

**Аттестация педагогов
глазами психолога**

Профессиональная карьера педагога, профессиональный рост и развитие, повышение психологической компетентности — как часто звучат сегодня эти слова среди работников образования. Директора школ и работники отделов и управлений образования, психологи и сами педагоги заинтересованы в том, чтобы найти ответ на такие вопросы, как:

- что значит развитие педагогического коллектива;
- как сформировать потребность в профессиональном росте;
- какова роль управленцев в развитии персонала?

В наших школах пока не существует подразделений, задачей которых является развитие педагога, обеспечение его профессионального роста. Функцию развития обеспечивают или институт повышения квалификации (вернее, должен обеспечивать), или сторонние консультанты, или завуч, отвечающий за аттестацию. На сегодняшний день не проработано системное понимание процесса развития персонала: каковы цели, задачи и методы этого развития; кто и за что несет ответственность при решении этого вопроса. Внедрение процедуры аттестации педагогов в Ярославле и области позволило снять некоторые вопросы и, вместе с тем, поставило ряд проблем. Среди них: отсутствие научно обоснованных критериев оценки деятельности педагогов, несогла-

сованность действий участников аттестационного процесса (экспертов, методистов, представителей администрации образовательного учреждения, специалистов системы повышения квалификации, психологов); преимущественная ориентация экспертов и методистов на оценочную, а не аналитическую работу с педагогом; недостаточный учет психологических факторов, влияющих на проведение аттестации.

С нашей точки зрения, аттестация — это не разовая акция, а длительный процесс совершенствования профессионального мастерства и психологической компетентности педагога. В ходе подготовки к аттестации педагогу создаются условия для рефлексии основания педагогической деятельности, осознания личностных ресурсов и ограничений, расширения арсенала технологий профессиональной работы.

Психолог, работающий в образовательном учреждении, может принять активное участие в работе с педагогом. Для этого важно определить его роль и место во взаимодействии с другими участниками аттестационного процесса, разделить с ними ответственность, четко обозначить свои задачи.

Нам кажется, что психологическое сопровождение педагогической деятельности начинается с осмысления ее специфических особенностей в современных условиях.

Основная задача психолога — оказать психологическую поддержку педагогу в решении его профессиональных и личностных проблем. Среди методов его работы — психологический анализ деятельности, анализ взаимоотношений педагога с детьми (через использование рейтинговых процедур), психологическое тестирование. Психолог может помочь педагогу в выборе категории для аттестации, дать советы директору и представителям администрации об эффективной стратегии общения с аттестуемым педагогом.

Важно обратить внимание на организацию благоприятного психологического климата в период подготовки к аттестации, во время ее проведения и при подведении итогов.

В этой статье мы дадим некоторые психологические рекомендации специалистам,

отвечающим за экспертизу деятельности педагога.

Советы психолога

эксперту по аттестации педагогов на квалификационные категории

Для эффективного проведения экспертизы необходимо, чтобы, кроме высокого уровня профессиональной компетентности, эксперта характеризовали такие качества, как порядочность и ответственность, искренность и доброжелательность, объективность, авторитет среди коллег. Важна также позиция, которую занимает эксперт по отношению к аттестуемому. Если эксперт занимает позицию «над» учителем, демонстрирует безапелляционность суждений, критически настроен, то педагог либо пытается защитить себя, оправдать свою некомпетентность, либо перейдет на уровень формального общения.

Ситуация контроля и оценивания воспринимается большинством педагогов как фрустрирующая, то есть вызывающая напряжение и отрицательные эмоции. При встрече с экспертом педагог может воздвигать ряд барьеров, таких как: повышенная осторожность, контроль за своими высказываниями и др. С первого момента вхождения в контакт с педагогом важно проявить искренний интерес к его деятельности, поддержать и настроить на то, что вы сможете открыть для себя что-то новое. Ваша вера в то, что аттестуемый педагог может проявить во время встречи с вами свои лучшие профессиональные качества, воодушевит его. В случае неуспеха сделайте все для сохранения «лица» партнера: не фиксируйте внимание только на отрицательных моментах, подчеркните наличие положительных аспектов его деятельности, позаботьтесь о перспективах.

Дадим некоторые психологические рекомендации эксперту по установлению положительных отношений с аттестуемым:

1. Четко обозначьте цель вашего посещения, подчеркните важность происходящего для вас как профессионала. Поблагодарите за предоставленную возможность присутствовать на уроке, познакомиться с опытом работы педагога.

2. Уважайте вашего коллегу, не демонстрируйте свое личное или профессиональное превосходство. Заняв место в классной комнате, постарайтесь быть предельно доброжелательным, эмоционально поддержите педагога (мимикой, взглядом). Представьте себя на его месте.
3. По окончании урока еще раз поблагодарите за разрешение присутствовать на уроке и предложите обсудить его.
4. Не торопитесь с суждениями, дайте возможность сначала высказаться педагогу. Умение слушать — основа понимания.
5. В своем анализе опирайтесь на такую схему, которая понятна педагогу и, что чрезвычайно важно, с которой он познакомился до экспертизы. Ваши аргументы должны быть ясными, систематизированными и понятными.
6. Успех вашего диалога во многом зависит от того, насколько хорошо вы учитываете индивидуально-психологические особенности собеседника; возраст; пол; темперамент и др.

В процессе обсуждения результатов экспертизы очень важно организовать конструктивный диалог, в котором эксперт излагает свою позицию, дает оценку увиденному, порой прибегает к критическим суждениям. Рекомендуем воспользоваться следующими правилами ведения конструктивного диалога:

- В основе диалога должны лежать объективные критерии:
 - общие подходы, ценности;
 - обычаи или традиции, уважаемые обеими сторонами;
 - профессиональные нормы;
 - заранее сформулированные позиции, положенные в основу обсуждения.
 Это позволит избежать субъективного подхода к оценке деятельности педагога.
- Сохраняйте ровную, спокойную атмосферу диалога. Не воспринимайте как личную обиду, если собеседник дает волю своим чувствам, в том числе отрицательным.

- Важно выразить позитивное отношение к личности собеседника, сказать, что вы в нем цените, проявить уверенность в том, что он способен решить обсуждаемые проблемы.
- При высказывании замечаний критического характера постарайтесь избегать укоризненных взглядов, качаний головой, поучающего тона. Критика должна относиться к конкретным фактам и наблюдаемому поведению.

Прислушайтесь к тому, как вы формулируете замечание. Конструктивное замечание — это точное и непредвзятое описание того, что вы на самом деле видели и слышали. Чем детальнее вы описываете увиденное, тем точнее педагог поймет, о чем идет речь. Сравните пары высказываний:

Ошибочно сформулированные высказывания	Верно сформулированные высказывания
Вы медленно работаете	Я вижу, что за последние 15 мин вы выполнили всего 3 задания
Вы невнимательны	Во время урока вы допустили несколько ошибок. Среди них:...
Вы меня не поняли	Наверное, я непонятно объяснила

- Помните, что бесполезно критиковать человека за то, что он не может в себе изменить (например, физическое Я, возраст, его прошлое и т. д.).

Эксперт в своей работе встречается с множеством людей. У каждого из них — свой характер и установки, свои взгляды и предпочтения. Среди качеств идеального учителя психологи выделяют такие, как: высокий самоконтроль, эмоциональная устойчивость, общительность, объективность, дружелюбие, ответственность, готовность к сотрудничеству, уверенность в себе, преобладание положительных черт характера, низкие показатели по шкалам депрессии, лжи, психопатии, ипохондрии. Но... это идеал. В реальности эксперту необходимо найти подход к каждому аттестуемому.

Охарактеризуем некоторые психологические особенности личности, которые могут проявиться во взаимодействии педагога с экспертом.

Самооценка подразумевает оценку себя, своей деятельности, своего положения в группе и своего отношения к другим членам груп-

пы. От нее зависит активность личности и стремление к самоусовершенствованию. Пониженная самооценка проявляется в повышенной тревожности, боязни отрицательного мнения о себе, повышенной ранимости. Заниженная самооценка разрушает у человека надежды на хорошее отношение к нему и успехи, а реальные свои успехи и положительную оценку окружающих он воспринимает как временное и случайное явление. Его настроение подвержено колебаниям, он гораздо острее реагирует на критику, в то же время он зависит от оценки окружающих. Недооценка себя понижает инициативу, уменьшает социальную активность. При выборе категории для аттестации педагог с заниженной самооценкой долго сомневается; он ориентируется на то, чтобы избежать неудачи, не склонен находиться в центре внимания. Эксперт должен проявить внимательность, поддержать педагога в его желании повысить свой профессиональный уровень.

Высокая самооценка проявляется в том, что педагог руководствуется своими принципами, независимо от мнения окружающих на их счет. Если претензии педагога существенно превосходят его возможности, то он самоуверенно берется за работу, превышающую его реальные возможности. При неудаче такой педагог может быть разочарован и перекладывает ответственность за нее на обстоятельства или других людей. Эксперт может быть не принят таким педагогом, он может всеми средствами демонстрировать неприятие его суждений, недоверие к авторитету. Опыт показывает, что легче найти подход к педагогу с заниженной самооценкой и способствовать повышению его притязаний. Весьма трудно убедить и что-то доказать педагогу с завышенной самооценкой. Эксперту не стоит категорично формулировать свою позицию; не работает в таких случаях и ссылка на авторитетные источники. Постарайтесь сконцентрироваться на существе обсуждаемых вопросов, не реагируя на некоторую демонстративность поведения педагога.

Возраст, педагогический стаж и особенности профессионально-педагогической деятельности.

Первые 5 лет работы в школе — это время адаптации выпускника вуза к условиям работы в ней. Молодой специалист на старте педагогической деятельности достаточно знает, но мало умеет. У педагога с таким стажем еще не сформированы профессионально значимые качества. На 1 этапе профессионализации (0-5 лет) педагог сосредоточен на себе, на своих возможностях. Педагог недавно закончил вуз, ему легче перенести ситуацию оценки. Чаще всего он видит в аттестации возможность самоутверждения и анализа своей деятельности. Но в этой возрастной группе обнаруживается самый высокий процент (28.3%) учителей, не соответствующих занимаемой должности [1]. Именно поэтому в экспертизе обязательно должны быть заложены не только элементы оценки, но и обозначены возможности профессионального развития.

Второй этап (6-10 лет) — происходит стабилизация профессиональной деятельности, формирование профессиональной позиции. На этом этапе эксперту важно отметить ресурсы (то есть позитивные возможности) и ограничения педагога.

Учителя со стажем работы 11-15 лет зачастую начинают переживать так называемый «педагогический кризис», который связан с осознанием того, что существует противоречие между желанием сделать что-то по-новому, изменить что-то (методы работы, стиль общения с детьми и т. п.) и возможностями педагога. Эксперту важно внушить уверенность педагогу, поддержать его в поисках.

16-20 лет работы в школе связаны с вступлением в так называемый кризис «середины жизни». Это возраст предварительных итогов в жизни. На этом этапе может возникнуть несоответствие между Я-реальным (каким Я представляю себя) и Я-идеальным (каким бы Я хотел быть). Возможно снижение профессионализма, формируются защитные механизмы. С другой стороны, это время расцвета профессионала, увлеченности своим делом.

Наиболее высоких результатов труда достигают учителя со стажем работы 21-25 лет. Также они имеют наиболее высокую оценку уровня сформированности профессионально-значимых качеств. В психологическом

смысле учителя, возраст которых 43-48 лет, имеют возможность посвятить себя профессии, так как при наличии семьи дети уже становятся самостоятельными, достигается определенная стабильность в социально-экономическом плане. Вместе с этим учитель-мастер не всегда готов к открытию себя для экспертизы. Он вправе задать вопрос типа: «А судьи кто?» К экспертизе деятельности такого учителя надо подготовиться особенно тщательно: ознакомиться с его достижениями, сослаться на его собственный опыт.

Учитель со стажем более 25 лет болезненно воспринимает аттестацию, порой видя в ней желание ущемить его, обнаружить профессиональные ошибки. В этом возрасте возможно возникновение такой психологической боязни, как «синдром сгорания». Здесь можно различать такие стороны этого явления, как биологическое старение, профессиональное старение (характеризующееся невосприимчивостью к новому, нарушением отношений партнерства с учащимися) и психоэмоциональное перенапряжение. Эксперту следует учитывать это и постараться обратить внимание педагога на уникальные моменты его профессиональной биографии.

Приведем такие данные, полученные в ходе одного психологического исследования: для 85.5% учителей (всех возрастных групп) характерен высокий уровень тревожности, который проявляется в эмоциональной неустойчивости, неуравновешенности, переживаниях по поводу даже незначимых ситуаций. Причины появления таких состояний могут быть разными. Эксперт при работе с таким педагогом должен работать на поиск причин такого явления, после этого выйти на уровень объяснения и в дальнейшем изменить ситуацию к лучшему.

Таким образом, эксперт должен внимательно отнестись к психологическим особенностям педагога, грамотно выстроить диалог с ним.

ЛИТЕРАТУРА

1. Левитан К.М. Основы педагогической деонтологии М., 1994. С. 182.