

## **Организация процесса аттестации в МБОУ «Средняя школа № 6» города Ачинска (из опыта работы).**

(Романова Ирина Александровна,  
учитель начальных классов,  
ответственная за аттестацию педагогов  
МБОУ «Средняя школа № 6» (филиал))

Современное общество предъявляет высокие требования к педагогу. Так, «Профессиональный стандарт педагога» прямо указывает «педагог – ключевая фигура реформирования образования». Квалификация педагога складывается из его профессиональных компетенций, как способностей успешно действовать на основе практического опыта, умения и знаний при решении профессиональных задач, отражает уровень профессиональной подготовки и готовность к труду в сфере образования.

Согласно статье 49 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» «аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников (за исключением педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава) в целях установления квалификационной категории».

В связи с вышесказанным, направлению аттестации педагогических кадров в учреждении отводится огромное внимание. В конце каждого учебного года составляется предварительный график аттестации педагогов на следующий учебный год. На совещании при заместителе директора данный график доводится до сведения коллектива, проходит его обсуждение, корректировка, после чего документ утверждается директором школы. До летних отпусков с каждым из педагогов, включённых в график, проводится индивидуальное собеседование, целью которого является выстраивание стратегии действий в предаттестационный и аттестационный периоды (согласно критериям, заявленным к той или иной категории). В начале учебного года проводится сверка графика аттестации и доведение его до каждого педагога под роспись. В сентябре - информационный семинар для группы аттестующихся в данном учебном году педагогов с целью ознакомления с нормативно-правовой базой, правилами оформления аттестационных документов, механизмом аттестации и т.п. Индивидуальное сопровождение аттестующихся педагогов происходит согласно графику аттестации. Но это далеко не вся работа, а только финальная её часть. Начинается же она задолго до непосредственного вступления педагога в процесс аттестации. Ведь к этому рубежу педагогу необходимо подойти, уже имея определённый профессиональный багаж.

Цель работы по организации процесса аттестации - повышение квалификации педагогов путём успешного прохождения процедуры аттестации через организацию методического сопровождения процесса профессионального развития педагога.

Для достижения поставленной цели решаем ряд задач.

### **1) Оказание помощи в выстраивании траектории индивидуального развития педагога.**

Ежегодно по окончании учебного года педагоги сдают отчёты по самообразованию, заполняют рефлексивные листы, выявляя свои профициты и дефициты. На собеседовании корректируются поставленные ими образовательные задачи, намечаются пути их решения, таким образом, выстраивается траектория профессионального развития педагога. Педагоги здесь же делают образовательный заказ администрации, который впоследствии обрабатывается и составляется план повышения квалификации педагогов, проект методической работы в учреждении на следующий учебный год. В начале учебного года, на основании анализа кадрового состава педагогов, проект корректируется (определяются ключевые направления методической работы в

данном году, утверждаются планы работы наставников для молодых специалистов, планы работы по отдельным направлениям и т.д). Готовый проект предъявляется на августовском педагогическом совете, где каждый педагог определяется согласно собственным образовательным задачам и в течение года работает в одной из творческих групп в рамках своего методического объединения. При плановых отчётах, а при необходимости и на индивидуальных консультациях, обсуждается продвижение педагога, анализируется его деятельность, принимаются решения о следующих шагах по продвижению к поставленной цели.

## 2) Организация работы по обобщению и предъявлению опыта педагогами.

Данную деятельность считаем существенной составляющей в процессе организации методического сопровождения педагогов. Эта работа важна ещё и потому, что предъявляя свой педагогический инструментарий коллегам, педагог обогащает методическую копилку педагогического коллектива школы в целом.

В 2010 году наше учреждение получило статус «пилотной школы по введению и реализации ФГОС НОО в Красноярском крае» (приказ Министерства образования и науки Красноярского края №141-03/2 от 02.11.2010). И одной из приоритетных задач методической службы школы стало сопровождение процесса изменения деятельности педагога согласно требованиям ФГОС. Для этого все учителя, работающие в начальной школе, были проучены на курсах повышения квалификации. В учреждении были организованы и проведены ряд информационных и разработческих семинаров, тематические педагогические советы, индивидуальные консультации, совместное проектирование, пробы и перепроектирование уроков. Изменилась и модель методической службы школы (далее МС) (рис 1).

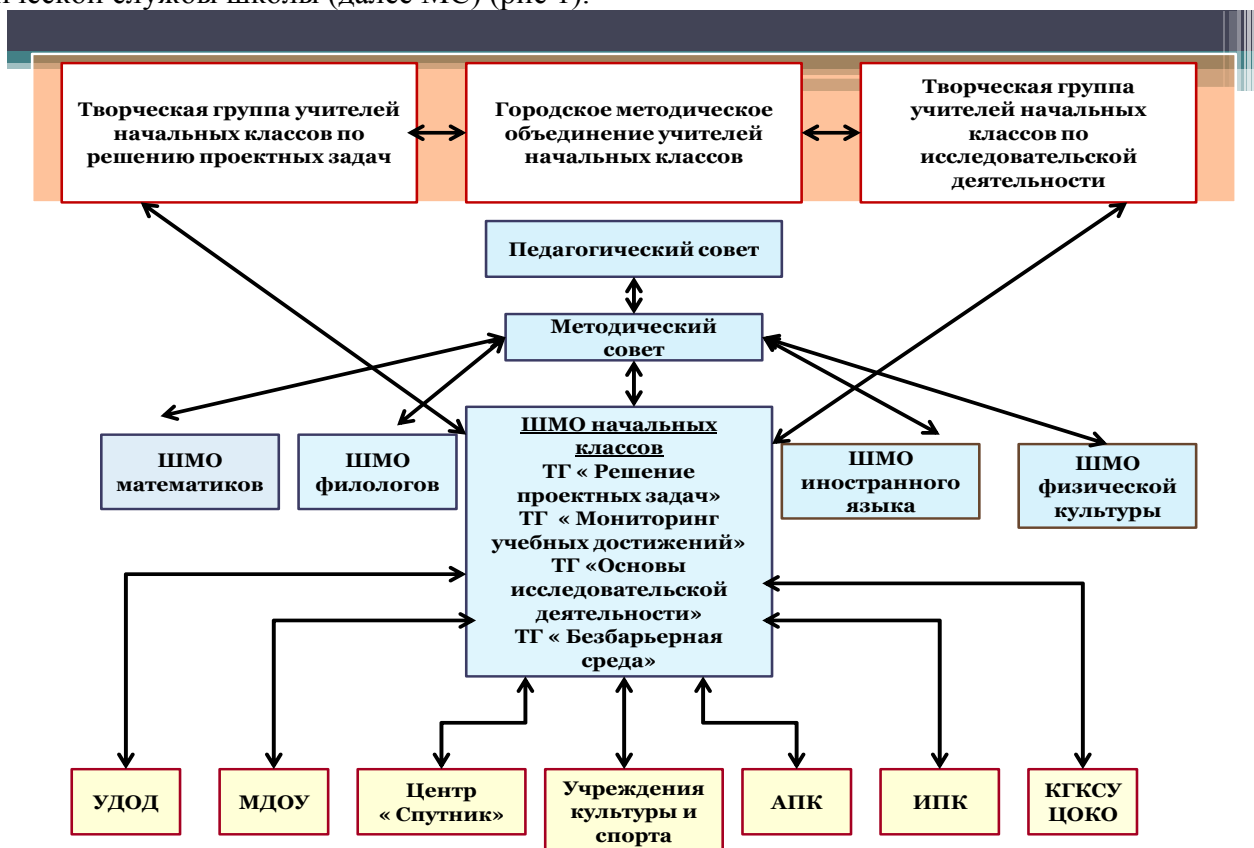


Рис.1. Модель методической работы в МБОУ «Средняя школа № 6» (синим цветом выделены объединения педагогов внутри учреждения, иным цветом – выход в городское педагогическое пространство, связи с муниципальными организациями или объединениями)

Стратегия деятельности МС принимается на педагогическом совете школы. Общие методические задачи решаются на методическом совете, где определяются направления

деятельности временных творческих групп, необходимых для решения поставленных учреждением задач, предъявляются результаты работы групп. Таким образом, у педагога есть возможность предъявить свой опыт коллегам как на уровне своей группы, так и на уровне всего учреждения. После этого педагог, планирующий аттестацию, обязательно презентует опыт своей работы на городском методическом объединении учителей.

Кроме этого, ежегодно организуем проведение открытых методических недель, уже получивших статус городских мероприятий.

В 2011-2012 учебном году школа открывалась трижды. В ноябре по теме «Урок. Подходы деятельностной педагогики как средства перехода на новый стандарт начального образования», в январе «Взаимодействие педагогов школы и педагогов дополнительного образования в реализации модели внеурочной деятельности», в феврале ««Организационные формы обучения. Подходы деятельностной педагогики в начальной школе как средство перехода на ФГОС НОО». Темой методической недели, прошедшей в феврале 2013 года, было «Использование технологий деятельностного подхода в условиях перехода на новый стандарт». В марте 2013 мы впервые опробовали такую форму предъявления педагогического опыта как «Методический калейдоскоп», который провели по теме «Внедрение современного оборудования в рамках реализации ФГОС НОО». В феврале 2014 года приняли участие в едином Дне открытых дверей в пилотных школах Красноярского края. Темой дня стало «Формирование коммуникативных УУД младших школьников посредством урочной и внеурочной деятельности».

Благодаря таким образом выстроенной методической работе, создаются и условия для наших молодых педагогов. Они также входят в состав методических объединений и творческих групп, где ведут активную работу, направленную на их самоутверждение и профессиональное становление. Именно молодые специалисты являются у нас «движущей силой» в освоении коллективом технических новинок. Они не боятся осваивать новое программное обеспечение и применять его в работе с детьми, охотно делятся своими знаниями и умениями со старшими коллегами. Так, в «Методическом калейдоскопе» по теме «Внедрение современного оборудования в рамках реализации ФГОС НОО», который наши педагоги организовали в рамках городской методической недели в апреле 2013 года, приняли участие 6 педагогов, треть из них были молодые специалисты, очень достойно презентовавшие свой опыт.

Организовывая подобные мероприятия, мы даём возможность нашим педагогам предъявить свой опыт на уровне и муниципалитета, и региона, что является важным показателем при вхождении в аттестационный процесс.

### **3) Вовлечение педагогов в конкурсное движение.**

Мы считаем, что участие в профессиональных конкурсах – есть уникальная возможность для педагога как предъявить собственный опыт, так и профессионально «подрасти». В учреждении выстроена работа по подготовке и сопровождению участников профессиональных конкурсов, которая проводится в системе, начиная от подготовки документов участника до разработки открытых занятий и творческих мастерских конкурсанта. Представление опыта участников профессиональных конкурсов проводится обычно на наших мероприятиях по обмену опытом (круглых столах, методических неделях и т.п.). Понравившийся опыт перенимается другими педагогами. Как результат – успешное участие педагогов в профессиональных конкурсах. В 2012-2013 учебном году учитель начальных классов Скрыбина О.Ю. в ноябре стала финалистом муниципального конкурса «Учитель города – 2012», в апреле - участником краевого конкурса «Учитель года Красноярского края-2013». В 2013 году учитель начальных классов Чухнина В.Н. стала победителем дистанционного всероссийского конкурса для педагогов «История семьи – история Отечества». В 2013-2014 учебном году – учитель информатики Потёмкин А.С. стал абсолютным победителем муниципального профессионального конкурса «Учитель города – 2013» и победителем краевого конкурса «Учитель года Красноярского края-2014».

#### 4) Организация деятельности по мотивации педагогов.

Мотивация есть важный этап деятельности, определяющий, в том числе, её качество. Понимая это, решение данной задачи считаем приоритетной. Работу выстраиваем, используя приёмы и внешней мотивации, и внутренней.

Так, для создания условий внешней мотивации, в учреждении разработано «Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 6» (далее Положение). Согласно Положению, каждому педагогу положены персональные стимулирующие выплаты «с учётом его квалификационной категории». Помимо этого, Приложением 5 данного Положения установлены критерии оценки результативности и качества труда работников школы, учитывающие все вышеуказанные виды деятельности педагогов («участие в профессиональных конкурсах», «предъявление опыта на разных уровнях» и т.п.).

Работа по формированию внутренней мотивации более сложный процесс, поскольку каждый педагог есть отдельная личность со своими индивидуальными особенностями. Здесь важным является изучение личности педагога и поиск индивидуальных подходов к каждому на основе выявленных мотивов его деятельности.

Данная система работы себя оправдывает. Педагоги уверенно проходят испытания, повышая свою квалификацию. Планируя конкретные результаты, мы их достигаем. Как доказательство – сравнительная таблица уровня квалификации педагогов в 2012 году и в 2014 году (рис.2).

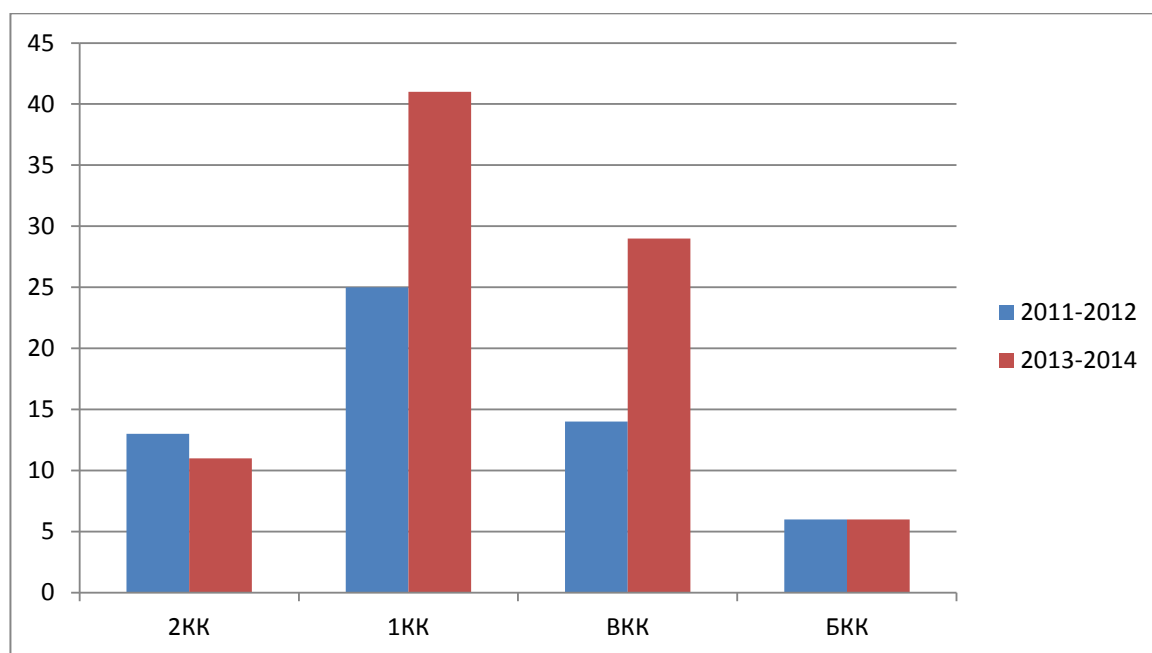


Рис.2 Сравнительная таблица уровня квалификации педагогов

На диаграмме хорошо видно, что положительная динамика есть почти по всем позициям. Небольшие изменения по 2 квалификационной категории, что связано с приходом в школу учителей данной квалификации. Три педагога, имевших 2 квалификационную категорию, в этом году аттестовались на первую. Два педагога, не имевших категории, аттестовались на первую. Количество педагогов без категории остаётся стабильным за счёт принятия на работу молодых специалистов. Увеличение количества педагогов с ВКК и 1КК есть показатель грамотной организации методического сопровождения процесса аттестации в учреждении.

На сегодняшний день, согласно региональным нормативным документам, актуальной становится разработка механизма аттестации педагогов на соответствие занимаемой должности в учреждении. Эта задача задаёт нам новый вектор движения в деятельности по организации процесса аттестации в школе.

## Список литературы.

1. [prioslav.ru»kursp25](http://prioslav.ru/kursp25): Основные теории мотивации профессиональной деятельности. Мотивирование как процесс воздействия на профессиональную деятельность.
2. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 г. N 544н г. Москва "Об утверждении профессионального стандарта "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего среднего общего образования) (воспитатель, учитель)"
3. Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих. Раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" Приложение к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 августа 2009 г. № 593