий. Мы уверены, что удовлетворение данного пункта экспертного заключения не вызывает никаких затруднений у любого современного педагога, осуществляющего свою деятельность в рамках современных ФГОС и ФГТ. Применительно к дошкольному образованию, следует отметить, что к современными образовательным технологиям следует отнести те, которые не противоречат концептуальным основам федеральных государственных требований к основной общеобразовательной программе. Так, педагогу необходимо лишь к своим конспектам приложить презентации, выполненные в программе PowerPoint и распечатать их для портфолио.

Для удовлетворения **критерия 1.2 – владение навыками пользователя персонального компьютера (50 или 40 баллов)** - требуется предоставить копию удостоверения курсов пользователя ПК или справку о прохождении соответствующего квалификационного испытания. ИМЦ Невского района предоставляет возможность пройти бесплатное обучение по образовательной программе

«Компьютерная грамотность и основы телекоммуникационного обмена» и выдает удостоверение, удовлетворяющее условиям экспертного заключения (50 баллов).

По **пункту 1.3 – использование электронных образовательных ресурсов в образовательном процессе** - мы предлагаем воспользоваться ресурсами видеопортала Информационно- методического центра Невского района ВебПеликан (http://webpelikan.ru), где размещены методические материалы, видеуроки, видео-пособия для использования в различных видах совместной деятельности с детьми, педагогами и родителями. Став пользователем ВебПеликана и применяя его электронные ресурсы в своей работе, педагог легко добавляет в свою копилку баллов еще - 5. В случае создания авторского видеоурока и публикации его на нашем портале, появляется возможность повысить балл, так как при условии применения педагогом ЭОР, созданных самостоятельно, педагог получает уже 10 баллов. Доказать применение ЭОР не сложно, достаточно вложить в портфолио скриншоты страниц сайтов, конспекты 5 уроков/занятий, проводимых с использованием ЭОР. Так же в данном пункте экспертного заключения учитывается наличие у педагога собственного сайта, страницы на сайте образовательного учреждения, блога и др. В связи с этим, нельзя не напомнить о том, что в Невском районе все образовательные учреждения имеют свою страницу в социально-методической сети 2berega (http://2berega.spb.ru), а каждый педагог - свою личную страничку, где он размещает собственные методические разработки, рекомендации, комментарии… Между тем, при аттестации это увеличит вес портфолио на 10 баллов.

Сотрудничество с ВебПеликаном с целью **использования его ресурсов для дистанционного обучения участников образовательного процесса (например, в работе с педагогическим коллективом, родителями и часто болеющими учениками) даст педагогу возможность удовлетворить требования пункта 1.4 экспертного заключения (10 баллов).**

Пункт 2.1 изучаемого документа требует **участия педагога в реализации образовательных программ экспериментальных площадок, лабораторий, ресурсных центров.** Информационно-методический центр гарантирует содействие в оформлении документов для портфолио педагогу, принявшему личное участие в создании одного из продуктов ОЭР (ВебПеликана), получившему положительный отзыв о работе от районного методиста и успешно прошедшему общественную эксперизу своих видеопособий, т. е. ставшему автором видеоуроков и других материалов на портале. Поскольку Информационно-методический центр является опытно-экспериментальной площадкой городского уровня, экспертное заключение дает возможность оценить работу педагога в этом направлении на 10 баллов.

Двигаемся далее по экспертному заключению. **Критерий 2.4 – предполагает наличие опубликованных статей**. Для подтверждения публикаций потребуется титульный лист печатного издания и страница «содержание» сборника. Так как в данном критерии есть существенное уточнение **(«в том числе – интернет-публикации»),** мы смело рассматриваем вариант вложения в портфолио сертификата, полученного за публикацию в электронном периодическом издании СМИ «ПИОНЕР» (http://smipioner.ru), которое имеет всероссийский уровень и дает своим авторам возможность увеличить сумму баллов еще на 20.

Обращаем внимание наших читателей, что мы рассмотрели всего 5 подпунктов эксперт-

ного заключения, а «заработали» уже 115 баллов!

Так, следуя шаг за шагом, критерий за критерием, мы продвигаемся к пункту **2.11, в котором учитывается результативность участия в профессиональных конкурсах.** В Невском районе широко представлен весь спектр конкурсного движения различного уровня. На сайте Информационно-методического центра Невского района есть страничка «Фестивали, Конкурсы, Гранты», в которой размещаются все положения о проводимых конкурсах (от районных до международных). Информация доступна для каждого педагогического работника. Есть конкурсы (профессиональные), участниками которых являются педагоги, и конкурсы, в которых главными фигурантами выступают дети. Говоря о профессиональных конкурсах, мы прежде всего подразумеваем конкурс педагогических достижений, самый массовый по числу участников и призеров, для педагогов ДОУ – ярмарка педагогических идей, конкурс логопедических кабинетов, различные фото и видеоконкурсы. Положение каждого из этих конкурсов предполагает наличие дипломантов, лауреатов и победителей в числе призеров, а значит – дает реальную возможность добавить в свою копилку еще 30 баллов.

Хотелось бы отметить, что Информационно-методический центр Невского района разработал систему конкурсной экспертизы в районе: для участия в работе экспертных комиссий, жюри различных конкурсов привлекаются педагоги-профессионалы, имеющие высшую категорию, большой стаж педагогической деятельности, победы в профессиональных конкурсах. Эти педагоги имеют возможность добавить соответсвующие документы в свое аттестационное портфолио – копию приказа директора Информационно-методического центра о включении педагога в список экспертов. Это серьезная работа – **общественная активность педагога (пункт 2.12)** оценивается экспертизой аттестации на 40 баллов.

Продолжим листать страницы экспертного заключения, пункт **2.13 исполнение педагогом функций наставника.** В районе функционирует «Школа молодого педагога». На базе Информационно-методического центра создана система наставничества, где профессионалы делятся своим мастерством с начинающими педагогами. Для портфолио необходима копия приказа директора Информационно-методического центра о возложении функции наставника на конкретного педагога. Такой приказ может быть и в ОУ, где есть система наставничества. Это дает педагогам 30 баллов.

По пункту, учитывающему **результаты участия обучающихся и воспитанников в предметных олимпиадах и творческих конкурсах** (20 баллов), район также предоставляет педагогам возможность выбора – это и различные олимпиады для школьников, конкурсы для дошкольников по всем направлениям детского творчества: фестиваль «Невская карусель», спортивные конкурсы («Первые старты», «Папа, мама, я – спортивная семья» и многие другие). На сайте Информационно-методического центра также существует раздел «Информационные бюллетени», в котором отражены все достижения педагогов и учащихся.

Друзья, мы рассмотрели только несколько пунктов экспертного заключения, но уже имеем представление о том, как складывалась сумма баллов (235!). Это далеко не весь спектр возможностей района в создании условий для успешной аттестации педагогов. В следующих выпусках нашего журнала мы обязательно вернемся к этой теме. А пока приглашаем к эффективному сотрудничеству на наших образовательных порталах, в том числе и с целью успешного прохождения ат-

тестации.

«Новый порядок станет шагом к созданию в стране системы публичной аттестации педагогических кадров профессиональным сообществом. Теперь у учителей появится возможность и мотивация непрерывно повышать свою квалификацию, причём с учётом индивидуальных потребностей, что приведёт к улучшению качества образования и повышению статуса учителя», - отмечает заместитель директора Департамента государственной политики в образовании Минобрнауки России Елена Низиенко. А мы ко всему вышесказанному добавим, что Информационно-методический центр всегда готов оказать методическую помощь и поддержку всем педагогам района.

Удачи вам!

РАЗМЫШЛЕНИЯ НА ТЕМУ ДНЯ

Аттестация: миссия выполнима?

Ольга Жебровская к.п.н., доцент кафедры психологии и педагогики личностного и профессионального развития СПбГУ, учитель географии ГОУ № 631

Нет нужды говорить о том, что сейчас обсуждают во всех учительских. Разговор начинается на работе, а продолжается дома, в семье. Выплескивается на страницы газет и форумов, вскипают страсти, пахнет корвалолом, не выдерживают нервы.

Не моя задача выяснять, как это произошло. Работает страничка Центра аттестации работников образования на сайте СПбАППО http://spbappo.ru/modules/div/cao/cao.php (хотя в конце весны и летом войти было проблематично). Нет отказа в консультациях. А вопросов не становится меньше. Может быть, потому что большой объем информации передается как в древности, изустно, а в документах и рекомендациях не отражен.

Попробую лишь определить болезненные для каждого учителя (аттестующегося в этом учебном году или позже) сюжеты. Не буду писать о количестве нервных клеток директоров школ и их заместителей, утраченных в ожидании хотя бы какого-то решения об аттестации. Почему-то в образовании о людях все чаше вспоминают лишь как о ресурсе, причем, не самом дорогом. Не буду касаться и аттестации других категорий педагогических работников, так как не обладаю настолько же полной информацией, как об аттестации учителей. Не стану пытаться освещать процедуру профессионального экзамена. Все, что будет написано далее – личный взгляд на проблему. Взгляд учителя, который будет проходить процедуру аттестации на основе экспертизы профессионального портфолио уже в этом учебном году.

Когда о предстоящих изменениях говорили, когда о них писали, это воспринималось как нечто стороннее. А теперь это предстоит мне самой. Я работаю в вузе и в школе, причем, последнее – далеко не самая маловажная часть моей жизни.

Считаю это очень существенным не по материальным соображениям, а из-за того, что уже в июле начинаю тосковать по своей работе в школе, по ученикам, даже по школьной рутине. Ведь 25 лет работы в школе – неплохой экзамен на прочность и верность.

И новые аттестационные правила поначалу не показались чем-то сверхъестественным. Впрочем, не кажутся они таковыми и сегодня. Многое весьма позитивно, например, конец уравнительной системы, которая торжествовала в школе. Возможность предъявлять тот материал, который есть у учителя и выстраивание на этой основе собственной аттестационной траектории. Но наша давняя российская традиция принимать документы в сыром виде привела к тому, что по мере изучения аттестационных правил возникало все больше вопросов. И даже материалы, представленные на сайте Центра аттестации педагогических работников не могли утолить информационной жажды, так как многие вопросы не имеют ответа по сути своей.

Эта волшебная тема – аттестация учителей – в топ-тройке самых-самых. Пожалуй, наравне с ней обсуждают лишь стимулирующие доплаты и ФГОС. Даже актуальность ЕГЭ меркнет по сравнению с аттестацией. Мифы плодятся и множатся, выходят все новые статьи, а аттестация по-прежнему остается для учителя Terra Incognita, «Землей неизвестной»

Поначалу казалось, что набрать 585 баллов, которые отделяют меня, пока еще учителя высшей категории от учителя высшей категории по новым правилам – проще простого. Кандидатская степень, победа на районном конкурсе педагогического мастерства, прочие заслуги перед образованием и масса публикаций давала неплохие шансы. Но потом эйфория начала проходить.

Наверное, главной проблемой современной аттестационной процедуры является проблема психологическая. Именно она заставляет судорожно просыпаться посреди ночи и соображать, все ли копии документов подготовлены, все ли печати на них поставлены. Привычка к уже ставшей родной высшей квалификационной категории не позволяет даже думать о первой. Но многие учителя, подсчитав свои баллы, испытали горькое разочарование: не набрать. А следующей проблемой была уязвленная профессиональная гордость тех, кто имеет стаж, опыт, заслуги, но пишет заявление лишь на первую категорию. Они не стали шуметь, возмущаться, но для себя решили: еще пара лет – и уйду из школы. И уйдут, а за ними – никого. Маловероятно, что студенты и аспиранты пойдут преподавать в школу. Преподаватель вуза, получив свои баллы за ученую степень (об этом далее), тоже может не задержаться надолго. Учитель более всего ценит даже не материальное благополучие, а уважение и возможность поддерживать свою самооценку. Новая система аттестации эту самооценку разрушает и даже не поддерживает стремление учителя расти профессионально, ведь аттестационная схема не выявляет самого главного: умения учить.

Сложно принять и двухэтажную схему: высшая категория и первая. Безусловно, не иметь высшей категории стало уже делом неприличным, но переходить на первую многим очень тяжело психологически.

Главная же проблема тех, кто проходит аттестацию в этом учебном году, заключается в том, что у них не было времени на полноценный сбор документов в течение пяти лет, на выполнение всех предписаний (регистрационные листы мероприятий, отзывы об уроках). Гуманно было бы сохранить высшую категорию для этой группы учителей, по

меньшей мере, на год, как в некоторых других регионах России. Но этого не было сделано. Мы продолжаем менять на переправе не только коней, но и оставляем неизвестной глубину брода.

А знаете ли вы, сколько стоит кандидатская степень? Нет, я не раскрываю коррупционную схему механизма околонаучной наживы. Такой вывод можно получить, если следовать логике экспертного заключения. В соответствии с ней, 50 баллов в общий итог можно получить, либо написав кандидатскую диссертацию, либо получив удостоверение об обучении на курсах пользователя ПК в межаттестационный период. Так зачем тратить годы жизни, писать статьи в журналы ВАК, проживать непростую ситуацию защиты? Проще получить заветные корочки. Докторская диссертация оценена в 100 баллов. Да, безусловно, не все учителя (и не большая их часть) имеют ученую степень. Но такая инверсия ценностей должна иметь хотя бы какое-то обоснование. Его, увы, нет.

Что же делать тем, кто уже прошел такие курсы компьютерной грамотности, но пять – десять лет назад? Разве мы проверяем умение читать вслух на выпускных экзаменах? Разве могу я разучиться работать на компьютере, если это мой основной рабочий инструмент? Если я учу этому своих коллег? Почему же не являются легитимными документы любой давности о подготовке пользователя ПК? Вероятно, у авторов аттестационных документов появились сомнения в том, что почти любой учитель сегодня умеет работать на компьютере.

Справедливости ради, нужно сказать, что заветные баллы (только не 50, а 40) можно набрать, выполнив квалификационное испытание в РЦОКОиИТ. Оно проходит в исключительно комфортной обстановке, по предварительной записи, под доброжелательнейшим руководством работников РЦОКОиИТ. Не выполнить предложенные задания, на мой взгляд, невозможно. Я выполнила все задания очень легко, но не факт, что волнующийся учитель сделает это так же.

Сомнителен тезис об использовании учителем элементов дистанционного обучения. Уже принимаются странные способы представления этой позиции: за дистанционное обучение засчитываются письма ученику по электронной почте с описанием заданий и ответы ученика на вопросы учителя (тоже по почте). Говорят, если сохранить скриншоты, то вполне может пройти за дистант. Только не есть ли это искажение идеи дистанционного обучения? Или сырые аттестационные документы все-таки являются поводом для уступок? Ничем иным такое решение объяснить нельзя.

Зато новации коснулись критерия об использовании ЭОР в образовательном процессе. Можно представить свою страничку, что дает участие в работе «Двух берегов» очень продуктивным. Но вот что понимается под ЭОР? Любая презентация? Ведь в соответствии с принятым Министерством образования и науки Российской Федерации определением, «ЭОР – это электронные образовательные ресурсы, так называют учебные материалы, для воспроизведения которых используются электронные устройства. Самые простые ЭОР – текстографические. Они отличаются от книг в основном базой предъявления текстов и иллюстраций – материал представляется на экране компьютера, а не на бумаге» http://www.ed.gov.ru/news/konkurs/5692. Таким образом, если я представляю детям текст в электронном виде, я уже использую ЭОР.

Проверить же суть использования учителем ЭОР, скриншоты которых он представляет, тоже невозможно. Любой может это сделать, не прибегая на уроках к реальной работе с этими ресурсами, лишь бы было за-

верено по правилам.

Критерий об участии учителя в работе инновационных площадок разного уровня тоже не так прост, как кажется. Кто из учителей заботливо собирал эти материалы за прошедшие пять лет? А кому директор школы подпишет документ просто так, по дружбе?

Поэтому новая схема аттестации оставляет огромное поле для «неуставных отношений» в современной школе и влияния субъективных факторов на исход аттестации.

Что касается лукавого критерия о личном участии в конкурсе инновационных продуктов, то мы знаем, что официальный документ городского уровня имеют только победители и лауреаты, а все участники не имеют вообще ничего. И предъявить им нечего.

Немного проще с методическими разработками, они есть. Но многие учителя воспринимают брошюру, отпечатанную на школьном ризографе, как публикацию. Аттестационные правила определяют иные требования: наличие грифа и ISBN в выходных данных, что еще надо объяснять учителям.

Особенно цинично выглядит критерий о наличии изданного учебника. Мы все прекрасно знаем, какая борьба идет за возможность издать учебник и, что гораздо сложнее, получить гриф Министерства. И есть такая возможность у очень небольшой группы учителей, потому что потенциальные авторы учебников уже выстроились в очередь, где учителю нет места. Это же касается и изданной монографии.

Вот родной для учителя критерий – публичное представление опыта. Но и тут не все просто. Ведь отзыв может дать только небольшая группа педагогических работников (эксперты районного и городского уровней, члены жюри профессионального конкурса). А необходимость принести лист регистрации (где же его искать, если урок прошел четыре или три года назад?) делает миссию подчас невыполнимой. То же самое относится и к выступлениям на конференциях, секциях, семинарах, проведение мастер-классов. Если программа такого мероприятия вполне доступна, то доступность листа регистрации участников международной конференции я представляю с трудом.

Исполнение функций наставника не очень сложно подтвердить документально. Но в положении о наставничестве упоминается возможность выплаты 5% от суммы заработной платы наставнику. А это чревато встречным требованием со стороны учителя и отсутствием средств у администрации школы. Как, например, зафиксировать факт наставничества во время подготовки молодого учителя к конкурсу в районе или городе более опытным, но из другой школы, не очень понятно. Последний пример не абстракция, а мой случай, но документально восстановить это невозможно.

Откуда возьмутся баллы, если дети не выбирают предмет для ГИА и ЕГЭ? Плохо работает учитель, так, вероятно, скажет эксперт. А если предмет таков, что результаты ЕГЭ по нему почти некуда предъявлять? Обществознание необходимо чуть ли не в каждом вузе, а географию учитывают не более пяти вузов города. Кто виноват и что делать? Подобная же ситуация есть и по другим предметам. Они как будто есть, но их нет. Как быть учителю, преподающему в школе с очень слабыми детьми, которые никогда в жизни не сдадут экзамен хорошо? Сколько баллов он получит за то, что ребенок, который не мог решить простейшего примера по математике или написать двух слов без ошибки, просто сдаст ЕГЭ? Как оценить это достижение? Ведь оно есть!

Обратной стороной критерия по результатам ГИА и ЕГЭ стал процесс убеждения слабых детей не участвовать в них, чтобы «не

портить показатели».

С олимпиадами ситуация не менее замечательная. Ведь в соответствии с документами, учитель может подготовить к олимпиаде ребенка из другой школы (победитель сам выбирает, кого написать в качестве наставника). Как доказать, что именно этот учитель подготовил ребенка? Какие нужны документы, справка о справке, заверенная и подтвержденная? На протяжении последних лет учитель, подготовивший победителя или призера, не всегда получал хотя бы какой-то документ, подтверждающий этот факт. И это тоже проблема. А если ученики очень слабые, то баллы за олимпиаду тают, как утренний туман.

Еще одно ноу-хау петербургской аттестации: почему презентации необходимо сдавать в распечатанном виде? Не означает ли это, что для аттестации не хватает техники или людей, умеющих ею пользоваться? Тогда зачем печатать слайды и все материалы сдавать на бумажном и электронном носителях?

Аттестация не учитывает ни работу с электронными журналами, ни ведение факультативов и кружков по предмету, ни другую внеклассную работу и работу классного руководителя. Последнее, наверное, правильно, ведь мы аттестуемся по должности «учитель», но в каком критерии учтены экскурсии, выезды за город с классом, ночные звонки родителей, дежурства, все заботы классного руководителя?

Аттестация значительно обострила многие проблемы учительства. Люди с горечью отмечают, что учить теперь некогда и незачем. Загляните в любой документ, определяющий деятельность учителя в рамках новых ФГОС – там нет ни одного слова о том, что УЧИТЕЛЬ должен УЧИТЬ. Он организует, сопровождает, определяет, развивает, создает… Но не учит. А теперь еще собирает справки, бегает с регистрационными листами, подписывает, копирует, накапливает, хранит, выступает, пишет, печатает, публикует, участвует…

Почему же при введении таких важных правил, как аттестационные, не спросили учительство? Не формально: «доложить об обсуждении в коллективе», а искренне, не устроили хороший форум, конференцию, голосование?

Может быть, потому, что учителя высшей категории не нужны? Чтобы сохранить средства? А может быть, по доброй российской привычке: хотели, как лучше…

Не все так патетично, как кажется. И учителя проходят аттестацию, собирают папки и справки, уже есть первые аттестованные. Только почему так дрожат у них руки при этой процедуре? Почему вновь пахнет корвалолом в учительских?

Неужели в школьные кадровые службы выстроилась очередь из желающих работать? Конечно же, мы привыкнем. Возможно, таким болезненным будет только первый год. Наверное, правила будут менять, учитывая реальность. Возможно, члены аттестационной комиссии проявят лояльность и тактичность, бережно, с уважением проводя аттестацию, бесконечно терпеливо объясняя и отвечая на вопросы. Они тоже стали заложниками непростой ситуации, спасибо им за терпение и уважение к учителю. Только степень человеческой приспособленности учителей не бесконечна, а реальность постоянно дает новые вводные. Не успевая принять одно нововведение, мы оказываемся в ситуации другого, а там накатывает уже третья волна.

Учитель стерпит. Учитель в Санкт-Петербурге не будет возмущаться. Он напишет заявление на первую категорию и получит ее.

Только сердце сожмется и прошепчет он: «еще пара лет – и уйду…»

Аттестация - не приговор

Марина Волкова, директор ГОУ №574

Новые правила аттестации учителей, недавно вступившие в силу, заставили каждого руководителя образовательного учреждения не только подкорректировать свою работу с педагогическим коллективом, но и задуматься об аттестации своей и своих заместителей. Очевидно, что параметры аттестации руководителей тоже будут изменены. Но какими они будут? Пользуясь случаем, мне бы хотелось поделиться своими мыслями по этому вопросу.

Мы уже привыкли, что результат работы школы оценивается по двум основным параметрам: по результатам итоговой аттестации выпускников и количеству детей в образовательном учреждении. Это логично. Но можно ли утверждать, что невысокий уровень сдачи выпускниками единого государственного экзамена является показателем плохой работы директора? Да, для «статусных» школ, лицеев и гимназий это важный критерий. При возможности углубленного изучения рада предметов ребята должны иметь более глубокие знания и показывать более высокий результат. Но можно ли требовать высокого результата от коррекционной или вечерней школы? Разумеется, нет. Да и обычное общеобразовательное учреждение в силу ряда объективных причин нечасто может похвастаться высокими результатами. Наполняемость школы – тоже неоднозначный критерий. Думается, нельзя уравнивать школу, находящуюся в густонаселенном микрорайоне, со школой, вокруг которой всего несколько домов и нет возможности для нового строительства. Да и упомянутые выше коррекционные и вечерние школы по этому показателю не вписываются в общую картину. Я бы сказала, даже наоборот: чем меньше ребят в этих школах, тем лучше, тем здоровее наше общество. Из всего вышесказанного я могу сделать только один вывод: подход к аттестации руководителя должен быть глубоко дифференцированным, ни в коем случае не должен провоцировать ситуацию, когда руководитель будет любыми способами стараться избавиться от слабо успевающих детей.

Не вызывает сомнения, что главный критерий оценки труда руководителя – успешность его школы.

При этом, мне кажется, есть ряд универсальных критериев.

Во-первых, это школьный документооборот. В любом образовательном учреждении есть документация, которая должна быть современной, законной, грамотной. Это и устав, и локальные акты, и установленная государством документация, и должностные инструкции работников, и охрана труда, и многое другое. **Работа с документами – колоссальный по своему объему труд, но небрежность в этом вопросе недопустима, а организация этой работы – исключительно вопрос руководителя. Более того, и в этом, казалось бы, формализованном блоке есть пространство для инноваций, которые обязательно нужно учитывать при аттестации, особенно в период модернизации образования**. Здесь, например, можно говорить о системе контроля качества, которая базиру-

ется, в первую очередь, на локальных актах и должностных инструкциях. Итак, анализ документооборота, на мой взгляд, важный параметр аттестации руководителя.

Во-вторых, к универсальным критериям оценки я бы отнесла открытость школьного пространства. Сегодняшняя школа не может «вариться в собственном соку». И мы имеем множественный инструментарий для «выхода в свет». Это и самопрезентация школы через публичный доклад, и освещение работы школы в средствах массовой информации, и включенность в социальные сети – виртуальные и реальные. К этому же критерию я бы отнесла и работу органов общественного управления – попечительского совета, совета школы, управляющего совета, родительского комитета. Это очень непростая работа. К сожалению, сегодня общество настроено к школе критично. Административные структуры и бизнес не видят своей значимости для школьной жизни. Родители зачастую ожидают от школы решения всех проблем, связанных с ребенком, оставляя себе только материальную часть его жизни. Да и участвовать в жизни школы не слишком стремятся. Поэтому руководитель, которому удалось организовать реальную работу государственно-общественного управления, достоин, по моему мнению, высочайшей оценки. И еще один параметр – независимая оценка. Пока ее осуществление не является обязательным требованием, как, например, предоставление публичного доклада. Тем больше мужества и мудрости нужно руководителю для ее организации. Формы, как мне кажется, могут быть самыми различными. Это может быть мониторинг удовлетворенности детей и родителей, не требующий никаких материальных затрат; как и анкетирование всех участников образовательного процесса по различным вопросам. Это может быть и независимая экспертная оценка сторонней организации, которая уже, с большой долей вероятности, потребует оплаты. Это могут быть и иные оценочные формы. И важен, как мне кажется, не результат конкретной оценки, а систематичность и положительная динамика. Важно желание директора развивать свою школу, умение увидеть проблему и найти пути ее решения.

Третьим универсальным критерием я бы назвала желание и способность школы вести инновационную работу. Хочу подчеркнуть: не так важно, есть ли у школы статус экспериментальной площадки, школы-лаборатории или ресурсного центра. Значимо инновационное развитие конкретного образовательного учреждения. Возможности в этой сфере деятельности неограниченны. Любая область школьной жизни может стать инновационной – от новой, более разумной и эффективной организации школьного гардероба до запуска космического спутника. Я несколько утрирую с целью подчеркнуть: для аттестации руководителей инновация важна не как факт открытия, а как стремление к движению, эффективному развитию школы.

Четвертым значимым параметром я считаю представление школой своего опыта работы. Семинары различного уровня, открытые уроки отдельных учителей или открытые воспитательные мероприятия, что-то иное – опять-таки, любая форма хороша. Важно, что руководитель видит сильные стороны своей школы, гордится ее достижениями. Способен к анализу работы, подведению промежуточных итогов и формулировке новых задач. Безусловно, при аттестации руководителя нельзя не учитывать и его личностных управленческих качеств. Думается, эссе, написанное директором, может иметь место как одна из частей аттестационного испытания. И это должен быть не рассказ о достижениях школы, а личная позиция руководителя.

Возможно, анализ проблем, встретившихся за последние годы, и найденные пути их решения. Возможно, педагогическое и управленческое кредо руководителя, ставшее основой работы школы. Возможно, анализ одного из аспектов деятельности, наиболее успешного. В любом случае, директор должен показать, что он способен к анализу и стратегическому мышлению. По моему глубокому убеждению, без этого нельзя, хотя на это, как правило, и не остается времени. Вот аттестация раз в пять лет и вынудит руководителя проанализировать свою работу и наметить линию стратегического развития.

И, наконец, я уверенна, что для проведения аттестации руководителя не достаточно предоставления портфолио школы и эссе. Необходимо обязательно побывать в образовательном учреждении. Атмосфера, царящая в школе, по моему мнению, зачастую больше говорит о руководителе, чем все документы. Если в школе уютно, чисто и тепло, если люди, дети и взрослые, при встрече с вами здороваются и улыбаются, если директор смотрит на своих подопечных с симпатией и они платят ему тем же – это, безусловно, руководитель высшей категории.

Излагая вкратце свои соображения по поводу аттестации руководителей образовательных учреждений, я ни в коем случае не претендую на истину в последней инстанции. Какими бы ни были новые правила, хочется верить, что они будут объективными и разумными, будут учитывать колоссальную ответственность и гигантский объем работы, возложенный на современную школу и ее руководителя, и будут отражать реальную картину школьной жизни, а не базироваться только на правильно составленных документах.

Новый библиотекарь в новой школе

Читательская культура ребенка – это ключ к жизни в информационном обществе. Вопрос, как привить маленькому человеку любовь к чтению, волнует сегодня многих родителей и педагогов.

Инна Крылова, методист ИМЦ Невского района

В нашей стране издавна считалась очень важной работа по приобщению школьников к миру литературы и поэзии. Однако современные дети предпочитают книгам телевидение и компьютерные игры, и уникальный, сказочный мир литературы остаётся закрытым для ребёнка. Это ведет к тому, что школьники сложнее вступают в контакты, менее критичны, менее самостоятельны в суждениях и поведении. Читающие дети способны мыслить в рамках проблем, более адекватно оценивать ситуацию, быстрее находить правильные решения, имеют больший объем памяти и активное творческое воображение, лучше владеют речью. Чтение формирует качества наиболее духовно зрелого, просвещенного, культурного и социально ценного человека.

Современный этап исторического развития общества отличается огромным динамизмом и требует пересмотра устоявшихся взглядов и мнений, в том числе, на средства развития читательской культуры школьни-

ков. Новые образовательные стандарты акцентируют внимание педагогов и школьных библиотекарей на развитие ребенка, на становление человека, готового думать, общаться, принимать самостоятельные решения. В школьной библиотеке, где не ставят оценок, как на уроках, и не ругают за невыполненные задания, как дома, ребенок совершенно по-другому осваивает волшебство радости чтения. Даже небольшая школьная библиотека способна раскрыть школьнику целостную картину мира, она может стать комфортной образовательной средой для развития индивидуальных образовательных способностей, связанных, прежде всего, с индивидуальными особенностями мыслительной работы. Это очень важная функция библиотекаря – развитие функциональной грамотности и творческого чтения. Однако разрушенная система непрерывного образования школьных библиотекарей, система подготовки, переподготовки и повышения квалификации не соответствует новым задачам и возрастающей роли школьных библиотек.

Проведение городских профессиональных конкурсов и районного конкурса педагогических достижений дают школьному библиотекарю возможность показать все самое важное и интересное в работе со школьниками.

От современного школьного библиотекаря требуется многое: от проведения традиционно библиотечной работы, до IT-обеспечения интегрированных уроков и формирования информационной культуры учащихся и педагогов. Сегодня в библиотеках образовательных учреждений существует возможность поработать на разных должностях: в штатном расписании ОУ может быть библиотекарь, заведующий структурным подразделением (заведующий библиотекой) и педагог-библиотекарь (с 01.09.2011). У каждой из этих должностей свои функциональные обязанности, но зачастую в школьной библиотеке работает только один человек. Тогда наименование должности не играет ведущей роли в деятельности библиотекаря. Однако это имеет значение при аттестации работника школьной библиотеки, а значит, при оплате его труда.

В Общероссийском классификаторе профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов, утвержденным постановлением Госстандарта Российской Федерации от 26 декабря 1994г. № 367 (с изменениями и дополнениями) присутствует должность библиотекаря, которая отнесена к должности работников культуры, искусства и кинематографии. Аттестация библиотекарей образовательных учреждений сегодня проводится в соответствии с Информационным письмом Комитета по образованию об аттестации библиотекарей образовательных учреждений от 20.08.2010.

Должности заведующего структурным подразделением (заведующего библиотекой) и педагога-библиотекаря отнесены к должностям работников образования. Но порядок аттестации на данный момент ни по одной из этих должностей пока не разработан. Обсуждения темы аттестации сотрудников школьных библиотек показало, что основной составляющей работы библиотекарей ОУ была и остается работа с читателями: оформление книжных выставок, проведение бесед, викторин, громких чтений, общешкольных мероприятий, подготовка участников районных и городских литературных и информационно-библиографических конкурсов.(выделение) Однако появились и новые направления: помощь учащимся в проектной деятельности, составление Программы развития библиотеки

образовательного учреждения и Программы внеурочной деятельности учащихся начальной школы в рамках реализации ФГОС, ведение электронных каталогов библиотеки при помощи специальных программ (например, «Библиограф»), составление картотек интернет-ресурсов и электронных изданий. На сайтах образовательных учреждений некоторые школьные библиотеки имеют свои странички, что дает возможность библиотекарям проводить виртуальные экскурсии, конкурсы, выставки, обзоры литературы; привлекать внимание учащихся, педагогов и родителей к работе библиотеки. Библиотекари образовательных учреждений имеют сегодня богатый опыт работы, затрагивающий различные аспекты деятельности. И очень важно, что этот опыт не остается в рамках одного учреждения, а распространяется среди коллег: это и проведение мастер-классов, и участие в семинарах и круглых столах. Все это, несомненно, должно найти отражение в экспертных документах при аттестации сотрудников школьных библиотек.Что же касается образования школьных библиотекарей, то можно с уверенностью сказать, что сегодня именно для этой категории школьных работников практически нет курсов повышения квалификации. Конечно, есть образовательные программы повышения квалификации школьных библиотекарей, разработанные информационно-библиотечным центром АППО, но количество слушателей там ограничено (не более 3-4 человек от района в год). Начинает развиваться и дистанционное обучение, но часто программы таких курсов не совсем соответствуют запросам слушателей. А ведь квалифицированные специалисты – это гарант реализации Федеральных государственных образовательных стандартов и важный инструмент их внедрения.

У методического объединения заведующих библиотеками (библиотекарей) образовательных учреждений Невского района сложилась замечательная традиция: каждый год на одном из совещаний перед летними каникулами решается вопрос «Чему бы хотелось научиться в следующем учебном году?». И к сентябрю появляется программа, актуальная для библиотекарей на современном этапе. Так, в течение нескольких последних лет школьные библиотекари имели возможность стать слушателями курсов ИМЦ района:

•«Технология работы школьной библиотеки: основные алгоритмы и документы». Автор программы: Л.В. Коротеева – заведующий библиотекой лицея № 344;

•«Особенности функционирования библиотеки ОУ в современных условиях». Автор программы: Л.Н. Орлова – методист НМЦ Невского района;

•«Роль школьной библиотеки по воспитанию общечеловеческих нравственных приоритетов (работа с этнокалендарем Санкт-Петербурга)» и «Массовая работа и инновационная деятельность библиотек ОУ». Автор программ: Е.В.Самойлова - заведующий библиотекой лицея № 329;

•«Современные технологии контентного поиска» и «Использование медиаресурсов в учебно-воспитательном процессе». Автор программы: Т.В. Старчикова – заведующий библиотекой гимназии № 528;

•«Интернет-ресурсы в работе школьного библиотекаря». Автор программы: Л.И.Сизаск – заведующий библиотекой школы № 557;

•«Справочно-библиографический аппарат библиотеки ОУ». Автор программы: Г.В.Ермакова – заведующий библиотекой школы № 14;

•«Использование мультимедийных презентаций PowerPoint в библиотечной практике: работа с читателями». Автор програм-

мы: И.А.Крылова – методист ИМЦ Невского района.

Создание авторских программ по модульной (накопительной) системе повышения квалификации – яркий пример того, что школьный библиотекарь способен заниматься не только самообразованием, но и обучением коллег. Хотелось бы, чтобы данный вид деятельности стал важным критерием оценки работы сотрудников школьных библиотек при прохождении аттестации. Председатель Правительства Российской Федерации В.В. Путин, выступая на VI съезде Всероссийского педагогического собрания, сообщил о введении в школах России новой должности – «ПЕДАГОГ-БИБЛИОТЕКАРЬ».

«…Отдельно хочу сказать сегодня о школьных библиотекарях. В наших школах их работает более 50 тыс. Люди делают очень важную, полезную, нужную работу, а вот в официальных бумагах относятся к учебно-вспомогательному персоналу, а ведь они не просто книжки выдают. Они формируют, во всяком случае, должны формировать уровень культуры, помогать школьникам ориентироваться в огромном мире информации, расширять горизонты образования…

Хочу вас проинформировать, что нами принято решение ввести новую должность – «педагог-библиотекарь»… Новый статус влечёт и новые обязанности. Школьные библиотекари, наравне с другими учителями, будут проходить аттестации». Решение о введении новой должности в школах России отражено в Приказе от 31 мая 2011г. №448н «О внесении изменения в Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»».

Теперь школьные библиотекари ждут документов, регламентирующих порядок аттестации педагога-библиотекаря, и надеются, что их пожелания будут услышаны. Новый статус даст новый толчок к индивидуальному развитию, а значит, и к развитию самой образовательной системы.

ИЗ ЛИЧНОГО ОПЫТА

Как я готовилась к прохождению аттестации

Марина Соловьева, воспитатель ГДОУ №5

Современное общество предъявляет высокие требования к профессионализму работников сферы образования. Педагоги должны быть компетентны в своей области и уметь на деле проявлять компетентность: общекультурную, профессиональную и общепрофессиональную. Это знания в области педагогики и смежных дисциплин, умение качественно решать задачи профессиональной деятельности, вопросы развития и саморазвития личности, рефлексивные и коммуникативные способности. В настоящее время мы доказываем свой профессионализм, проходя процедуру педагогической аттестации 1 раз в 5 лет.

Аттестация в этом году проходит по новым правилам, которые по-разному оценивают педагогические работники. А просто надо подходить к рассмотрению этого вопроса с разных точек зрения:

- Могу ли я изменить данное положение?

(Нет.)

- Хочу ли я продолжать работать в своей области? (Да.)

- Нужно ли мне проходить аттестацию? (Да.)

Согласитесь, что процедура прохождения аттестации в прошлом также имела свои минусы и плюсы. Педагоги также волновались, переживали, спорили, не соглашались с критериями. Потом эти критерии стали привычными и страсти улеглись.

Готовясь к аттестации Вы повышаете свой профессионализм: работаете с документами, проводите различные мероприятия, общаетесь с людьми, вступаете в сообщества, оттачиваете свое мастерство работы на персональном компьютере, распространяете свой опыт через сети, расширяете свой кругозор и получаете удовлетворение от полученного результата.

И в принятом на настоящее время порядке аттестации есть свои преимущества:

- Процедуру аттестации проводят два независимых эксперта. Эти люди незнакомы, могут даже никогда не встретиться, проводят изучение портфолио в разное время, работают в разных районах.

- Вы имеете право не присутствовать лично на процедуре аттестации. Тем самым Вы избежите излишних волнений и переживаний.

- Вы имеете значительный запас времени, чтобы хорошо подготовиться. За 3 месяца до истечения срока действия Вашей категории Вы подаете заявление, и за 2 месяца – портфолио.

- Вы имеете возможность провести не одно, а несколько открытых мероприятий. Если у Вас что-то не совсем получилось, то можно провести еще открытые мероприятия и выбрать те, что наиболее полно и с лучшей стороны раскрывают Ваш педагогический потенциал.

- Вы можете прямо повлиять на результат аттестации, предоставив необходимые документы о проведенной Вами работе.

- Вы можете сами подсчитать, сколько баллов набираете, на что можете объективно рассчитывать. Экспертные заключения, шкала с баллами доступны Вашему вниманию на сайте АППО СПб «Центр аттестации» и на сайте ИМЦ района.

- Вы повышаете свой профессионализм, готовясь к аттестации: работаете с документами, проводите различные мероприятия, общаетесь с людьми (в том числе через интернет), вступаете в сообщества, оттачиваете свое мастерство работы на персональном компьютере, распространяете свой опыт через сети, расширяете свой кругозор и получаете удовлетворение от полученного результата.

Самоанализ педагогической деятельности – основа для подготовки документов для аттестации. Можно завести папку с разделами:

- «Общие сведения о педагоге»,

- «Документы для проведения процедуры аттестации»,

- «Владение современными образовательными технологиями и методиками, эффективность их применения»,

- «Вклад в повышение качества образования, распространение собственного опыта»,

- «Результаты освоения обучающимися, воспитанниками образовательных программ и показатели динамики их достижений»,

- «Награды и поощрения за успехи в профессиональной деятельности».

Систематизируя документы, определите, на что обратить большее внимание, над чем Вам предстоит работать в большей степени,

обозначьте объем работы.

Я начала готовиться к аттестации задолго до утверждения новых правил. Прежде всего, старалась изучить все материалы, касающиеся аттестации, и спланировать порядок своих действий. У меня было много фотоматериалов о детях, о своей работе, о взаимодействии с родителями.

Методические разработки, публикации, проекты, участие и победы в конкурсах, наставничество и общественная деятельность – вот составляющие моей педагогической деятельности. Без этого я не смогла бы предоставить портфолио. Но весь материал необходимо структуировать, проанализировав все накопленное.

Первый вопрос - это создание презентаций в Power Point. Овладевать техникой работы на персональном компьютере я начала два года назад. Это было нелегко. Я делала много ошибок, часто попадала в неразрешимые для меня ситуации, прибегала к помощи членов семьи и коллег. Потом, при первой же появившейся возможности, я прошла обучение на курсах. Хочу заметить, что без постоянной практики результат овладения компьютером будет недостаточным. Когда я взялась за описание опыта своей работы для «Ярмарки педагогических идей», поняла, что мне необходим персональный компьютер, и вскоре приобрела его в кредит. Важное предостережение: оснастите компьютер системой защиты от вирусов, сохраняйте и копируйте необходимую информацию. Это убережет Вас от лишних стрессов и дополнительной работы по восстановлению файлов. Освоив компьютер, я стала создавать свои презентации. В нашем детском саду приобрели интерактивную доску, сначала одну на учреждение, а на следующий год у нас в группе появилась своя «доска без мела».

Детям очень нравятся мероприятия с использованием презентаций, это захватывающий процесс, особенно когда они лично участвуют в работе и узнают себя на экране. Я делала презентации при подготовке к экскурсиям, по темам проектной деятельности, а также для методических сообщений и родительских собраний. Поэтому для меня было нетрудно подобрать 5 самых ярких презентаций для портфолио.

Вторым пунктом в папке аттестационных материалов значится наличие удостоверения об окончании курсов пользователя ПК. Я заканчивала компьютерные курсы, поэтому с этим у меня не было проблем. Если же у Вас нет документов об окончании компьютерных курсов, осваивайте его самостоятельно, прибегайте к помощи у опытных коллег. Сдавайте экзамен, не бойтесь: обладая необходимыми навыками, Вы с ним легко справитесь. А еще советую: участвуйте в конкурсах, проявляйте свои таланты, Вам, наверняка, есть чем поделиться. В учреждениях всегда знают, какие конкурсы проводятся в районе и в городе. Кроме того, существует специальный раздел на сайте ИМЦ района «Фестивали, конкурсы, гранты», где представлена полная информация о конкурсах различного уровня: всероссийского, городского, районного.

Советую Вам сразу запастись бланками для отзыва о проведенном мероприятии, попросить подписать его у эксперта, взять ксерокопию листа регистрации, сертификат, сохранить программу выступлений на мероприятии. Я активно участвовала в различных конкурсах, готовила открытые занятия и необходимые материалы. На базе нашего учреждения действует ресурсный центр, экспериментальная площадка.

Мы много лет активно сотрудничаем с предприятием «Альма», в нашем дошкольном учреждении осуществляется инклюзивное образование детей с ограниченными возможностями здоровья. Такие дети есть и

у меня в группе. Материалы, подтверждающие мое участие в работе ресурсного центра, также были вложены в портфолио.

Еще я готовила для публикации разработанные мною материалы по совместной деятельности с детьми и родителями, часть их вошла в методическое пособие «Азбука железной дороги», часть опубликована на сайте в сети интернет. Поэтому и другим педагогам я советую активно пользоваться возможностями интернет-ресурсами для публикации своего опыта в журналах по дошкольному образованию.

Вы можете получить за размещение материалов на том или ином портале сертификаты.

Уважаемые коллеги, Вы несомненно обладаете опытом, который можете передать своим начинающим коллегам. Возможно, Вы были наставником молодого специалиста, не забудьте подтвердить документами свое наставничество.

В нашем образовательном учреждении студенты педколледжа проходят педагогическую практику. На протяжении нескольких лет я обучаю практическим приемам работы с детьми студентов педагогического колледжа, о чем мне предоставили справку. Вам также могут дать отзыв о проведенной Вами работе со студентами.

Еще один совет: грамотно оформляйте свои документы. Фиксируйте педагогические наблюдения за детьми по всем разделам образовательной программы. Данные за несколько лет с диаграммами и процентами позволят провести мониторинг, показывающий освоение детьми образовательной программы. Ни в коем случае не забудьте об этом важном доказательстве результативности Вашей деятельности.

Обратите внимание на участие Ваших воспитанников в различных конкурсах. Сейчас много информации о таких конкурсах: районных, городских, региональных, всероссийских. Ваши дети уникальны и талантливы; возможно кто-то из них сможет стать победителем в конкурсе. Предлагайте им поучаствовать. Не забудьте продублировать его грамоты, сертификаты, дипломы, если они есть; взять положение о конкурсе (многие из них публикуются в сети интернет); подтвердить свое участие в подготовке воспитанника к конкурсу.

Уделите внимание оформлению Вашего портфолио. Оно должно выглядеть убедительно, а документы читаемы, с разборчивым текстом. Ксерокопии четкие, лучше цветные. Некрасиво смотрятся слишком растянутые фотографии, уродующие лица. Хотя в экспертном заключении нет графы с баллами «За оформление», эстетично оформленное портфолио – часть Вашей общей культуры. Плохо отксерокопированные документы, без печатей и подписей, с нечитаемым текстом, могут вызвать сомнение в их достоверности. Да и человеческий фактор не следует исключать.

Думаю, что эксперт, отнесется более благосклонно к педагогу, грамотно оформившему аттестационные материалы, чем к тому, кто хаотично и бессистемно сформировал свой портфолио.

Будьте очень внимательны к документам, читайте их, чтобы не было курьезных и обидных ошибок. Бывают опечатки, технические ошибки, безграмотность, описки.

Администрация Вашего учреждения заинтересована помочь Вам. Заявите о своей просьбе заранее, и Вам предоставят необходимые справки, выписки из приказов и распоряжений.

Успехов Вам, уважаемые коллеги! Дерзайте, будьте уверены в своих силах, верьте в себя. Не могу не вспомнить одно из любимых высказываний В.А.Сухомлинского:

«Уверенность – крылья твоего успеха».

Главное - стремление!

Юлия Бородулина, учитель-логопед ГДОУ №10

В настоящее время введение новых аттестационных правил для большинства педагогов стало определенным психологическим барьером при подаче заявления на категорию. Требования к аттестации, то количество баллов, которое необходимо набрать для её прохождения, кажется поначалу непреодолимым препятствием. И я тоже не была исключением в данном вопросе. Но, оценив ситуацию, стала постепенно готовить требуемые материалы и стремиться к участию в различных общественных мероприятиях, которые помогли бы мне получить дополнительные баллы. Опытом составления наполнения портфолио я и хочу поделиться.

Первым шагом для меня стало участие в двух районных конкурсах: конкурс педагогических достижений в номинации «Гармония, благополучие, поддержка» и конкурс логопедических кабинетов «Логопедический кабинет – 2011», по результатам которых я стала победителем и сделала вывод: у всех педагогов накоплены знания, опыт, разработаны различные методы, приемы, технологии работы, интересные пособия, не надо бояться участвовать в различных мероприятиях, ведь накопленный вами материал и опыт работы всегда будут интересны для ваших коллег.

Для получения дополнительных баллов я написала две статьи об использовании мной компьютерных технологий при работе с детьми для журнала «Пионер» и сборника статей СПбАППО. И это также может сделать любой педагог, изложив в своих статьях накопленный опыт, поделившись оригинальными приемами, которые могут пригодиться в работе. Одним из пунктов экспертного заключения является проведение не менее двух открытых мероприятий районного и городского уровня. Поэтому я предложила рассказать о своих наработках и опыте в ИМЦ Невского района и СПбАППО и показала два открытых мероприятия по теме «Профилактика дисграфии».

Также за это время я закончила курсы по повышению компьютерной грамотности и

Педагогическая мастерская
Родительское собрание

курсы повышения квалификации по своей специальности, на которых было предложено поучаствовать в городском семинаре по презентации своего педагогического опыта. Так, шаг за шагом, накапливались баллы и пополнялось портфолио.

Для меня не явилось большой трудностью составить занятия с использованием новых образовательных технологий и занятий с использованием ЭОР, создать свою страничку на сайте детского сада («2 berega» http://2berega.spb.ru/user/iuliaborodulina/), необходимых для включения в портфолио.

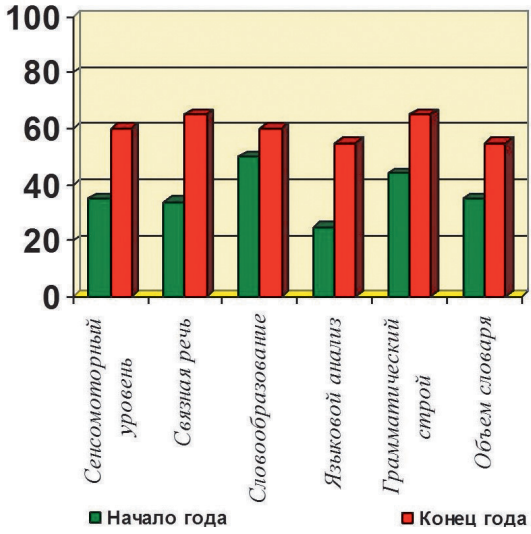
Но неожиданной сложностью оказалось составление аналитических справок мониторинга, так как это нововведение и не было образца оформления. Но постепенно я разобралась в этом вопросе и оформила все соответственно требованиям.

И опять же пришла к выводу: глаза боятся – руки делают.

Также одним из пунктов экспертного заключения является использование новых методик обследования детей. Наш детский сад приобрел программно-аппаратный комплекс для психофизиологических исследований, теперь все учителя-логопеды могут применить эту методику как при обследовании речи, так и в мониторингах. Портфолио постепенно пополнялось новыми документами.

Некоторое время я сотрудничала с библиотеками Невского района, Воскресной школой Санкт-Петербурга. Благодарственные письма и грамоты, полученные от них, тоже помогли набрать дополнительное количество баллов. И конечно, огромную помощь педагогу могут оказать руководители образовательных учреждений. Поэтому мне хотелось бы выразить личную благодарность заведующей нашего детского сада Шевьевой Валентине Ивановне за помощь в оформлении документации, моральную поддержку и веру в мои силы. Далее весь накопленный мною материал я систематизировала и составила портфолио соответственно указанным требованиям.

Сравнительный анализ данных обследования устной речи детей по методике Т.А. Фотековой Подготовительной логопедической группы ГДОУ №10



Я старалась оформить его аккуратно, эстетично, интересно и красочно. Всем специалистам мне бы хотелось пожелать не бояться прохождения аттестации. На собственном примере могу сказать, что это не так сложно, как кажется поначалу. Главное - стремиться участвовать в различных образовательных общественных мероприятиях и не бояться показать себя, свою работу, свой опыт.

Дерзайте и у вас все получится!

Аттестация «по-новому»: дело мастера боится!

Ирина Ермолина, заведующий ОДОД ГОУ № 323

В качестве вступления

В своей практике общения с детьми я часто использую пословицы. Догадливый русский народ придумал их на все случаи жизни. Благодаря этим метким афоризмам можно избавить себя и других от скучных нравоучений. Попробую и сейчас призвать их на помощь. А разговор пойдет об аттестации педагогических работников, которая с января 2011 года поменяла правила, тем самым для многих из нас приобрела образ устрашающей «процедуры».

Волков бояться – в лес не ходить

Все новое и непонятное вселяет в человеческие души страх и смятение, обрастает слухами и домыслами.

Педагогическое сообщество в этом отношении - не исключение. Официальные документы о новых правилах аттестации вызвали бурю отрицательных эмоций. Учителя и педагоги увидели в них почти непреодолимое препятствие на своем профессиональном пути. Отношение к новой процедуре высказывалось (и высказывается) самое разное: «Начнется охота за бумажками, а дети – по боку!», «Не аттестуют – уйду из школы!», «На высшую нечего и пытаться – «сверху» спущен лимит», «А я вообще аттестовываться не буду – здоровье дороже!». Более того, необходимость документально доказывать свой профессионализм многими уважаемыми учителями была воспринята как оскорбление личного достоинства, как признак недоверия к диплому, стажу и опыту.

Все новое и непонятное вселяет в человеческие души страх и смятение, обрастает слухами и домыслами.

Лиха беда-начало

И все-таки в каждом образовательном учреждении нашлись учителя, педагоги, методисты и другие педагогические работники, у которых не осталось времени на дискуссии. Им выпала доля первыми взять крепость под названием «аттестация по-новому» и тем самым развеять (или подтвердить?) миф о ее неприступности. Молча, сосредоточенно, почти исступленно они занялись сбором пресловутых «бумажек», которые, в конце концов, должны уложиться в стройную систему документов - «портфолио профессиональной деятельности» - имеющую определенный «вес» - баллы.

Мне пришлось стать свидетелем такого процесса в своей школе, разговаривать с учителями, оказывать посильную помощь педагогу дополнительного образования в подготовке документов к аттестации на высшую квалификационную категорию. Как руководитель и методист, записалась на курсы повышения квалификации «Аттестация педагогических работников». Возможно, наш опыт, пусть пока небольшой, будет для кого-то полезным. Параллельно – некоторые субъективные размышления на заданную тему (речь поведем о добровольной аттестации).

За один раз дерева не срубишь

Аттестация – это рубеж, перед которым

нужно остановиться, перевести дух и трезво оценить свои возможности. Вы претендуете на первую или высшую категорию? В этом случае, отбросив все амбиции, внимательно ознакомьтесь с Квалификационными требованиями. Ваша повседневная деятельность им соответствует? Тогда продолжите изучение пакета нормативных документов о процедуре аттестации. Особое внимание уделите форме экспертного заключения – там есть все подсказки о документах, которые нужно представить для экспертизы в портфолио профессиональной деятельности. Как действовали мы с педагогом дополнительного образования? Собрали все имеющиеся на данный момент «бумажки» за 5 последних лет. Дипломов, благодарностей оказалось множество (педагог и ее воспитанники – активные участники конкурсов). С отзывами на проведенные мероприятия (занятия, мастер-классы, курсы и др.) дела обстояли сложнее. Нужно было отыскать специалистов районного и городского уровня, которые когда-то присутствовали на этих мероприятиях. На это ушло немало времени (вывод: проведя открытое мероприятие, получи отзыв сразу). Советы «первопроходца»:

- Помните: не всякая «бумажка» достойна занять место в портфолио. Лишние будут только раздражать экспертов!

- Не забудьте выделить маркером те строки в печатных документах, на которые экспертам нужно обратить внимание (например, свою фамилию в программе конференции, где вы принимали участие);

- Отзывы на занятия, уроки, мероприятия заверяются подписью районного или городского методиста, эксперта аттестационной комиссии;

- Позаботьтесь об эстетике оформления: строгость и лаконичность официальных документов не исключает соседства цветных копий дипломов, презентаций, фотографий;

-Для упрощения процедуры заверения документов изготовьте шаблон листа с местом для подписи директора и печати ОУ;

-Подумайте об удобстве просмотра вашей папки: выделите разделы, пронумеруйте файлы с документами.

Собрав документы, подсчитайте баллы. Не огорчайтесь, если они не дотягивают до заветной суммы. Еще раз подумайте (может, что-то забыли), посоветуйтесь с коллегами, покажите портфолио методисту. В конце концов, это не катастрофа: к следующей аттестации вы подтянете свои «слабые места»!

Каждый сверчок знай свой шесток

Педагогам, аттестующимся в этом году, пришлось очень нелегко. Нужное количество баллов смогли набрать те, кто в межаттестационный период трудился «не за страх, а за совесть»: принимал участие в профессиональных конкурсах высокого уровня, обобщал и распространял свой педагогический опыт, разрабатывал инновационные проекты, имел печатные работы и публикации, чьи воспитанники - дипломанты всевозможных конкурсов и олимпиад. Я считаю, это справедливо! Да, учитель, педагог - наставник, советчик, воспитатель... Всего себя - душу, знания, тепло человеческое, опыт жизненный и мудрость - отдает детям... Но тот, кто претендует на звание «специалист высшей категории» должен уметь еще и достойно представить коллегам, всему педагогическому сообществу результаты своей деятельности. Другими словами, владение методикой грамотного самоанализа – веление времени.

Зачастую мы критикуем, ничего не предлагая взамен... «Такая аттестация не нужна». А какая нужна? Или вообще, может быть, достаточно диплома любой давности? Но ведь учат наших детей очень разные учителя. Одни постоянно развиваются личностно и профессионально, ведут активную общественную деятельность, а другие придержи-

ваются принципа «моя хата с краю».

Хорошему мастеру любой материал хорош

Бояться аттестации бессмысленно. Нужно хорошо представлять, как к ней подготовиться. Если поделить все необходимые для портфолио документы на 5 лет, получится не такой уж большой объем «лишней» работы. Проблема кроется в другом.

Как обычно бывает при нововведениях, недостаточно пока разработан механизм экспертной оценки представленных материалов, имеет место психологическая неготовность педагогов.

Вот лишь некоторые риски, которые, по мнению специалистов-практиков, могут наблюдаться при внедрении нового порядка аттестации:

- ее формализованный характер;
- недостаточная подготовленность экспертов;
- субъективность оценки (разночтение документов);
- неготовность методических служб для оказания помощи аттестующимся и др.

Остается надеяться, что со временем здравый смысл одержит верх, и все наносное, искусственное канет в Лету…

Гибкость мышления, творческий подход к любому делу, способность чувствовать «пульс времени» и действовать согласно ему – эти качества всегда были свойственны лучшим представителям нашей профессии. Быть или не быть в их рядах – самостоятельный выбор каждого.

Дорогие коллеги! Хочется пожелать всем терпения и недюжинной работоспособности!

Да простят мне русские пословицы, но напоследок я процитирую умного англичанина:

«Вы можете не меняться.
Выживание не является обязанностью»
(Уильям Э. Деминг).

ПИОНЕР

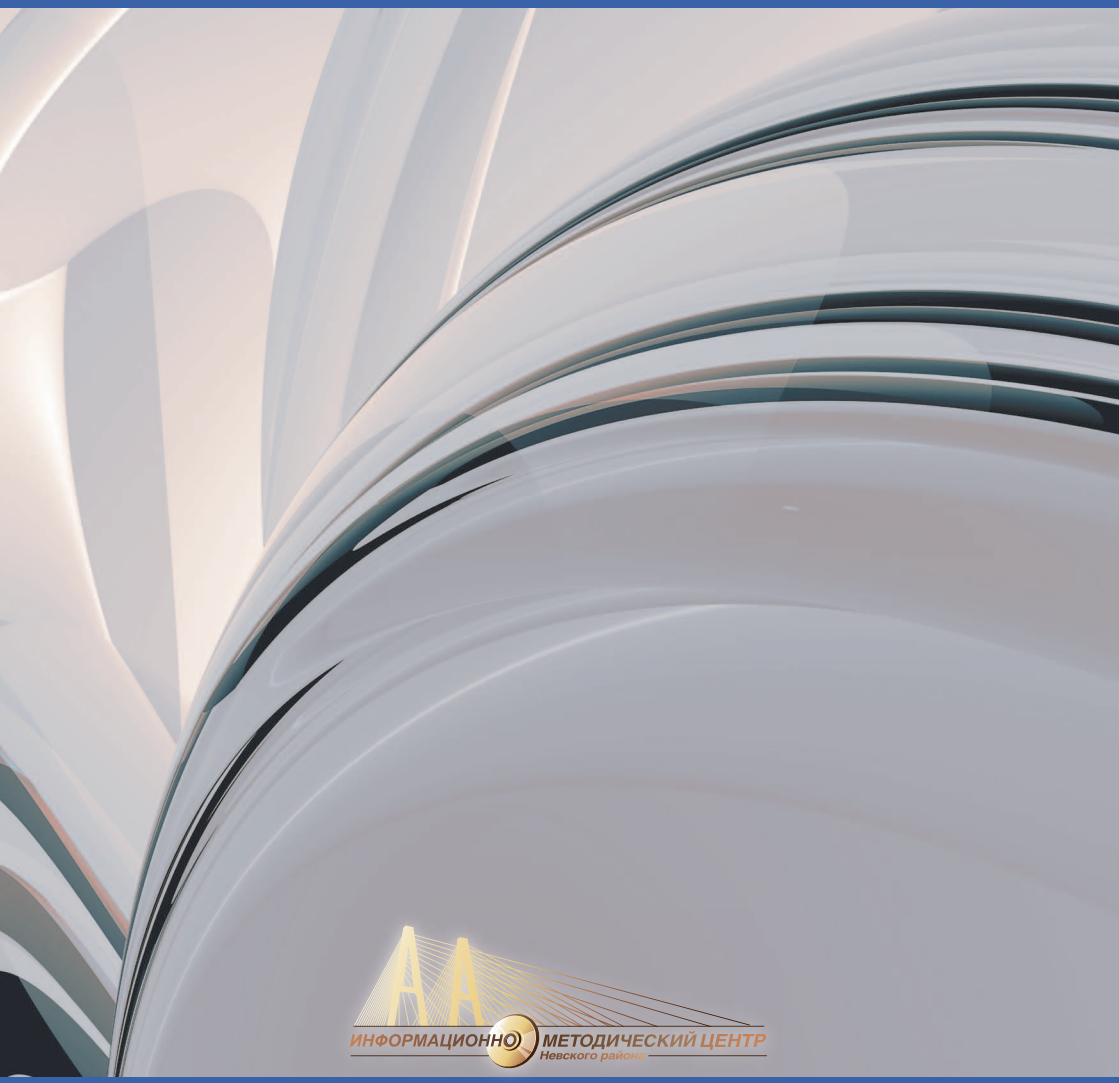
Редакционный совет научно-методического журнала:

О. С. Нестеренкова
(председатель)
В. Н. Васильева
Л. В. Смирнова
Е. В. Французан
Н. В. Любавская

Г. И. Осипенко
(главный редактор)
А. В. Бердышева
(технический редактор)
И. А. Крылова
И. И. Андреева

Адрес для корреспонденции:
193171, Санкт-Петербург, ул. Бабушкина, д. 42, корп. 4
Тел.: (812) 568 16 09
Факс: (812) 568 16 25
e-mail: smi-pioner@yandex.ru
www.smipioner.ru

Зарегистрировано Федеральной службой по надзору в сфере связи и массовых коммуникаций Российской Федерации
Свидетельство о регистрации СМИ ЭЛ №ФС77-32707 от 01.08.2008.
Мнение авторов может не совпадать с мнением редакции. Рукописи не рецензируются и не возвращаются.


ИНФОРМАЦИОННО МЕТОДИЧЕСКИЙ ЦЕНТР
Невского района