

## АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПРОЦЕССА АТТЕСТАЦИИ СПЕЦИАЛИСТОВ ДОО



А. Н. НОВОСЕЛОВА,  
кандидат филологических наук,  
доцент кафедры управления  
дошкольным образованием НИРО  
*antonina40@yandex.ru*



В. В. КИСЕЛЕВ,  
старший преподаватель  
кафедры управления  
дошкольным образованием НИРО  
*kiselewww@yandex.ru*

Статья посвящена анализу проблем, возникающих при оценке профессиональных достижений во время прохождения процедуры аттестации специалистами дошкольных образовательных организаций. Авторы предлагают пути их решения. Используются данные, полученные в процессе работы в составе экспертных групп.

The article is devoted to analysis of problems arising in the evaluation of professional achievements in the course of the procedure of certification of specialists of preschool educational institutions. The authors suggest ways of solving them. Used data obtained in the course of work in the expert groups.

**Ключевые слова:** аттестация, профессиональные достижения, дошкольная образовательная организация, законодательство об образовании, повышение квалификации, непрерывное образование

**Key words:** certification, professional achievements, establishments of preschool education, law on education, professional development, continuing education

**В**ысокий уровень развития технологий влечет за собой стремительные изменения в жизни социума. Образование является одной из важнейших общественных функций, влияющих на развитие всех сфер этого общества. Быстрая трансформация социальных экономических механизмов заставляет задуматься о перспективах, которые обеспечиваются именно системой образования как института, отвечающего за будущие

поколения. Место педагога в этой открытой системе — одно из центральных.

Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» в пункте 2 статьи 10 неслучайно указывает на необходимость непрерывного образования каждого работающего в течение всей жизни [1]. Только таким образом можно ответить на вызовы современности. Для педагога, отвечающего за воспитание и образование будущих поколений, актуаль-

ность этой нормы настолько велика, что на уровне требований Федерального закона закреплено, что «повышение квалификации должно происходить не реже, чем один раз в три года» (п. 2 ч. 5 ст. 47).

Уровень квалификации призвана оценить процедура аттестации. Педагоги дошкольных образовательных организаций (ДОО) стоят на передовом рубеже образования, поскольку к ним первым родители приводят своего ребенка, поэтому четкое функционирование механизма оценки их профессиональных достижений — это вклад в развитие общества.

Экспертную оценку деятельности педагогов — специалистов ДОО Нижегородской области при проведении аттестации дают сотрудники кафедры управления дошкольным образованием ГБОУ ДПО «Нижегородский институт развития образования». К категории педагогов — специалистов ДОО относятся: музыкальные руководители, инструкторы по физической культуре, педагоги дополнительного образования и социальные педагоги.

Проблемой, анализируемой в данной статье, является отсутствие у части специалистов ДОО готовности к осознанному самоанализу и самооценке профессиональных достижений в условиях изменений, связанных с введением ФГОС ДО, что влечет за собой обновление организационных форм работы с аттестуемыми.

Эта проблема становится особенно актуальной в связи с кардинальными изменениями в системе российского образования, законодательной и нормативно-правовой базе.

Нами были сформулированы следующие гипотетические позиции:

✓ выявление проблем профессиональной готовности специалиста ДОО в процессе аттестации в условиях реализации ФГОС ДО позволит определить стратегические направления деятельности кафедры по его научному и организационно-методическому сопровождению;

✓ актуализация экспертной группой содержания и форм работы с аттестуемыми в условиях реализации ФГОС ДО, корректировка индивидуальной образовательной траектории специалиста ДОО позволят улучшить качество организации и проведения аттестационной процедуры;

Для совершенствования процедуры аттестации специалистов ДОО в контексте требований ФГОС ДО необходимо:

✓ проанализировать нормативно-правовые и организационные особенности прохождения процедуры аттестации специалистами ДОО;

✓ выявить проблемы, возникающие у аттестуемых при оценке профессиональных достижений в ходе процедуры аттестации;

✓ определить актуальное содержание и формы проведения процедуры аттестации.

В статье 49 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» определяются основные положения аттестации педагогических работников [1]. Был утвержден Порядок проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (далее Порядок), который определил основные задачи, принципы, процедуру проведения аттестации [4]. Однако необходимо учитывать и требования федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования (далее Стандарт) (п. 6 ч. 1 ст. 6) [3]. Стандарт представляет собой совокупность обязательных требований к реализации основной образовательной программы дошкольного образования (ООП ДО) (п. 1.1) и является ориентиром для формирования содержания профессионального образования и дополнительного профессионального образования педагогических работников ДОО, а также требований к профессиональным компетенциям при проведении аттестации (пп. 5 п. 1.7; пп. 1 п. 3.2.6) [4]. Такое требование особенно актуально именно для педагогов ДОО, так как отражает особенности

Педагоги дошкольных образовательных организаций (ДОО) стоят на передовом рубеже образования, поскольку к ним первым родители приводят своего ребенка.

первого уровня образования: образовательный процесс происходит преимущественно в виде игры, поскольку игровая деятельность у дошкольников ведущая.

В то же время Стандарт отличается от всех других тем, что является единственным стандартом условий. Задача специалистов ДОО — создать предельно комфортные и продуктивные условия для развития каждого ребенка.

Как уже отмечалось ранее, цель деятельности ДОО заключается в создании образовательного пространства как среды максимально широкого диапазона для развития личности ребенка, действующей в соответствии с общественными ценностями и приоритетами, ожиданиями и интересами [7, с. 153]. Поэтому так важны требования к кадровым условиям реализации ООП ДО, поскольку они непосредственно связаны с квалификацией педагогических работников ДОО.

Если предыдущий порядок аттестации предусматривал оценку итогового и промежуточного уровней развития детей в рамках мониторинга, оценку выполнения муниципального (государственного) задания, оценку качества образования, то Стандарт однозначно нацеливает специалистов — педагогов ДОО на недопустимость непосредственной оценки конкретных образовательных достижений ребенка дошкольного возраста [3, п. 4.1]. Таким образом, гуманизация образования и связанные с ней изменения в процедуре аттестации положительно сказались на всех участниках образовательного процесса.

Важно отметить, что целевые ориентиры также не могут служить непосредственным основанием при решении управленческих задач, включая аттестацию педагогических кадров [3, п. 4.5]. У каждого ребенка индивидуальный темп развития, а «привязка» реальных результатов к процедуре аттестации приведет к их недостоверности. Эти принципиальные позиции ФГОС ДО и повлияли на изме-

нение процедуры аттестации для педагогов и специалистов ДОО.

*Аттестация* — «определение уровня квалификации кого-либо, установление соответствия чьей-либо квалификации занимаемой им должности» [8]. А *достижение* — «положительный результат каких-нибудь усилий, успех» [8]. Толковый словарь Д. Н. Ушакова дает определение понятия *профессиональный* — «связанный с профессией, вызванный профессией» [9]. Значит, *профессиональные достижения* — это результаты деятельности, связанные с профессией. Они должны также соответствовать квалификационным характеристикам, установленным в Едином квалификационном справочнике должностей (ЕКС) [2, п. 3.4.1], поскольку он содержит перечень основных трудовых функций, которые могут быть поручены работнику; основные требования, предъявляемые работнику в отношении специальных и иных знаний; определяет уровень профессиональной подготовки работника.

Приказ Министерства образования и науки РФ подробно раскрывает механизм аттестации педагогов [4], который конкретизируется в нормативных документах региональных органов образования, в частности Нижегородской области [5]. Совершенствование региональной процедуры аттестации является одним из факторов обеспечения региональной системы оценки качества образования. На кафедре управления дошкольным образованием специалисту ДОО в ходе аттестационной процедуры создаются максимально комфортные условия.

Организационный аспект процедуры предполагает анализ экспертными группами представленного пакета документов аттестуемого для всесторонней оценки его профессиональных достижений. Материалы, представляемые специалистами ДОО на кафедру управления до-

Цель деятельности ДОО заключается в создании образовательного пространства как среды максимально широкого диапазона для развития личности ребенка.

школьным образованием, проходят экспертизу по двум направлениям: экспертиза портфолио и экспертиза компьютерной презентации. По каждому из направлений педагог имеет возможность выбрать предпочтительный для себя вариант прохождения процедуры из двух возможных. При экспертизе портфолио осуществляется выбор между бумажным и электронным вариантами; при экспертизе презентации может быть представлена презентация практических достижений или интернет-ресурса.

Электронный вариант портфолио предполагает заполнение документа в формате Excel и его последующую обработку программными средствами. При этом конечный результат выдает машина, что исключает влияние «человеческого фактора» на результат. При предоставлении электронного портфолио группа экспертов анализирует данные файла на предмет соответствия внесенных в электронный шаблон значений представленным подтверждающим документам.

Экспертиза бумажного варианта портфолио, напротив, проводится группой экспертов, которые не только анализируют представленный пакет документов, но и дают ему оценку по разработанной матрице. Специалисты экспертной группы, в которую входят сотрудники кафедры управления дошкольным образованием, оценивают профессиональные достижения педагогов ДОО с учетом

требований ФГОС ДО. В связи с этим в статье приводятся данные статистики за 2014—2016 годы.

О необходимости оценки профессиональных достижений писали А. А. Майер, А. А. Чеменева, В. Г. Яфаева и др. Для объективной картины необходима ориентация на компетентностную модель педагога. Таким образом для экспертов кафедры управления дошкольным образованием стало исследование А. А. Чеменевой, Е. В. Вербовской, В. Р. Поповой

«Компетентная модель современного педагога ДОО в контексте реализации ФГОС ДО» [10]. На наш взгляд, наиболее актуальной в условиях конкурентной среды является способность специалиста к самооценке и самопрезентации.

Портфолио специалиста ДОО — это систематизированная им самим информация о его личных достижениях. Избранная форма портфолио — знаковое свидетельство уровня владения некоторыми компетенциями. Так, например, доля педагогов ДОО, представивших электронный вариант портфолио, равен 35 %, и этот показатель растет. Данный факт свидетельствует не только о несомненных преимуществах электронной версии для педагогов, но и о возросшем уровне профессиональных компетенций в части овладения информационно-коммуникационными технологиями (ИКТ).

Считаем, что важным стимулом к росту уровня профессиональных достижений является возможность, предоставляемая педагогам Нижегородской области, продемонстрировать не только теоретические знания, но и знания требований законодательства. Процедура в форме компьютерного тестирования (КТ) снимает нагрузку с членов экспертной комиссии и исключает влияние «человеческого фактора». Отказ от КТ не ограничивает возможность получения достаточного для квалификационной категории балла, но снижает его максимальное значение. Тем самым при проведении процедуры аттестации и повышается уровень объективности оценки работы специалистов ДОО, и соблюдаются академические права педагогов. Само желание пройти такое тестирование, на наш взгляд, свидетельствует также о стремлении педагогов ДОО проверить уровень сформированности базовых компетенций в части мировоззренческого минимума, который включает проектировочный, гностицический, организаторский, коммуникативный блоки.

Наиболее актуальной в условиях конкурентной среды является способность специалиста к самооценке и самопрезентации.

Согласно отчетам Центра организационно-методического сопровождения аттестации ГБОУ ДПО НИРО за 2014—2016 годы, средний процент педагогов Нижегородской области, выбравших прохождение компьютерного тестирования, составил 70 %. В то время как по кафедре управления дошкольным образованием этот показатель равен 90 % за тот же период. Данный факт подчеркивает осознание специалистами ДОО необходимости в условиях функционирования новых требований в образовании на законодательном уровне проверить степень собственных профессиональных достижений в овладении мировоззренческими основами своей деятельности, что в свою очередь свидетельствует о том, что педагоги ДОО учитывают критерии профессионального стандарта педагога и знакомы с его содержанием.

Включение компьютерного тестирования в портфолио соответствует принципу объективности при проведении оценки профессиональных достижений. А это значит, что сама аттестация является инструментом самосовершенствования, повышения уровня профессиональной квалификации и профессионального развития.

Выбранная форма презентации определяет ее структуру и содержание. Для каждой формы разработаны свои критерии и система баллирования. По отчетам Центра организационно-методического сопровождения аттестации НИРО за 2014—2016 годы, только 5 % педагогов, аттестующихся по кафедре управления дошкольным образованием, выбрали презентацию интернет-ресурса. Этот факт указывает на недостаточную степень владения педагогами ДОО отдельными аспектами технологической компетентности.

Таким образом, перед сотрудниками кафедры управления дошкольным образованием НИРО встает задача расширить программы повышения квалификации педагогов ДОО в рамках дополнительного профессионального образования

образовательными модулями по проблемам, связанным с разработкой, созданием и использованием в практике работы педагогов мультимедийных презентаций, интерактивного оборудования, программных продуктов, сайтов и иных интернет-ресурсов, направленных на решение педагогических задач.

В ходе аттестации принципиальной, на наш взгляд, является оценка профессиональных достижений через призму требований ФГОС ДО. Здесь важны новые реалии законодательства, отражающие потребность в новых профессиональных компетенциях. Поэтому столь актуальной является программа самореализации педагога ДОО, позволяющая на основе самоанализа определить профессиональные качества и компетенции, роста которых добивается он сам.

Анализ деятельности специалистов ДОО на *подготовительном этапе* включает в себя разработку методических рекомендаций, тестовых заданий, шаблонов портфолио, контрольных форм, оценочных листов, а также корректировку всего названного по мере необходимости. Педагоги-специалисты часто неверно определяют вид образовательной программы, что ведет к ошибкам и в выстраивании структуры, и в наполнении контента. Основная образовательная программа дошкольного образования, компонентом которой является рабочая программа педагога, создается в соответствии с требованиями ст. 12 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации». В то же время дополнительные общеобразовательные (общеразвивающие) программы должны соответствовать требованиям норм п. 4 ст. 75. Такое положение дел указывает на необходимость в рамках дополнительного профессионального образования увеличить количество часов на изучение нормативно-правовых основ образовательной деятельности.

Включение компьютерного тестирования в портфолио соответствует принципу объективности при проведении оценки профессиональных достижений.

Также кафедра управления дошкольным образованием предлагает программу повышения квалификации «Организационно-методическое обеспечение аттестации педагогических работников ДОО».

*Основной этап* включает в себя проведение консультаций, ответы на вопросы, решение текущих организационных моментов. Этот этап зачастую является еще одной формой повышения квалификации, поскольку позволяет проанализировать профессиональные достижения под руководством специалистов кафедры и наметить пути решения возникших профессиональных затруднений.

*Заключительный этап* — проведение экспертизы аттестационных материалов — также выявил некоторые проблемы. Рассказывая о своих педагогических достижениях, часть специалистов ДОО отмечает «ненужность» вопросов надпредметного блока при проведении КТ. Данное мнение, на наш взгляд, не просто носит субъективный характер. Это связано с недопониманием того факта, что кроме специальных знаний требуется и владение информацией из смежных мировоззренческих дисциплин, таких как экономика, основы безопасности жизнедеятельности, экологии и других. А возможность оценки уровня подобных знаний как раз и реализована в надпредметном блоке КТ.

Говоря о проблемах, связанных с презентацией практических достижений или интернет-ресурса, обратим внимание на

нерациональное распределение контента. Большое количество теоретического материала при обосновании выбранной темы или проблемы

в ущерб практическому не позволяет в достаточной мере раскрыть собственные профессиональные достижения, описать практические шаги в реализации заявленной тематики, проанализировать собственную роль в работе над обозначенной ими темой, что, несомненно, влия-

ет на итоговую оценку презентуемого материала.

Обилие текстовой информации или, наоборот, максимальное количество фотоматериалов без соответствующего комментария не демонстрирует разноплановость работы педагога в выбранном направлении. Материалы часто дублируются, что также отражается на итоговом результате. Аттестуемые, отвечая на вопросы экспертной комиссии, теряются в собственном материале. На наш взгляд, слабый уровень владения технологическими компетенциями, вследствие чего привлекаются третьи лица для создания презентации, отчасти объясняет низкую степень владения контентом презентации у аттестуемых и неумение его подать. Для решения выявленных проблем необходимо объединить усилия и сотрудникам кафедры, и методистам ДОО.

Большое количество повторяющихся практических материалов, вкладываемых специалистами в бумажный вариант портфолио, затрудняет процесс его экспертизы. В соответствии с методическими рекомендациями необходимо предоставлять лишь образцы. Конкретное количество материалов не указано, но эксперты отдадут предпочтение разнообразию. Правильная в количественном и качественном отношении подача материала — свидетельство компетентной самопрезентации.

Конечно, небольшой срок проведения аттестации по новым правилам не позволяет делать глубоких выводов. Однако стоит перечислить проблемы, выявленные в ходе аттестации, решение которых требует значительных усилий, продолжительного времени и совершенствования процедуры:

- ✓ слабое знание законодательства об образовании и неумение соотнести свою деятельность с действующими нормами;
- ✓ неприятие демократической модели образовательных отношений (субъект— субъект);

Правильная в количественном и качественном отношении подача материала — свидетельство компетентной самопрезентации.

✓ неумение создавать рабочую программу и другие виды программ в соответствии с требованиями нормативных документов;

✓ неумение проводить педагогическую диагностику в соответствии с требованиями нормативных документов и правильно обобщать и интерпретировать ее результаты.

Часть аттестуемых не готова правильно заявить тему презентации, определить цель, задачи, ведущую педагогическую идею. Имея большой стаж практической деятельности, они не могут обобщить и представить свой опыт, в недостаточной степени владеют научной терминологией. В то же время у них присутствуют несколько завышенная самооценка, излишняя демонстративность и эмоциональность, если высказываются какие-либо замечания, что свидетельствует о наличии проблем при самоанализе и самооценке профессиональных достижений. Это в свою очередь указывает на недостаточный уровень владения методической (обобщение собственного опыта) и рефлексивной (управление своим поведением, осознание уровня собственной деятельности, способность к саморазвитию) компетенциями.

На основании имеющейся практики проведения аттестационных процедур отмечаем важность совершенствования основного этапа, который включает не

только сбор материалов для портфолио, подготовку презентации, но и консультирование аттестуемых специалистов членами экспертной группы (являющееся сегодня необязательным). Обязательность участия аттестуемого в консультации позволила бы частично снять остроту названных выше проблем, а также наметить направление для построения индивидуальной образовательной траектории специалиста ДОО в дальнейшем, сориентировало бы его на конструктивный самоанализ деятельности до проведения процедуры.

Изложенное выше позволяет сделать вывод, что цель исследования достигнута, так как определены нормативно-правовые и организационные особенности прохождения процедуры аттестации специалистами ДОО; выявлены проблемы, возникающие у аттестуемых при оценке профессиональных достижений на разных этапах процедуры аттестации; предложены пути решения обозначенных проблем.

Все сказанное определяет стратегические направления деятельности кафедры по научному и организационно-методическому сопровождению процедуры аттестации специалистов ДОО в контексте требований ФГОС ДО.

Часть аттестуемых не готова правильно заявить тему презентации, определить цель, задачи, ведущую педагогическую идею.

### ЛИТЕРАТУРА

1. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ // URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_140174/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/).
2. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»» (с изм. и доп.) // URL: <http://base.garant.ru/199499/>.
3. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 октября 2013 г. № 1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования» // URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70412244/>.
4. Приказ Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» // URL: <http://base.garant.ru/70662982/>.
5. Приказ Министерства образования Нижегородской области от 20 октября 2014 г. № 2307 «Об организации аттестации педагогических работников государственных и муниципальных организаций, осуществляющих

образовательную деятельность, находящихся в ведении органов, осуществляющих управление в сфере образования, и частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (с изм. и доп.) // URL: <http://base.garant.ru/36524799/>.

6. Методические рекомендации по оценке профессиональной деятельности педагогических работников в целях установления квалификационной категории на основе результатов их работы / под ред. В. Ю. Ереминой, Г. А. Игнатьевой. — Н. Новгород, 2015. — 60 с.

7. Новоселова, А. Н. Непрерывное повышение квалификации — требование времени и законодательства / А. Н. Новоселова // Символ науки. — 2016. — № 4—2 (16). — С. 152—154.

8. Толковый словарь русского языка // URL: <http://www.vedu.ru/expdic/>.

9. Ушаков, Д. Н. Толковый словарь / Д. Н. Ушаков // URL: <http://dic.academic.ru/dic.nsf/ushakov/989054>.

10. Чемењева, А. А. Компетентностная модель современного педагога ДОО в контексте реализации ФГОС ДО / А. А. Чемењева, Е. В. Вербовская, В. Р. Попова // Нижегородское образование. — 2015. — № 3. — С. 109—116.

**В библиотеке ГБОУ ДПО НИРО  
по теме «Управление современными системами образования»  
имеются издания:**

**Курко Е. Н. Миссия выполнима: как повысить качество образования в школе.** М.: Сентябрь, 2016. 192 с. (Биб-ка журнала «Директор школы»).

Книга представляет собой практическое пособие, посвященное актуальным дидактическим проблемам развития школы. Автор обсуждает вопросы внедрения системы обмена опытом между учителями школы и как сделать этот процесс интересным для них, как организовать систему наблюдения на уроке, как внедрять и отслеживать введение новых методов ведения уроков учителями с разным профессиональным опытом, закреплённых в федеральных государственных образовательных стандартах. В книге представлены необходимое методическое обеспечение решения рассматриваемых проблем, бланки и таблицы целей и объектов педагогического наблюдения, методические рекомендации для учителей.

Книга может быть полезна и интересна широкому кругу педагогической общественности: директорам школ, их заместителям, заведующим методическими объединениями.

**Губанова Е. В. Управленческая команда школы: работа в условиях стандартизации образования** / Отв. ред. М. А. Ушакова. М.: Сентябрь, 2017. 144 с. (Биб-ка журнала «Директор школы»).

Изменения, происходящие в сфере образования, требуют от директора школы и его команды новых подходов к организации управления, использованию человеческого фактора, повышению управленческого потенциала. В книге читатель найдет описание необходимых подходов к организации работы административно-управленческой команды в новых условиях, взаимодействию между ее членами, структурными подразделениями школы.

Книга включает практические рекомендации для управленческой команды по улучшению способов управления образовательными ресурсами, повышению качества образовательного процесса. Книга оснащена многочисленными методическими приложениями, включающими шаблоны должностных инструкций, планы работы управленческой команды, методических объединений и т. д.