

*О. М. Серышева*

*МБОУ «СОШ № 61 г. Челябинска»,*

*г. Челябинск*

## **РЕЙТИНГ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ АКТИВНОСТИ: КНУТ ИЛИ ПРЯНИК?**

*В статье рассмотрен опыт работы школы по повышению профессионально-педагогической активности коллектива. Рассмотрены возможные проблемы применения рейтинга активности и пути их преодоления. Представлена активная ссылка на интернет-представительство директора, который непосредственно занимается формированием рейтинга профессионально-педагогической активности.*

Как в условиях общеобразовательной школы объективно оценивать профессионализм педагогов? Является ли наличие квалификационной категории его объективным подтверждением? Обеспечивает ли присвоенное звание, наличие гранта безусловность высокого профессионального уровня? Как быть с таким примером: текущая успеваемость замечательная (педагог налево и направо «раздает» отличные отметки), а результаты независимых исследований качества оставляют желать лучшего... Или, наоборот, «разбор полетов» и бичевание предметника на совещании по итогам низкой успеваемости за полугодие, а результаты ВПР, НИКО, РИКО – отличные. Могут быть и иные случаи... Эти неопределенные, непрогнозируемые ситуации очень волнуют.

Действительно, мы привыкли видеть, понимать и анализировать результаты труда учителя в условиях классно-урочной системы. Системы далеко не плохой, веками сложившейся, традиционной и всем понятной. Да и оплачиваемой, исходя из 18 часов за ставку. Результативность можно быстро увидеть по итогам текущей и промежуточной аттестации. Количество «2» или показателей «не достиг минимального уровня», «не достиг порога» являются ярким показателем якобы высокого/низкого уровня профессионализма учителя.

Все, вроде бы, понятно. Много «двоек» – плохой учитель, нет «двоек» – хороший.

Однако в условиях обычной общеобразовательной школы каждый учитель, каждый руководитель понимает, что на результаты учебной успешности/неуспешности ребенка оказывают прямое влияние не только профессионализм, опыт и методическая подготовленность педагога. Косвенных же факторов множество! Из года в год в анализе работы читаем: «низкий уровень учебной мотивации», «недостаточный контроль со стороны родителей», «низкий уровень интеллектуального развития», «недостаточная готовность к школе», «несформированность интеллектуальных функций»... Как же быть в этом случае? Педагоги из кожи вон лезут, а результатов отличных быть просто не может... Или, наоборот, педагоги только лишь указывают и приказывают, сами палец о палец не ударят, результаты высокие получают только лишь из-за того, что «почва благодатная»: родители ответственные и мотивированные, дети – с высоким уровнем интеллектуального развития и наличием всякого рода способностей.

В нашей школе несколько лет назад стал формироваться рейтинг профессионально-педагогической активности. В нашем понимании данный рейтинг – это некий показатель, отображающий итоги деятельности педагога, выходящей за пределы нормирования труда – классно-урочной системы. Некий показатель профессиональной «состоятельности».

В свободном доступе в блоге директора (<https://direktorschool61.blogspot.com/>) вот уже почти 7 лет существуют страницы «Достижения коллектива школы в \_\_\_\_/\_\_\_\_ учебном году», на которых в постоянном режиме ежегодно формируются числовой и качественный показатель участия педагогов в различных мероприятиях научно-методической направленности, их достижения.

Это могут быть:

- мероприятия повышения профессиональной компетентности (обобщение опыта на различных уровнях и в различных формах, конкурсах

профессионального мастерства в очной и/или заочной формах, участие в организации, проведении научно-методических мероприятиях различного уровня, активной работе по теме самообразования и др.);

- достижения его учащихся, в подготовке которых педагог принимал непосредственное участие;
- благодарственные письма, грамоты органов власти различного уровня и управления образования;
- грантовая деятельность;
- разработка, апробация и оценка методических материалов;
- работа экспертных групп и т.д.

Итак, наши выводы. Результаты рейтинга можно использовать при поощрении педагогов. И не только финансового. Открытое признание достижений является проверенным и действительно работающим способом! Активность возрастает, можно сказать, в арифметической прогрессии. В частности, в нашей школе – за пять лет в 10 раз!

Публичное распределение педагогов по группам с высоким, средним, низким уровнями профессиональной активности является своеобразным стимулом к развитию – никому не хочется принадлежать к последней группе с низким уровнем.

Нами также замечена закономерность: у педагогов с высоким уровнем профессиональной активности в рейтинге – самые «классные» классы (по итогам конкурса активности классов).

Вроде бы, «пряники» понятны. А как же быть с «кнутами»?

Несколько примеров. Педагог замечательный, но, в принципе, не может/не хочет/не умеет публиковаться. Или педагог работает на классах СКО и выше удовлетворительного результата его дети не получают в принципе, да и в олимпиаде не победят никогда. Или у педагога большая нагрузка, огромная подготовка к урокам, большая и кропотливая послеурочная индивидуальная работа с неуспевающими (по его инициативе, без оплаты, чтобы преодолеть

«этот минимум злосчастный!») и, с его слов, «нехватка времени на всякую ерунду!». Как быть в этом случае?

А молодые педагоги? С ними вообще много проблем. Ни для кого не секрет, чтобы молодой специалист стал УЧИТЕЛЕМ и достойным членом педагогического коллектива, чтобы, так сказать, вошел в профессию, адаптировался, должно пройти несколько лет. А если его не настроить, не объяснить, каков путь профессиональных достижений, то, каково же будет его место в рейтинге в завершение учебного года? Вот Вам и отсутствие какой-либо пользы от рассматриваемого нами рейтинга. Вот вам «кнут», а не рейтинг!

Чтобы рейтинг не стал «кнутом», на наш взгляд, необходимо чрезвычайно тщательное и корректное его формирование. Необходимо ненавязчивое, доброжелательное сопровождение учителя научно-методическим руководителем. В нашей школе данную функцию выполняет заместитель директора по учебной работе, который курирует такое направление образовательной деятельности как научно-методическая работа. Сопровождение заключается в умелой координации, своевременном прогнозировании и поддержке возможных форм развития профессиональных компетенций. А еще – в продвижении. В редактировании статей и помощи в работе с личным кабинетом какого-либо информационно-методического портала и т.д. Мы считаем, надо создавать возможности, обеспечивать ситуации успеха для каждого педагога. Результат не заставит себя ждать. В нашей школе провозглашен именно индивидуальный подход к каждому педагогу как к кладезю профессиональных возможностей повышения качества образования.

Для «непубличных» педагогов подходит заочное участие в конференциях, конкурсах. Для педагогов, не владеющих компьютером – очное выступление на семинаре (но уж презентацию подготовить придется ему помочь). Для педагогов, не справляющихся со своим волнением перед большой аудиторией конференц-зала – предложить камерное выступление с мастер-классом, обмен опытом на семинаре в школьном коллективе.

И для молодых педагогов именно в этот период, период своего становления важно находиться в атмосфере страсти к достижениям. Которая, действительно, в нашей школе уже сформирована.

Обеспечение условий для непрерывного процесса профессионального самопознания, самосовершенствования, самореализации, саморазвития поможет решить также давно избитую проблему выгорания педагогов. Почему же происходит выгорание. На наш взгляд, от недостатка удовольствия. Ежедневная рутина, из урока в урок, такая привычная и обычная. Она затягивает. Она механизмирует живое в педагогике. Живое – в педагогическом сердце...

Наполнение обычной педагогической практики учителя яркими, разнообразными, уникальными образовательными событиями, ожидание этих событий, радость признания своего личного вклада, поздравления с достижениями – вот что наполняет смыслом, делает каждый день ярким, радостным. Вспомнилось: «Счастье – это когда утром с радостью идешь на работу....».

Итак, кнут хорош, если надо запугать. Чтобы добиться результата – нужен пряник.