

Управление образования
Администрации города Екатеринбурга

**Аттестация педагогических работников
(из опыта работы муниципальных
образовательных учреждений
города Екатеринбурга)**

Екатеринбург
МБУ ИМЦ «Екатеринбургский Дом Учителя»
2013

Редакционная коллегия:

Е. Л. Умникова, Н. А. Лопатюк

Составитель: *Н. С. Грудина*

А 92 **Аттестация педагогических работников** (из опыта работы муниципальных образовательных учреждений города Екатеринбурга). – Екатеринбург: МБУ ИМЦ «Екатеринбургский Дом Учителя», 2013. – 80 с.

В сборнике представлен опыт работы по организации аттестации педагогических работников, организации межаттестационного периода в образовательных учреждениях, созданию условий для профессионального развития педагогов и руководителей.

Материалы сборника адресованы педагогическим работникам и руководителям образовательных учреждений, специалистам, курирующим вопросы аттестации педагогов.

ББК 74.04р

© Управление образования Администрации
города Екатеринбурга, 2013

© МБУ ИМЦ «Екатеринбургский Дом Учителя»,
2013

Е. Л. Умникова,
*начальник Управления образования
Администрации города Екатеринбурга,
кандидат психологических наук*

Управление кадровым потенциалом в новых экономических условиях в системе образования города Екатеринбурга

**Аттестация педагогических работников
(из опыта работы муниципальных
образовательных учреждений города Екатеринбурга)**

Редактор Н. В. Никиткова
Верстка: П.В. Маслов

Подписано в печать 14.05.2013.
Формат 60x84¹/₁₆. Гарнитура Times New Roman.
Тираж 100.

МБУ ИМЦ "Екатеринбургский Дом Учителя"
620014, Екатеринбург, ул. Воеводина, 4.
Тел.: (343) 371-41-57.
E-mail: izd.du@mail.ru
www.imc-eduekb.ru

В соответствии с Федеральной целевой программой развития образования на 2011–2015 годы формирование педагогического корпуса, соответствующего запросам современной жизни, повышение профессионального уровня педагогов – необходимое условие модернизации системы российского образования.

На X ежегодной Московской конференции «Тенденции развития образования. Кадры решают все?», состоявшейся 20–21 февраля 2013 г. в Высшей школе социальных и экономических наук, в центре рассмотрения оказались качества современного учителя и руководителя, требования к ним, задачи модернизации педобразования и системы переподготовки педагогов.

Интересная мысль прозвучала в докладе Исаака Давидовича Фрумина с красноречивым названием «Учитель, которого не будет». Блестяще проанализировав предложенные версии профессионального стандарта учителя, докладчик сделал вывод: «Сегодняшние ожидания от педагогов нереалистичны, это сверхлюди, которых нет и не будет», потому что типичный российский учитель XXI века – это пока что «уставшая бабушка», причем разрыв между ожиданиями и реальностью все усиливается.

Так что же нам нужно сделать для получения наилучшего результата образования? Если этот результат не достигается – значит, не все условия для развития педагогов созданы.

Федеральные государственные образовательные стандарты требуют от органов управления образованием, от руководителей создания целого комплекса условий, отвечающих требованиям нового времени.

Новые стандарты реализуются в школах Екатеринбурга с 1 сентября 2012 года.

Самым важным в цепочке необходимых условий является учитель, его профессиональная компетентность. Наша задача – научить его учить по-новому, гибко и мобильно изменяться в соответствии с вызовами времени, в том числе приобрести стрессоустойчивость.

Новый порядок аттестации педагогов, введение стимулирующего фонда оплаты труда, план мероприятий «Изменения в отраслях социальной сферы, направленных на повышение эффективности образования и науки» (утвержден распоряжением Правительства РФ от 30 декабря 2012 г. № 2620-р) нацеливают органы управления образованием на разработку и заключение эффективных контрактов с педагогическими и руководящими работниками образовательных учреждений.

Вопросы кадрового обеспечения муниципальной системы образования являются предметом особого внимания Управления образования и направлены на укомплектование образовательного комплекса квалифицированными педагогами.

Основными направлениями кадровой политики являются работа с молодыми педагогами, формирование кадрового резерва руководителей образовательных учреждений, управление повышением квалификации педагогов и руководителей, аттестация педагогических работников, конкурсное движение.

Перспективы развития кадрового состава по-прежнему должны быть направлены на создание условий для обновления профессионального сообщества за счет привлечения молодых специалистов.

Ежегодно в образовательный комплекс города Екатеринбурга прибывает от 200 до 300 молодых педагогов.

В Екатеринбурге выстроена система работы по закреплению молодежи в образовательном комплексе.

Одной из основных форм работы является организация целевого приема выпускников школ в педагогические учебные заведения, поскольку мотивация на учительскую профессию начинается до получения профессионального образования.

Методическое сопровождение молодых специалистов, пришедших на работу в систему образования, осуществляется через различные формы.

Организована работа постоянно действующих школ профессионального мастерства в МБУ ИМЦ «Екатеринбургский Дом Учителя». В каждом районе города работают Школы молодых педагогов, осуществляется их психолого-педагогическое сопровождение.

В сентябре 2012 года состоялось открытие городских ресурсных центров по работе с молодыми специалистами на базе МАОУ лицея № 180 и МБДОУ № 145 с целью поддержки молодых педагогов в период профессионального становления, а также тиражирования положительного опыта работы с молодыми педагогами.

<i>Н. В. Матвеева</i> Профессиональное развитие педагога в межаттестационный период.....	41
<i>Ж. В. Муратова</i> «Школа молодого воспитателя» как эффективная форма поддержки молодых специалистов в ходе подготовки к аттестации	44
<i>Н. В. Никонова</i> Организационно-педагогическое сопровождение молодых педагогов	47
<i>С. П. Новошевская</i> Система работы с педагогами при подготовке к аттестации	51
<i>Е. В. Плотникова</i> Компетентность педагога в планировании и оценке результатов деятельности – требование времени.....	53
<i>Л. А. Соболева</i> Наставничество в школе как условие профессиональной адаптации молодых педагогов.....	56
<i>Л. А. Сухонослова</i> Проблемы формирования рефлексивной культуры молодого педагога в ходе подготовки к аттестации.....	58
<i>О. А. Татаровская</i> Мониторинг педагогической деятельности как необходимое условие эффективной организации межаттестационного периода педагогов дошкольного учреждения	62
<i>О. В. Тушева</i> Профессиональная компетентность учителя в обеспечении условий подтверждения обучающимися образовательного ценза среднего полного общего образования в форме ЕГЭ	65
<i>Т. С. Чуб</i> Методическое сопровождение аттестации педагогических работников	69
<i>В. В. Яровикова</i> Мониторинг педагогической деятельности в межаттестационный период как фактор стимулирования личностного развития педагогов	72

Содержание

<i>Е. Л. Умникова</i> Управление кадровым потенциалом в новых экономических условиях в системе образования города Екатеринбурга	3
<i>Л. И. Ахметзянова</i> Система методической работы по повышению квалификации педагогических работников ДОУ	8
<i>О. И. Бреусова</i> Преодоление страха публичных выступлений педагогов в период подготовки к аттестации	11
<i>О. В. Галицкая</i> Методы работы с педагогами ДОУ в межаттестационный период	15
<i>И. В. Гофенберг</i> Внутрифирменное повышение уровня профессиональной компетентности учителей в межаттестационный период	17
<i>Н. С. Грудина</i> Создание комплекса условий для аттестации педагогических работников через организацию деятельности территориального представительства ГАК	21
<i>И. В. Ивлева</i> Использование технологий, методов и приемов активного обучения при консультировании педагогов по вопросам аттестации	25
<i>М. В. Карова</i> Рекомендации по разработке программы профессионального развития педагога в межаттестационный период	29
<i>Е. В. Кормина</i> Методическое сопровождение профессионального развития как условие успешности аттестации педагогов ДОУ	32
<i>Л. М. Кулева, М. В. Черменина</i> Аттестация кадров – ресурс профессионального развития	35
<i>И. Ю. Макаренко</i> Оценка результативности труда педагога с использованием нового экспертного инструментария	38

Ежегодно проводится городской Форум молодых специалистов «Учитель завтрашнего дня», в рамках которого проходят мастер-классы по разным направлениям содержания образования.

На протяжении пяти лет проводится ежегодный городской конкурс «Молодой педагог», главными задачами которого являются выявление талантливых молодых педагогов, их поддержка и поощрение, а также мотивация к поиску новых форм интеллектуальной и творческой деятельности, расширение сферы профессиональных контактов.

Одним из основных стимулов привлечения молодых специалистов в образовательные учреждения является повышение заработной платы учителей.

В Положения об оплате труда ОУ внесены дополнения о выплате выпускникам учреждений среднего и высшего профессионального образования стимулирующих выплат.

Считаем, что сопровождение вхождения в профессию молодых педагогов на всех уровнях управления образованием позволяет решать стратегическую задачу развития кадрового потенциала образовательного комплекса города Екатеринбурга.

Одним из действенных механизмов, которые обеспечивают развитие кадрового потенциала, является аттестация.

Как заявлено в национальной образовательной инициативе «Наша новая школа», стимулом качественного педагогического труда должна стать новая аттестация педагогических и управленческих кадров, которая предполагает периодическое подтверждение квалификации педагога и ее соответствие современным и перспективным задачам, стоящим перед школой.

Новый порядок аттестации педагогических работников, внедрение усовершенствованного оценочного инструментария, определяющего требования к компетенциям педагогов на основании компетентностей учеников, зафиксированных в ФГОС, способствует повышению уровня квалификации, методологической культуры педагогов, личностному профессиональному росту, использованию современных педагогических технологий.

В ходе аттестации руководителей ОУ предлагается осветить вопросы нормативно-правового регулирования в системе образования; раскрыть особенности функционирования образовательного учреждения и перевода его в режим развития; прокомментировать видение проблем образовательной деятельности, путей их решения и приоритетных направлений развития. В ходе собеседования также проверяются знания

организационных основ управления, финансово-хозяйственной деятельности руководителя.

Процедура аттестации предусматривает согласование представления на аттестующегося руководителя Главой Администрации района.

Таким образом, непосредственное участие работодателя в процедурах аттестации позволяет осуществлять ее правовую регламентацию и принимать обоснованные решения о сроках заключения трудовых договоров, осуществлять ротацию руководящих работников, основываясь на эффективных формах управленческой деятельности руководителей, их деловых и личностных качествах.

Важным направлением развития профессионализма педагогов является участие в профессиональных конкурсах. Сегодня конкурсное движение педагогов, как отмечают участники, приобрело ту глубину, которая способствует профессиональному обогащению, повышению квалификации, эффективному обмену опытом.

Ежегодно в Екатеринбурге проводится более 15 конкурсов профессионального мастерства различного уровня: «Учитель года», «Самый классный Классный», «Воспитатель года» и др.

Конкурсы ориентированы как на педагогов со стажем работы, готовых поделиться своим профессиональным опытом, так и на молодых учителей, для которых участие в конкурсных мероприятиях является школой профессионального мастерства.

С 2013 года Управлением образования в систему конкурсного движения вводится новый конкурс – «Директор школы». Второе место на Всероссийском этапе этого конкурса в 2012 году заняла директор гимназии № 9 Сибирцева Е. А. Новый формат конкурса позволит выявить лучших руководителей, эффективных менеджеров образования, а предъявление широкой общественности, в том числе и представителям бизнес-структур, опыта работы наших руководителей позволит привлечь к системе образования новые источники финансирования, расширит сферу общественного участия в управлении образованием.

В этом году в 13-й раз прошел городской фестиваль творческих возможностей педагогов «Большая перемена». Итоги этого конкурса подтверждают истину – «талантливый учитель талантлив во всем». Участвовать в этом конкурсе престижно. Конкурс – отличная площадка для самовыражения педагогов.

В связи с введением ФГОС право педагогического работника на повышение квалификации и профессиональную переподготовку становится и обязанностью педагога.

лов, сократит бумажный документооборот и позволит проводить всесторонний анализ всех возможных источников информации о результативности профессиональной деятельности педагогического работника, включая информационно-коммуникационные.

Таким образом, мониторинг педагогической деятельности ставит педагога в ситуацию, когда постоянное повышение профессионального мастерства становится необходимым. Такой переход от анализа результатов к анализу действий позволяет обеспечить креативно-поисковый режим деятельности ДДТ: свободу творчества, профессиональный рост педагогов, их личные успехи, совместную продуктивную деятельность.

уровней, активизацию деятельности педагогов на предъявление результатов на уровне области, города и района.

На основе анализа мониторинговых исследований педагогической деятельности была разработана Программа управленческой деятельности в межаттестационный период, предполагающая, в том числе, следующие мероприятия:

- организация методической учебы педагогов по вопросам определения результативности программ дополнительного образования через методические семинары, педагогические советы, консультации;

- оформление информационных, отчетных документов и методических рекомендаций;

- осуществление аналитической деятельности по результатам мониторинга, на основании которой вносятся коррективы, осуществляется руководство процессом совершенствования и развития программ психолого-педагогической диагностики, качества дополнительного образования;

- консультирование педагогов по вопросам заполнения диагностических карт на разных этапах реализации образовательной программы;

- консультирование педагогов по вопросам воспитательного подхода и коррекции детей, обнаруживающих низкий уровень развития качеств личности, недостаточное усвоение программы, отрицательную динамику; определение причин выявленных проблем через углубленную диагностику; составление и реализация индивидуальных программ работы с такими детьми, либо всем детским коллективом в целом;

- повышение профессиональной квалификации, в том числе через курсы повышения квалификации и самообучение.

Поскольку мониторинг предполагает не только сбор и анализ информации, но и дальнейший прогноз ситуации, сегодня актуально говорить о необходимости оптимизации процедуры аттестации с использованием электронной системы обработки материалов. Так, в ДДТ ведется электронный учет материалов по курсовой подготовке педагогов, по достижениям педагогов и воспитанников. Но требования времени выдвигают актуальность разработки технологии процедуры аттестации педагогических кадров с использованием электронного документооборота, что, безусловно, будет способствовать интенсификации процесса всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности педагогического работника с целью установления соответствия занимаемой должности или квалификационной категории.

Технология электронного варианта аттестации также будет способствовать повышению качества и доступности аттестационных материа-

Развитие творческого потенциала и повышение профессиональной компетенции происходит также через участие педагогов в работе проблемных и инициативных групп, инновационной деятельности образовательных учреждений.

В 2013 г. с целью реализации государственно-общественного характера и учета общественного мнения начал работать общественный совет по развитию образования города Екатеринбурга, в состав которого входят перспективные руководители ОУ – лидеры образования, представители родительской общественности. Совет содействует выдвижению и поддержке общественных инициатив и проектов, направленных на развитие системы образования города.

В середине марта 2013 г. состоялся городской круглый стол «Алгоритм формирования эффективного педагогического коллектива», на котором заместителем директора гимназии № 210 Калужской Марией Владимировной был представлен опыт формирования команды единомышленников. Одним из основных условий данной работы являются стартовые тренинги, которые строятся вокруг одного общего дела, направленного на личностный рост каждого участника и всего учреждения.

Таким образом, единая стратегия управления кадрами на уровне органов управления образованием, отдельно взятого образовательного учреждения, сочетание традиционных и новых форм развития кадрового потенциала, позволяет эффективно использовать все ресурсы, находящиеся в образовательном комплексе города и является залогом повышения качества обучения и воспитания в системе общего образования города Екатеринбурга.

Л. И. Ахметзянова,
заместитель заведующего
МБДОУ детского сада № 106

Система методической работы по повышению квалификации педагогических работников ДОУ

Создание условий для проведения аттестации педагогических работников – одно из важных направлений деятельности заместителя заведующего по ВМР. Ведь именно аттестация дает возможность стимулировать непрерывный рост уровня профессиональной компетентности педагогов.

Актуальность проблемы подготовки высококвалифицированного, свободно мыслящего, активно действующего педагога в современных условиях модернизации дошкольного образования очевидна для всех. Помочь педагогу овладеть новым педагогическим мышлением, готовностью к решению новых задач в системе образования, к повышению своего педагогического мастерства призвана специально организованная методическая работа. В связи с изменением требований к качеству образования и к педагогу, соответственно должна меняться и методическая работа по повышению квалификации педагогических работников. Система повышения педагогического мастерства заключается не только в том, чтобы научить чему-либо педагога, но и в том, чтобы предоставить ему возможность учиться самому и учить других, а, следовательно, повышать свою квалификацию.

В детском саду в течение последних пяти лет успешно реализуется система повышения квалификации педагогических работников, которая включает следующие формы:

- самообразование;
- индивидуальное наставничество;
- участие в различных формах методической работы;
- краткосрочные курсы, проблемные семинары;
- обучение в средних и высших учебных заведениях;
- курсы повышения квалификации в объеме не менее 72 часов.

Создание условий для повышения квалификации педагогических работников рассматривается как составная часть целостной системы оптимизации методической работы в детском саду.

Создание *организационно-педагогических условий* направлено на обеспечение педагогов свободным временем для работы по повышению

ности в темпах и глубине освоения учебного материала, и далеко не каждый способен подняться до уровня грамот и призовых мест. Во-вторых, фиксация преимущественно предметных результатов зачастую искажает диапазон истинных достижений ребенка, поскольку вне поля зрения остаются личностные результаты.

В Доме детского творчества Октябрьского района создана уникальная атмосфера, позволяющая любому ребенку, будь он одаренный или педагогически запущенный, быть успешным. Именно успешность ребенка всегда являлась и является главным результатом педагогической деятельности, а мера этой успешности определялась только относительно каждого ребенка как неповторимой уникальной личности. Эта ориентация на успешность каждого ребенка была взята за основу в мониторинговых исследованиях образовательных результатов обучающихся и внедрена в систему мониторинга педагогической деятельности в межаттестационный период.

Мониторинг (по Ефремовой М. П.) включает в себя: наблюдение, оценку и прогноз.

Объектом мониторинга педагогической деятельности является профессиональное мастерство педагогов.

Целью – повышение профессионального мастерства педагогов, мотивация педагогов к саморазвитию и творчеству.

Программа мониторинговых исследований включает следующие основные показатели: освоение программы; сохранность детского контингента; промежуточная и итоговая аттестация обучающихся; проведение открытых занятий и мероприятий; участие в семинарах, педсоветах, школе молодого педагога «Ступени», педагогических чтениях;

повышение квалификации; организация воспитательной работы в коллективе; участие в инновационной деятельности; взаимопосещение занятий; работа с родителями; взаимодействие с социумом, участие в социально-значимых мероприятиях.

Вся полученная информация по данным показателям обрабатывается и анализируется методической службой и администрацией ДДТ и обсуждается на педсовете, производственных совещаниях, заседаниях отделов, в индивидуальных беседах с педагогами.

Как показывает анализ организации аттестационных процессов, за последние два года в коллективе значительно повысился процент педагогов, аттестованных на первую и высшую квалификационные категории. Если провести сравнительный анализ с достижениями обучающихся за этот же период, то можно отметить возросшее количество победителей и лауреатов международного, всероссийского и регионального

В. В. Яровикова,
заместитель директора
МАОУ ДОД ДДТ Октябрьского района

Мониторинг педагогической деятельности в межаттестационный период как фактор стимулирования личностного развития педагогов

Дополнительное образование сегодня – необходимое звено в воспитании многогранной личности, способной мыслить универсально. Переходя в режим развития, учреждения дополнительного образования детей стремятся определить специфику своей деятельности, включаются в поиск нового содержания образования, осмысливают научно-методические основы образовательно-воспитательного процесса и стремятся освоить новые формы методической работы, пытаются обновить устаревшую систему работы с кадрами.

Специфика деятельности системы дополнительного образования, строящаяся на увлечении ребенка, на удовлетворении его потребностей и интересов, предполагает особый подход к аттестации педагогических кадров. Педагог дополнительного образования не ставит обучающимся оценок, не проводит ЕГЭ, не выдает документ об образовании. Обучение в учреждении дополнительного образования строится на принципах добровольности и заинтересованности обучающихся, поэтому педагогу каждый день и каждое занятие надо уметь быть интересным ученику, уметь поддерживать мотивацию ребенка на образовательный процесс. Всё это важно учитывать при организации аттестационных процессов в учреждении дополнительного образования детей. В отличие от общего образования, где процесс выявления результатов образовательной деятельности учащихся четко отработан, в дополнительном образовании детей этот вопрос пока остается одним из наименее определенных. Отсутствие в этой сфере единых образовательных стандартов, с которыми в системе общего образования принято соотносить достигнутый уровень обученности, существенно осложняет определение результативности обучения детей по дополнительным образовательным программам, а, следовательно, и результативность деятельности педагога.

Принято о результативности обучения детей в дополнительном образовании судить, прежде всего, по итогам их участия в конкурсах, смотрах, соревнованиях и по получению спортивных разрядов, награждению грамотами и другими знаками отличия. Однако такой подход не всегда обоснован. Во-первых, у разных детей разные исходные возмож-

квалификации и профессионального мастерства и разработку форм и методов работы с педагогами.

Для этого в детском саду:

- составляется гибкий график работы воспитателей на месяц, который позволяет при соблюдении недельной нагрузки высвободить время для самообразования;

- координируются все мероприятия, которые равномерно распределяются в течение года путем составления годового плана-графика мероприятий;

- внедряются современные технологии моделирования и технологизации образовательного процесса, для этого разрабатываются циклограммы образовательной деятельности на каждую возрастную группу, циклограммы деятельности педагогов-специалистов и педагогов дополнительного образования, которые обеспечивают рациональное распределение своего времени в течение дня, недели, месяца;

- осуществляется учет индивидуальных возможностей и способностей педагогов, их профессиональных интересов при планировании и организации разных форм методической работы;

- оптимально распределяется педагогическая нагрузка и общественные поручения на каждого педагогического работника.

Система методических мероприятий подчиняется главной цели – стимулированию педагогов в профессиональном совершенствовании. Используются как традиционные формы (мастер-классы, проблемные семинары, консультации, практикумы, педагогические советы, взаимопосещения, творческие группы), так и новые формы («копилки» педагогического мастерства, педагогические аукционы, творческие конкурсы и выставки, проектная деятельность, издательская деятельность).

Создание *морально-психологических* условий способствует повышению заинтересованности педагогов в саморазвитии.

С этой целью используются:

- поддержка инициативы и творчества педагогов;

- поощрение педагогов.

В детском саду реализуется программа стимулирования педагогического труда, которая предусматривает разнообразный спектр поощрений: моральные, материальные, в том числе по результативности работы, по повышению квалификации, по самообразованию.

Важным условием повышения квалификации педагогов является *информационная обеспеченность и материальная база*. Профессиональное совершенствование педагогов невозможно без хорошо оборудованного методического кабинета, который является центром методи-

ческой работы, накопления материалов о передовом педагогическом опыте и одним из компонентов системы повышения квалификации педагогических работников.

В информационно-методическом кабинете детского сада имеется библиотека методической, психолого-педагогической литературы, изданий периодической печати, что позволяет педагогам постоянно совершенствовать свои знания в области психологии, педагогики и частных методик. Для облегчения работы с литературой составлен библиотечный каталог (в печатном и электронном виде), тематические каталоги по основным направлениям развития ребенка: физическое развитие, познавательно-речевое, социально-личностное, художественно-эстетическое. Регулярно проводятся информационные педагогические часы, на которых дается обзор новинок методической литературы и периодической печати, нормативных документов разного уровня.

Хорошими помощниками педагогов являются выставки: «В помощь педагогу», «Это интересно», «Аттестация педагогических работников» и др.

Большое внимание уделяется своевременному информированию педагогов о мероприятиях (семинарах, курсах, методических объединениях, конкурсах), проводимых в детском саду, районе и городе, которое осуществляется в разных формах: объявления, информационные совещания, информационные листы и бюллетени, сайт ДОУ.

В распоряжении педагогов имеется разнообразная техника, которая позволяет организовать повышение квалификации педагогов в рамках детского сада с использованием современных информационных технологий.

Создание комплекса условий для повышения квалификации педагогических работников позволяет им добиваться стабильных результатов профессиональной деятельности и успешно проходить аттестацию.

цифики деятельности конкретного педагога, демонстрацией системы его работы, динамики инновационных изменений образовательного учреждения в целом и каждого педагога в отдельности.

Такая кропотливая, структурированная работа с информацией позволяет педагогу, во-первых, написать заявление, в котором будет грамотно обосновано, почему педагог претендует на ту или иную квалификационную категорию, а во-вторых, достойно представить и экспертной комиссии, и педагогическому сообществу результат своей педагогической деятельности.

Важно помнить, что представление результата работы одного педагога – это и представление результата работы всей школы. Из частной картины складывается общий портрет педагогического коллектива.

Развитие профессионализма педагога – залог высокой образованности учащихся и их доверия учителю. Уровень качества не повышается внезапно. Его необходимо планировать. В этом взаимообусловленном процессе главную роль играет именно аттестация педагогических работников, которая повышает персональную ответственность каждого учителя за результаты своего педагогического труда на основе регулярного самоанализа своей деятельности.

Во-первых, знакомя педагогов с нормативными документами, необходимо особое внимание обращать на задачи аттестации. Даже поверхностный их анализ (обратите внимание на первые слова и словосочетания: «стимулирование», «повышение эффективности и качества», «выявление перспектив», «определение необходимости», «обеспечение дифференциации уровня оплаты труда») отодвигает на второй план контролирующую функцию аттестации и делает первичной, а значит, определяющей – стимулирующую профессиональный рост учителя. Важно убедить педагога, что в двустороннем процессе аттестации главным является не столько внешний анализ эксперта, сколько внутренний самоанализ педагогической работы, поставленных целей, результатов их реализации за определенный период. Важно, чтобы каждый педагог осознавал, что только анализ собственной деятельности, промежуточных результатов уровня сформированности ключевых компетенций учащихся и своевременная корректировка организации учебного процесса смогут обеспечить положительную динамику результативности обученности учащихся и своевременное выявление причинно-следственных связей отдельных негативных педагогических явлений.

Во-вторых, нужно помочь учителю правильно и адекватно проанализировать имеющиеся результаты и увидеть возможные перспективы. Грамотно проведенный педагогом самоанализ – залог результативности его педагогической деятельности и личной успешности. Самоанализ деятельности не есть статистический отчет о проделанной работе как констатация определенных фактов. Самоанализ призван дать полное представление о работе педагога и его результативности, содержать выводы о причинах успехов и проблемных моментах, наметить перспективы. Но начинается любой анализ именно со статистики, констатации определенных фактов, которые необходимо помочь структурировать. С этой целью можно использовать карту показателей профессиональной компетентности и результативности учителя-предметника, рассчитанную на весь межаттестационный период.

Карта может быть дополнена другими разделами, содержать иную информацию, которая отражает специфику конкретного образовательного учреждения, но в любом случае подобный информационный накопитель поможет учителю в накоплении и систематизации профессиональной информации в течение всего межаттестационного периода.

Естественно, что информация, зафиксированная в карте, подтверждается документально, т. е. параллельно идет формирование портфолио учителя, которое выполняет функцию аналитической и методической копилки и является наглядным представлением результатов и спе-

О. И. Бреусова,
*педагог-психолог филиала МБДОУ детского сада
«Надежда» детского сада № 499*

Преодоление страха публичных выступлений педагогов в период подготовки к аттестации

Публичное выступление – один из распространенных видов делового общения, в котором неоднократно оказывается каждый из нас. В современном мире способность выступать на публике и презентационные навыки являются одними из главных деловых качеств.

Педагоги в период подготовки к аттестации нередко переживают по поводу предстоящих выступлений во время аттестационных процедур. Те педагоги, которые аттестуются впервые, зачастую испытывают страх публичного выступления в большей степени, так как при аттестации в аудитории присутствует большое количество человек, включая экспертную комиссию. Вообще даже те, кто по роду своей деятельности часто выступают, в начале произнесения речи нередко ощущают смущение и волнение. То же самое, вероятно, может происходить и с каждым из нас.

Причины страха могут быть разного характера: социальные (недоброжелательность аудитории, неподходящая аудитория); личностные (придание слишком большой значимости выступлению, осознание и, порой, преувеличение собственных недостатков техники речи и поведения во время выступления, недостаточная предварительная подготовка, воспоминание о прошлом неуспешном опыте, низкая самооценка, неумение правильно излагать свои мысли, склонность к пессимизму, боязнь выглядеть в глазах других несовершенным); физиологические (плохое самочувствие) и др.

Перед тем как начинать работу по коррекции страха необходимо определить его причину. Для этого проводится анкетирование, индивидуальные беседы с педагогами. По результатам диагностики определяются группы педагогов с определенным набором характеристик: уровень тревожности, уровень самооценки, эмоциональность. И в соответствии с этим проводится профилактическая и коррекционная работа. Важным моментом является осознание педагогом своего страха. Понимание того, чего он боится, уже уменьшает его страхи. Помогают упражнения на визуализацию позитивных картин. Например, как публика вознаграждает бурными аплодисментами или дарит цветы.

Профилактика и коррекция страха публичных выступлений проводится не только в период подготовки к аттестации, но и в течение всего межаттестационного периода. В годовой план образовательного учреждения должны быть включены мероприятия, направленные на развитие личностных качеств, коррекцию эмоционального и физиологического состояния и поведения педагогов. Проводятся семинары и тренинги, беседы, ролевые игры для педагогов: «Вы искусный оратор», «Учусь владеть эмоциями», «Мое настроение». Педагоги имеют возможность отрабатывать приемы на практике в результате выступлений на родительских собраниях, консультациях и педагогических советах.

Педагогам необходимо научиться владеть способами регуляции эмоционального, физиологического состояния, непосредственно перед событием, сконцентрироваться на телесных признаках поведения:

Неуверенное	Уверенное
Сутулость	Распрямяю плечи и спину
Говорю высоким голосом	Говорю низким голосом
Суетливые движения рук	Отсутствие лишних движений
Поддакиваю (киваю головой)	Подбородок держу прямо, голова фиксирована
Мышцы напряжены (плечи подняты вверх)	Мышцы тела расслаблены (плечи опущены и слегка отведены назад)
Дыхание поверхностное и частое	Дыхание глубокое и редкое
Темп речи высокий	Темп речи неторопливый

При всех трудностях страхом можно управлять и пользоваться им для достижения личной цели. Ведь страх обуславливает впрыск адреналина в кровь, который, в свою очередь, имеет полезные свойства. Улучшается реакция, сообразительность, внешнее здоровое состояние, проявляющееся блеском глаз – все, что нужно для эффективного выступления. Но, несмотря на всю полезность, страх продолжает оказывать негативное влияние. Причина в том, что адреналина слишком много, его нужно разогнать.

Для этого перед выступлением необходимо проводить следующие действия:

– сделать легкое физическое упражнение, чтобы сжечь часть адреналина (достаточно просто помахать руками, главное сделать это за 10 минут до выступления, чтобы восстановить дыхание);

Методическое сопровождение аттестации педагогических работников

Процессы модернизации российского образования требуют от педагогических работников непрерывного профессионального роста, который достигается в результате самообразования и повышения квалификации. В образовательных учреждениях акцент в обучении постепенно смещается с передачи знаний на создание психолого-педагогических условий для развития творческого потенциала каждого учащегося. Следовательно, характер учебно-воспитательного процесса изменяется в сторону ориентации на личность ученика, его индивидуальные возможности, способности, интересы.

Ни для кого не секрет, что, закончив вуз и получив фундаментальные научные знания, молодой учитель в первую очередь сталкивается с проблемой такой организации учебно-воспитательного процесса, при которой этот знаниевый багаж был бы востребован его учениками. Ведь современный ребенок находится в таком пространстве, которое предлагает и иные, более удобные, источники информации, чем педагог. Наивно полагать, что педагогу он доверяет больше, нежели им. Как же сделать так, чтобы доверие педагогу укреплялось?

Существующая система образования задает новые цели воспитания и обучения. Они, в свою очередь, определяют требования, предъявляемые к педагогу. Вот почему аттестация педагогов должна рассматриваться не как разовое отчетное мероприятие, а как постоянный процесс профессионального роста, поскольку в ходе ее подготовки и проведения происходит анализ состоявшихся результатов, обобщение опыта и прогнозирование профессионального развития на последующий межаттестационный период педагога.

Аттестация работников – зеркало административной работы, так как при этом четко выявляется уровень профессиональной грамотности кадров и их потенциальные возможности. Аттестационные процессы направлены не столько на выявление уровня профессионализма педагога, сколько на его повышение. Но зачастую все обстоит иначе, и аттестация воспринимается (особенно учителем с большим стажем работы) как тяжелая повинность. Как убедить педагога в обратном? Сделать это, на наш взгляд, можно, только сопровождая педагога на всех ступенях аттестационного процесса.

ния государственного образовательного стандарта по предмету, планирование и прогнозирование результата. Особое внимание должно быть уделено уязвимым категориям детей.

Итак, ресурсами повышения профессиональной компетентности учителя в обеспечении условий достижения и подтверждения обучающимися образовательного ценза среднего полного общего образования в форме ЕГЭ являются:

- осуществление долгосрочного педагогического прогнозирования индивидуальных результатов образования;

- продолжение работы по созданию эффективных условий для профессиональной ориентации и самоопределения на этапе основной школы, особенно в отношении учащихся, хронически не осваивающих требования государственного образовательного стандарта;

- освоение профессионального опыта педагогов, обеспечивающих высокие показатели качества образования;

- обеспечение в ходе образовательного процесса условий полноценной учебной деятельности;

- профессиональная рефлексия педагогов в ходе аттестации на первую и высшую категории, одним из требований к которым является «личный вклад в повышение качества образования на основе совершенствования методов обучения и воспитания».

Таким образом, профессиональная компетентность учителя в обеспечении условий качественного образования определяется способностью педагога не только анализировать результаты независимой экспертизы, но и обеспечивать в ходе индивидуального сопровождения достижение каждым обучающимся максимально возможных результатов, достаточных для подтверждения образовательных цензов общего образования.

- проводить гимнастику лица (элементарно построить гримасы – мимика приобретет пластичность и естественность);

- выступать с расправленными плечами – это создает чувство комфорта и уверенности и помогает справляться со стрессовыми мыслями.

Если исходить из того, что понятие «уверенность» противоположно понятию «трусость», то можно сделать вывод, что, развивая уверенность в себе, можно научиться преодолевать тревогу и страх. Соответственно, если мы хотим уменьшить страх педагогов, заменив его чувством уверенности в себе, то необходимо отработать ключевые компоненты уверенности.

Педагог будет чувствовать себя уверенно и не испытывать страха перед выступлением, если:

- он владеет навыками проведения презентаций и уже не раз выступал перед публикой самого разного уровня;

- как минимум часть его прошлых выступлений закончилась успешно;

- анализ ситуации позволяет предположить, что большая часть присутствующих может благосклонно отнестись к его предложениям;

- человек считает себя хорошим специалистом в данной области;

- он делает доклад спокойным голосом, с высоко поднятой головой и прямой спиной;

- окружающие внимательно слушают его слова, выражая заинтересованность и поддержку.

Для преодоления страха публичных выступлений можно использовать несколько приемов развития чувства уверенности (в себе и успехе) при помощи изменения поведенческих навыков.

Подумайте о каком-то предстоящем событии, которое вызывает у вас чувство тревоги или страха. Затем в течение 3-х минут примите сначала телесные признаки поведения неуверенного человека и скажите слова, которые вы должны будете говорить в той ситуации. Затем примите телесные признаки поведения уверенного человека и 5 минут побудьте в этом состоянии. Произнесите слова, которые вы хотели сказать. Запомните это состояние и зафиксируйте разницу (в качестве слов можно подобрать пословицу).

Несколько рекомендаций для педагогов по подготовке к выступлению:

- нужно тщательно подготовить свою речь, а также продумать, какие вопросы могут задать слушатели, и найти на них ответы;

- нужно перед выступлением хорошо порепетировать свою речь (на 1 минуту выступления необходимо 5 минут тренировки);

– найти человека, который вас будет слушать, или потренироваться перед зеркалом;

– говорить громким и уверенным голосом – вам необходимо услышать свой голос.

И, наконец, волноваться перед выступлением – это нормально. Излишнее волнение и страх встречаются нередко, но педагог в состоянии с этим справиться самостоятельно или с помощью нескольких консультаций и сеансов специалиста. Главное – атаковать собственный страх, а не поддаваться ему.

тельного ценза среднего полного общего образования учителями района были сформулированы следующие акценты:

– если внешняя экспертиза в форме ЕГЭ является непреодолимой преградой на пути, то не разумнее ли помочь детям правильно самоопределиваться профессионально уже на этапе 9-го класса?!

– каждого человека природа наделяет своими индивидуальными талантами, и поэтому педагогическая задача заключается в том, чтобы разглядеть эти дарования и помочь взрослому человеку правильно определиться в жизни, в том числе и профессионально;

– хорошие возможности для профессионального самоопределения и формирования достойной жизненной перспективы в отношении каждого учащегося дает участие школ района в проекте «Профи-дебют. Масштаб – город».

Таким образом, профессиональная компетентность учителя должна быть достаточной для того, чтобы помогать учащимся прогнозировать свои достижения и предупреждать провалы в ходе освоения образовательной программы, своевременно выбирать направление своего профессионального самоопределения, в том числе и на этапе основной школы.

Изучение условий образования в учреждениях с высокой долей выпускников «группы риска» позволили также обозначить проблему контроля качества образовательного процесса. Ресурсом для ее решения является использование классического подхода к анализу учебного занятия, основанного на соблюдении требований к организации так называемой «полноценной учебной деятельности», обязательными элементами которой являются: мотивация, целеполагание, познание, контроль и оценка. Данный подход положен в основу «Методики экспертной оценки качества образовательного процесса» в рамках внедрения муниципальной системы оценки качества образования, и может стать основой для повышения профессиональной компетентности педагогов и руководителей в части повышения эффективности учебного занятия.

С другой стороны, высокий процент провалов на ЕГЭ по предметам по выбору, свидетельствует не только о неготовности части выпускников к осмысленному выбору, но и о снижении профессиональной ответственности учителей при подготовке школьников к итоговой аттестации, отсутствии педагогического сопровождения данного процесса. Решением данной проблемы должно стать повышение профессиональной компетентности учителя в организации индивидуального педагогического сопровождения обучающегося, которое предусматривает периодическую диагностику имеющихся затруднений ученика в ходе освое-

ния выпускниками образовательного ценза среднего (полного) образования, но и основанием для оценки уровня профессиональной компетентности учителя.

Анализ результатов ЕГЭ 2012 года позволил выявить как положительные, так и отрицательные тенденции в развитии профессиональной компетентности учителей школ Октябрьского района, обозначить проблемы и определить пути их решения.

С одной стороны, выявлены положительные тенденции в развитии профессиональной компетентности учителей на основе результатов ЕГЭ:

- увеличилось количество учебных предметов, по которым средний балл по результатам ЕГЭ в районе выше средних показателей по городу, области и федерации;
- наблюдается положительная динамика доли учащихся, имеющих 70 и более баллов по русскому языку;
- стабильно высокие баллы медалистов.

Представленные достижения свидетельствуют о том, что в профессиональном сообществе района достаточно высока доля педагогов, которые имеют положительные результаты в осуществлении компетентного подхода в образовании. Это подтверждается и статистическими данными о кадровом составе общеобразовательных учреждений. Так, по результатам аттестации наблюдается положительная динамика доли педагогов с высшей категорией. В общеобразовательных учреждениях района преобладают педагоги, обладающие достаточным опытом работы и имеющие стаж работы свыше 20 лет. Важно также отметить, что растет доля педагогов-победителей конкурса лучших учителей в рамках ПНПО и награжденных грантом Президента РФ. Это учителя, инновационный опыт которых может стать не только основой для профессионального диалога, но и рассматриваться в качестве потенциального ресурса повышения качества образования в районе и городе.

В целях повышения профессиональной компетентности педагогического сообщества района созданы условия для поэтапной рефлексии педагогов и руководителей качества подготовки к государственной итоговой аттестации выпускников 2013 года. На уровне района и учреждений состоялось осмысление результатов диагностических и репетиционных контрольных работ, выделены «группы риска» учащихся, организовано индивидуальное сопровождение. В ходе обсуждения ресурсных направлений повышения профессиональной компетентности в обеспечении условий достижения и подтверждения обучающимися образова-

О. В. Галицкая,
заместитель заведующего,
педагог-психолог МБДОУ детского сада № 2

Методы работы с педагогами ДОУ в межаттестационный период

Концепция модернизации российского образования ставит задачу достижения нового, современного качества дошкольного образования, связанного с созданием условий для развития личности ребенка, способной реализовать себя как часть социума. В связи с этим предполагается новое содержание профессионально-педагогической деятельности педагогов дошкольного образовательного учреждения, их готовность осваивать и внедрять инновации, которые востребованы новой образовательной ситуацией.

Повышение уровня мастерства педагогов – приоритетное направление методической работы, которая занимает особое место в системе управления дошкольным учреждением и представляет важное звено в целостной системе повышения квалификации педагогических кадров, так как, прежде всего, способствует активизации личности педагога, развитию его творческого начала.

Постоянная связь содержания методической работы с результатами работы педагогов обеспечивает непрерывный процесс совершенствования профессионального мастерства каждого воспитателя. В то же время методическая работа носит опережающий характер и способствует развитию и совершенствованию работы с детьми в соответствии с новыми достижениями педагогической и психологической науки. Главным является оказание реальной, действенной и своевременной помощи педагогам. Однако проблема повышения профессионального мастерства каждого педагога дошкольного учреждения по-прежнему остается одной из самых сложных. Ни для кого не секрет, что иногда на организацию мероприятий тратится много сил, а отдача ничтожна мала. Чем же объяснить все это? Думая, размышляя по этому поводу, пришла к выводу, что традиционные формы методической работы, в которых главное место отводилось докладам, выступлениям утратили свое значение из-за низкой их эффективности и недостаточной обратной связи. Сегодня надо использовать новые, активные формы работы, которым свойственно вовлечение педагогов в деятельность и диалог, предполагающий свободный обмен мнениями.

Из множества форм и методов, рекомендуемых в настоящее время для использования в работе с педагогами, можно остановиться на некоторых из них:

– Семинар-творческое занятие – направлен на развитие творческого мышления и создания инновационных проектов.

– Семинар-пресс-конференция помогает быстро находить информацию по отдельным проблемам, глубоко осмысливать её, обсуждать отдельные вопросы с коллегами.

– Игровое моделирование. Деловые и ролевые игры, во время которых принимают оптимальные профессиональные решения на основе анализа искусственно созданных педагогических ситуаций, подразумевают моделирование реального процесса. Деловая игра как метод обучения позволяет «прожить» ту или иную практическую ситуацию.

Используются и такие формы и методы, как коллективное решение проблемных ситуаций, групповая дискуссия или мозговая атака; тренинги в малых группах по совершенствованию профессиональных умений; научно-практические конференции по итогам инновационной деятельности ДОУ, самообразование.

Новой формой, позволяющей в комплексе решать основные практические и исследовательские задачи, интегрировать различные образовательные формы обучения для педагогов в инновационном учреждении, является научно-методический совет. В компетенцию его деятельности входит создание коллектива единомышленников для развития учреждения, который разрабатывает стратегию, конструктивно-методические схемы реализации общей концепции, модель учреждения и его основные структуры, отбор методик изучения культурно-образовательных и профессиональных потребностей всех участников педагогического процесса.

Таким образом, использование в процессе повышения профессионального мастерства педагогов ДОУ активных форм и методов обучения обеспечивает практико-ориентированный характер учебного процесса, способствует формированию потребности в непрерывном профессиональном совершенствовании.

Повышение качества дошкольного образования находится в прямой зависимости от профессиональной квалификации кадров. Важно отметить, что в современных условиях реформирования образования радикально меняется статус педагога, его образовательные функции, соответственно меняются требования к его профессионально-педагогической компетентности, к уровню его профессионализма. Сегодня востребован педагог творческий, компетентный, способный к развитию умений мобилизовать свой личностный потенциал в современной системе воспитания и развития дошкольника.

О. В. Тушева,
*главный специалист отдела образования
Администрации Октябрьского района*

Профессиональная компетентность учителя в обеспечении условий подтверждения обучающимися образовательного ценза среднего полного общего образования в форме ЕГЭ

Внешняя экспертиза выпускников школы в форме ЕГЭ является завершающим этапом системы оценки качества образования. Анализ ее итогов может быть основанием для определения ресурсных направлений повышения профессиональной компетентности как всего педагогического коллектива, так и отдельного учителя. Какие стороны профессиональной компетентности учителя можно проанализировать на основании результатов ЕГЭ? Ответ на этот вопрос можно найти в нормативных документах, регламентирующих процессы аттестации педагогов и определяющих квалификационные требования к профессии, среди которых выделим следующие:

– требование к должности – «учитель обеспечивает достижение и подтверждение обучающимися уровней образования (образовательных цензов)» (Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденный приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 г. № 761н);

– требование к первой и высшей квалификационным категориям – наличие «стабильных результатов освоения обучающимися, воспитанниками образовательных программ и показатели динамики их достижений выше средних в субъекте Российской Федерации» (Порядок аттестации педагогических работников, утвержденный приказом Минобрнауки РФ от 24.03.2010 № 209).

Представленные квалификационные требования свидетельствует о том, что достижение обучающимися образовательных цензов – это не просто желательный результат работы каждого учителя, но и критерий соответствия должности. Профессиональная же задача категорированного учителя усложняется – педагог должен не только создать условия для освоения обучающимися государственного образовательного стандарта, но и обеспечивать стабильное достижение школьниками достойных результатов на уровне областных показателей.

Таким образом, с момента перехода ЕГЭ в штатный режим данная форма итоговой аттестации становится не только способом подтвержде-

3 раздел: характеристика взаимодействия педагога с коллегами и родителями воспитанников (результаты самооценки и оценок администрации, критерии оценки, определяющиеся по 5-ти уровневой системе, определение стиля общения с детьми по диагностике авторов Л. В. Поздняк, Н. Н. Лященко);

4 раздел: характеристика профессионально-педагогической компетентности педагога;

5 раздел: личностная характеристика педагога.

Профессиональная карта педагога также включает в себя:

- траекторию профессионального развития педагога;
- профессиограмму профессиональных и личностных качеств педагогов;
- карту анализа педагогической деятельности за текущий год.

Большое значение приобретает заключительный анализ работы по итогам года, что позволяет педагогам выдвигать дальнейшие актуальные цели и строить управление по конечным результатам. Педагогический мониторинг осуществляется путем анализа полученных результатов повышения уровня профессиональной квалификации педагога, отраженной в его траектории профессионального развития. Данные траектории профессионального развития позволяют увидеть, в чем педагог достиг больших успехов, над чем необходимо работать.

Использование «Профессиональной карты педагога» позволило систематизировать работу с воспитателями по повышению квалификации, проанализировать уровень профессиональной компетенции педагогов, степень готовности педагогов к инновационной деятельности; сформировать портфолио педагогов.

В результате внедрения технологии педагогического мониторинга методическая работа с кадрами приобрела личностно-ориентированный характер.

И. В. Гофенберг,
заместитель директора МАОУ гимназии № 47,
кандидат химических наук

Внутрифирменное повышение уровня профессиональной компетентности учителей в межаттестационный период

Одним из основных принципов организации деятельности школы в условиях введения ФГОС является профессиональное развитие учителей, которое проявляется в:

- понимании школы как обучающей организации, объединяющей людей общими ценностями;
- ориентации на создание условий для самореализации специалистов, постоянного обновления профессионально-педагогической деятельности;
- создании системы корпоративного образования.

Педагогическому коллективу МАОУ гимназии № 47 предлагаются различные формы повышения квалификации:

- образовательные семинары;
- проектировочные семинары;
- семинары по рефлексивной методике;
- участие в работе проблемных лабораторий;
- участие в работе методических объединений;
- участие в деятельности базовой площадки ГБОУ ДПО СО «ИРО» по введению ФГОС и многие другие.

Концепция образования в течение всей жизни способствует реализации идеи повышения квалификации одновременно с продолжением трудовой деятельности. Внутрифирменное обучение является тем механизмом, который позволяет повышать квалификацию педагогов непосредственно на рабочем месте: в школах, на уроках. Обучение непосредственно в образовательном учреждении ориентировано на задачи школы, интересы и затруднения конкретных педагогов, способствует созданию профессиональных контактов, особой рефлексивной среды, соответствующей саморазвитию и самообразованию учителей.

Достоинством внутрифирменного обучения является наличие единого научно-методического пространства для педагогических работников различных должностей, предметов и направлений, обеспечивающего решение приоритетных проблем введения ФГОС на уровне отдельного образовательного учреждения. Внутрифирменное обучение позволяет

организовать непрерывную работу с профессиональными методическими объединениями, проведение мастер-классов, конференций, гимназических конкурсов педагогического мастерства (в гимназии № 47 – это ежегодный Фестиваль «Радуга успеха»). На базе гимназии № 47 в течение трех лет проводятся Всероссийские педагогические форумы, посвященные введению ФГОС, в ходе которых педагоги гимназии ежегодно представляют от 25 до 30 уроков, мастер-классов, открытых мероприятий. Разработка конструкторов этих уроков и мероприятий в соответствии с требованиями ФГОС к качеству обучения под руководством методистов, руководителей проблемных групп является одной из форм повышения профессиональной компетентности педагогов.

В основе внутрифирменного обучения лежат такие идеи, как «выбор», «инициатива», «сотрудничество» и «успех». Учителю предоставляется возможность выбора программы повышения квалификации, формы предъявления результатов, способов работы над проблемой. Обязательным условием повышения квалификации педагогического работника на рабочем месте является взаимодействие с коллегами, сотрудничество при выполнении совместных проектов. Так, в гимназии реализуется проект, связанный с преподаванием предмета «Междисциплинарное обучение (МДО)». Преподавание предмета МДО ведется одновременно двумя-тремя педагогами и представляет достаточную сложность в технологическом плане. На каждой параллели назначен куратор – учитель-методист, обучающий коллег технологии, техникам и формам организации преподавания МДО. Многие из педагогов, обучившихся в межаттестационный период технологии МДО в условиях внутрифирменного обучения, представили результаты работы на процедуре аттестации.

Преимуществами внутрифирменного обучения перед традиционными формами повышения квалификации являются:

- возможность гибкого реагирования на меняющуюся ситуацию в образовании;
- постоянный характер образования в течение всей профессиональной карьеры учителя;
- возможность осуществления не только предметной переподготовки учителей, но и межпредметной и внепредметной;
- возможность организации работы учителей в команде;
- возможность распространения ценного опыта отдельных педагогов по приоритетным направлениям развития системы образования;
- постоянное повышение квалификации всего коллектива образовательного учреждения, а не только отдельных педагогов;

ской В., Аванесовой В. С., Куприной А. И., Антиповой В. М., Брановского Ю. С. и Диканского Е. Ю., Вишняковой В. Ф. и др. Исследователями понятие «мониторинг» трактуется по-разному: как инновация, как диалог проекта с текущими процессами, как сбор и обобщение информации, как метод контроля, оптимизирующего деятельность.

Мониторинг профессиональной деятельности педагога в межаттестационный период рассматриваем как систему наблюдения за ростом профессионализма, качественных приращений результатов практической деятельности в межаттестационный период.

Цель мониторинга видим в создании информационных условий для формирования целостного представления о профессиональной деятельности педагога, что позволяет эффективно выстроить систему методического сопровождения педагога в межаттестационный период. Отсюда направления нашей работы: изучение теоретических аспектов педагогического мониторинга, разработка программно-методического и технологического обеспечения процесса мониторинга.

ДОУ ставило перед собой следующие задачи:

- выделить структурно-понятийную модель педагогического мониторинга;
 - определить технологическую составляющую модели педагогического мониторинга и технологический инструментарий.
- Составляющими технологического инструментария педагогического мониторинга стали:
- социально-профессиональная характеристика педагога;
 - профессиональная карта педагога;
 - критерии экспертной оценки аттестующегося (лист экспертной оценки).

Основой разработки «Профессиональной карты педагога» стала технология Эверт Н. А. «Диагностическая профессиограмма мастерства и творчества педагога». Профессиональная карта педагога состоит из пяти разделов:

- 1 раздел: общие сведения о педагоге;
- 2 раздел: характеристика методической работы педагога:
 - владение педагогическими технологиями;
 - участие в методических мероприятиях (ДОУ, города, области);
 - открытые мероприятия, проводимые педагогом;
 - методические разработки, дидактические материалы;
 - методическая тема, опыт работы, инновационная деятельность;
 - участие в общественной деятельности ДОУ;

О. А. Татаровская,
заместитель заведующего
МАДОУ ЦРР детского сада № 556

Мониторинг педагогической деятельности как необходимое условие эффективной организации межаттестационного периода педагогов дошкольного учреждения

В ходе аттестации осуществляется экспертная оценка следующих компонентов профессиональной деятельности: эмоционально-психологического, регулятивного, социального, аналитического, творческого, самосовершенствования. Изучение уровня сформированности данных компонентов в межаттестационный период позволяет увидеть профессиональные умения и опыт педагога, его личностные качества и профессиональные ценностные ориентации, то, как он осуществляет целеполагание и мотивирует воспитанников, разрабатывает рабочие программы и принимает педагогические решения, – в этом состоит основное направление работы с педагогическими кадрами.

Многие педагоги, вкладывая в свой труд много сил, знаний, любви к детям, к профессии, не могут позиционировать себя профессионалами высокого уровня, занижая свою самооценку, проявляя неуверенность в своих силах, считая недостижимой аттестацию на высшую квалификационную категорию, – это актуальная проблема.

В нашем дошкольном учреждении, как и во многих других, есть педагоги с более чем двадцатипятилетним стажем работы, чья профессиональная подготовка не вполне отвечает установкам «компетентностного подхода». Как правило, данные педагоги – прекрасные практики, полные сил, энергии и любви к детям – имеют прекрасные результаты в педагогической деятельности. Поэтому, одним из важнейших направлений управленческой деятельности является создание ситуации успешности для каждого педагога через повышение профессиональной компетентности. В этой связи, особую роль приобретает организация педагогического мониторинга как необходимого условия эффективной организации межаттестационного периода педагогов. Актуальность проблемы послужила основанием к разработке системы методического сопровождения педагогов в межаттестационный период.

В настоящее время проблема педагогического мониторинга в системе дошкольного образования является объектом внимания большого количества исследователей, педагогов-практиков, психологов: Алямов-

- оказание непрерывной квалифицированной методической помощи конкретным педагогам в решении конкретной проблемы;
- возможность в большей степени учитывать особенности как самого учителя, так и гимназии.

В гимназии используются различные модели внутрифирменного обучения педагогических работников:

- Традиционная модель, которая включает теоретико-практические занятия, практическую деятельность по применению освоенных способов решения проблем, консультации, а также рефлексивную деятельность учителя.

– Комплексная, «командная» переподготовка педагогических работников одновременно всех ступеней для нахождения путей решения конкретной проблемы. Педагоги включаются в процесс разработки конкретного продукта, например, системы оценивания образовательных результатов обучающихся. Разработанный продукт апробируется разными учителями в практической деятельности, затем полученные результаты обсуждаются и вносятся необходимые коррективы. Для подготовки педагогов организуются обучающие семинары, практикумы, тренинги.

Перечисленные выше формы внутрифирменного обучения позволяют организовать процесс повышения квалификации педагогических работников в соответствии с их потребностями и жизненным опытом, что согласуется с принципами андрагогики (обучения взрослых):

- обучение взрослых должно быть проблемно-ориентированным;
- обучение взрослых должно опираться на их опыт;
- опыт, полученный в результате обучения, должен быть значимым для обучаемого;
- у обучаемого должна быть возможность применить на практике полученные знания и навыки;
- обучаемый должен получать обратную связь о достигнутом прогрессе по отношению к целям.

К основным рискам организации внутрифирменного обучения могут быть отнесены следующие:

- изолированность содержательной деятельности в рамках отдельного образовательного учреждения от существующей практики в городском образовательном пространстве;
- невостребованность педагогами города содержательных и организационных форм деятельности отдельного образовательного учреждения;
- отсутствие действенной системы информирования о внутрифирменном обучении в отдельном ОУ;

– нестабильный состав участников семинаров, проблемных групп и педагогических мастерских.

Преодоление указанных рисков возможно через установление горизонтальных связей между образовательными учреждениями, создание профессиональных сообществ педагогов. Кроме того, возможна организация сетевого взаимодействия на уровне отдельных методических объединений разных образовательных учреждений.

Успех реализации ФГОС, выполнение его требований к качеству образования определяется тем, насколько выполняются требования к условиям осуществления образовательного процесса, в том числе и кадровым. Учитель должен быть готов к принятию инноваций. Поэтому внутрифирменное повышение уровня профессиональной компетентности педагогических работников можно рассматривать как возможность обеспечения непрерывной их подготовки, объединяющей теоретическое и практическое обучение.

курса позволяет систематизировать накопленные материалы, пополнить портфолио и качественнее подготовиться к предстоящей аттестации.

Показателями успешной социально-профессиональной адаптации начинающего педагога к концу второго года работы в школе являются:

- максимально быстрое достижение позитивных показателей результативности педагогической деятельности;
- привыкание к коллективу, к образовательному учреждению;
- освоение основных требований организационной культуры и правил поведения;
- развитие позитивного отношения к обязанностям, появление удовлетворенности работой;
- снижение тревожности и неуверенности.

Успешное прохождение процедуры аттестации позволяет сделать вывод, что профессия учителя выбрана не зря, а полученные рекомендации открывают перспективы дальнейшего профессионального роста.

дит не 1 сентября, а в конце первой учебной четверти на основе рефлексии первых успехов и выявленных проблем. Программы самообразования составляются на основе рефлексии (результатов самодиагностики, самонаблюдения, самоанализа), а также с учетом приоритетных задач школы, конкретных классов, в которых работает педагог. Наставник молодого педагога или руководитель методического объединения помогают скорректировать формулировку в соответствии с общей методической темой школы, спланировать деятельность в течение первого учебного года начинающего коллеги.

После того, как молодой педагог «встал на ноги в своей профессии», он может стать классным руководителем, взяв на себя дополнительную нагрузку. В условиях перехода к ФГОС, с одной стороны, возрастают требования к классному руководителю, с другой стороны, на него обрушивается «бумажный вал». Постепенное включение в новую должность позволяет молодому учителю избежать формализма в планировании воспитательной работы с классом, изучить и проанализировать возникающие проблемы, организовать взаимодействие с учителями-предметниками, работающими в его классе. В свою очередь, рефлексия воспитательной деятельности помогает лучше понять проблемы построения урока, мотивации детей на учебную деятельность, дополнить и обогатить копилку методических приемов. В течение двух лет молодые педагоги заполняют рефлексивные карты уроков и внеклассных мероприятий, обсуждают их с наставниками и коллегами по методическому объединению.

Реализация школьного проекта формирования рефлексивной культуры всех субъектов образовательного процесса предусматривает деятельность «Клуба молодых педагогов» как неформального объединения начинающих учителей школы. Цель клуба: ускорение процесса профессионального становления учителя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности; адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива школы и правил поведения в образовательном учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей учителя. Клуб позволяет молодому учителю проявить организаторские способности, творческий подход к любому порученному делу. На заседаниях клуба обсуждаются новинки педагогики и психологии, открытые уроки учителей-наставников, материалы, полученные в ходе курсовой подготовки.

Все молодые педагоги во второй год работы в школе принимают участие в школьном конкурсе «Учитель года». Анализ результатов кон-

Н. С. Грудина,
*главный специалист Управления образования
Администрации города Екатеринбурга*

Создание комплекса условий для аттестации педагогических работников через организацию деятельности территориального представительства ГАК

Стратегия модернизации общего образования влечет модернизацию системы оценки качества результатов образования, что, несомненно, отражается на аттестационных процессах в системе образования.

Аттестация педагогических работников образовательных учреждений города Екатеринбурга осуществляется через организацию деятельности территориального представительства Главной аттестационной комиссии Министерства общего и профессионального образования Свердловской области в муниципальном образовании «город Екатеринбург».

Деятельность территориального представительства развивается в части соблюдения единства требований при реализации полномочий Главной аттестационной комиссии Министерства общего и профессионального образования Свердловской области.

В целях обеспечения стабильности и управляемости процесса аттестации педагогических работников в г. Екатеринбурге созданы нормативные, организационно-содержательные, информационно-методические и кадровые условия.

Разработан и утвержден распоряжением Управления образования от 15.01.2013 года № 43/46/36 «Регламент работы территориального представительства ГАК в муниципальном образовании «город Екатеринбург» в 2013 году».

Выстроена система работы с районными отделами образования, образовательными учреждениями по вопросам аттестации педагогических работников.

Формирование экспертных комиссий для осуществления всесторонней экспертизы результатов практической деятельности за межаттестационный период педагогических работников, аттестующихся на первую квалификационную категорию, происходит из числа Областного банка экспертов.

Все аттестационные процедуры организуются с использованием нового экспертного инструментария.

Ежемесячно проводятся заседания рабочих групп территориального представительства с целью осуществления первичной экспертизы аттестационных материалов.

Установилась система ежемесячных совещаний со специалистами районных отделов образования и организаторами аттестации в муниципальных образовательных учреждениях, подведомственных Управлению образования, в соответствии с утвержденным планом по актуальным вопросам аттестации педагогических работников.

С целью методической поддержки специалистами Управления образования Администрации города Екатеринбурга и районных отделов образования разработаны: рабочая тетрадь организатора аттестации, рабочая тетрадь эксперта, папка-консультант для аттестующегося педагога. Данные материалы были представлены педагогическим коллективам образовательных учреждений города на инструктивных совещаниях в начале 2012/2013 учебного года в качестве методического сопровождения аттестации педагогических работников.

Все аттестационные процедуры в муниципальных образовательных учреждениях города проходят с учетом основных принципов аттестации. Информация о нормативных основаниях аттестации, графики аттестации, планы мероприятий по повышению квалификации размещены на информационных стендах образовательных учреждений, находятся в открытом доступе для педагогической и родительской общественности.

На протяжении всего хода аттестации осуществляется участие представителей общественности в аттестационных процессах.

Руководители и педагогические работники образовательных учреждений города отмечают, что независимое подтверждение информации о результатах деятельности в современных условиях становится необходимым для принятия решений о соответствии той или иной квалификационной категории. При этом мнение эксперта-профессионала о фактическом состоянии результатов деятельности, достоверности представляемых материалов, помогает педагогу в осознании уровня его профессионального развития, позволяет обратить внимание на те или иные несоответствия.

Традиционно важной является оценка со стороны педагогического коллектива, позиция администрации по отношению к результативности деятельности педагогов, но всё большую роль играет другая составляющая – оценка родительской общественности. Для участия в экспертизе приглашаются родители, принимающие активное участие в жизни образовательных учреждений, участники общественных объединений, родительских комитетов, органов государственно-общественного управле-

– владение современными образовательными технологиями и методиками и их эффективное применение в практической деятельности;

– личный вклад педагога в повышение качества образования на основе совершенствования методов обучения и воспитания;

– стабильные результаты освоения обучающимися образовательных программ.

В нашем педагогическом коллективе сложилась традиция постепенного включения молодого учителя в образовательный процесс. Как правило, в первый год работы педагог освобожден от классного руководства и поэтому имеет возможность сосредоточиться на выстраивании благоприятной психологической атмосферы на уроках, разработке рабочих программ, изучению учебно-методических комплексов и образовательных ресурсов, подбору и апробации методических приемов для реализации поставленных учебных целей. Воспитательная работа реализуется через уроки и внеурочную деятельность по своему предмету. В каждом классе формируется актив, на который учитель может опереться при проведении различных мероприятий. Формируется профессиональный подтекст, авторитет учителя. Молодой педагог знакомится с особенностями каждого класса, конкретных обучающихся, работая в тесном контакте с классными руководителями, оказывает им помощь при проведении внеурочной деятельности, приобретая опыт общения с детьми и их родителями.

Через год на августовском педсовете молодые учителя представляют коллегам рефлексивный отчет о проделанной работе. Анализ выявленных проблем свидетельствует, что наибольшие затруднения они испытывают в осуществлении аналитико-прогностической деятельности, интерпретации получаемых данных, рефлексии собственной деятельности (умении выделять показатели результативности, владении самоанализом и самокоррекцией).

В связи с упразднением школьной аттестационной комиссии часть ее функций по организации мониторинга результатов педагогической деятельности перешла к школьным методическим объединениям. Роль методической службы – индивидуальное сопровождение и поддержка в процессе работы педагога по программе самообразования. Руководитель методического объединения помогает осуществить выбор наставника для молодого педагога, организовать его включение в реализацию общешкольных проектов, работу над методической темой школы. Индивидуальная методическая тема ни в коем случае не может быть навязана молодому учителю сверху, но она не должна быть повторением дипломной работы выпускника вуза. Выбор темы, как правило, происхо-

Л. А. Сухоносова,
заместитель директора МАОУ СОШ № 91

Проблемы формирования рефлексивной культуры молодого педагога в ходе подготовки к аттестации

Молодые педагоги, приступая к самостоятельной деятельности после окончания вуза, часто обладают в большей степени только теоретической подготовкой, поэтому им часто трудно избежать разочарования, когда они не могут из-за недостатка опыта осуществлять деятельность, которая вызывала бы признание окружающих. В этой ситуации для их более быстрого профессионального становления важным моментом является аттестация, то есть официальное подтверждение соответствия установленным требованиям не только знаний, но и практических навыков по конкретным видам деятельности.

В 2014 году педагогический коллектив МАОУ-СОШ № 91 готовится отметить 50-летие своего образовательного учреждения. В последние годы меняется состав педагогов, происходит смена поколений, ежегодно в школу приходят молодые учителя. Среди них студенты старших курсов УрГПУ, проходившие педагогическую практику в школе, «целевики». В числе педагогов выпускники, вернувшиеся в свою школу после окончания вуза. Это обеспечивает определенную связь поколений, сохранение традиций. Важно, чтобы молодые специалисты остались в школе. Определенную роль в процессе закрепления кадров играет создание условий для адаптации молодого учителя, его профессионального роста и возможности творческого самовыражения.

Прежняя модель аттестации предусматривала в качестве своеобразного «аванса» молодым учителям установление первой квалификационной категории на два года. За два года можно было определить, состоялся педагог или нет, получить первые результаты, свидетельствующие о его профессиональном потенциале.

Но даже в условиях старой модели были нередки случаи завышенной самооценки молодым учителем. Требования, предъявляемые к первой квалификационной категории, рассматривались ими как завышенные, формальные и, следовательно, необязательные. Новый порядок аттестации педагогических работников государственных и муниципальных учреждений не требует от работника определенного стажа. Главными аргументами признания соответствия заявленной первой квалификационной категории стали требования:

ния. Задача родителей – оценить представленный на экспертизу опыт, исходя из интересов детей.

Общественный характер предъявления результатов профессиональной деятельности педагогов выражается также в присутствии представителей профсоюзных организаций, представителей педагогического коллектива, в том числе молодых специалистов, коллег из районных методических объединений учителей-предметников, представителей высшей школы – преподавателей, курирующих педагогическую практику студентов в муниципальных образовательных учреждениях, а также учащихся-старшеклассников.

Практически на всех процедурах аттестации присутствует администрация образовательного учреждения.

Необходимо отметить, что конфликтных ситуаций во время аттестационных процедур не возникает. Отсутствуют жалобы и обращения, факты нарушения прав аттестующихся педагогов.

Территориальным представительством осуществляется аналитическая деятельность – ежегодно по результатам аттестации готовится аналитическая записка.

Владение объективной информацией о результатах деятельности позволяет руководителю образовательного учреждения вычертить положительную динамику продвижений педагога, что является стимулом к дальнейшему совершенствованию образовательного процесса.

Целенаправленная работа по накоплению и использованию необходимой информации позволяет руководителю образовательного учреждения, принимая эффективные управленческие решения, активизировать деятельность педагогов.

Эффективность аттестации возрастает, если с ней связаны определенные правовые последствия: поощрение, повышение в должности и др. Поэтому важно не только организовать и провести аттестацию, но и правильно провести подведение итогов, принятие персональных решений о продвижении перспективных работников, направлении на учебу и курсы повышения квалификации, зачислении в кадровый резерв. Такой анализ может явиться основанием разработки программы работы с кадрами на следующий учебный год.

Итоги аттестации педагогических работников свидетельствуют о том, что сложившаяся система деятельности педагогов в межаттестационный период, контроль реализации рекомендаций аттестационных комиссий, система курсовой подготовки, организации и проведения аттестации работников являются эффективными.

Можно сделать вывод о том, что в городе Екатеринбурге созданы достаточные условия для аттестации педагогических кадров. Совершенствуются формы и процедуры аттестации с учетом индивидуальных потребностей и возможностей педагогов. Действующая система научно-методического сопровождения педагогов по индивидуальной траектории развития профессиональной компетентности педагога в межаттестационный период обеспечивает повышение мотивации к публичному представлению результатов своей профессиональной деятельности.

В настоящее время можно с уверенностью сказать, что процесс аттестации в городе Екатеринбурге стабилен и управляем.

На следующем этапе администрация школы совместно с методическим объединением, наставником выстраивает систему работы с молодым специалистом, определяя индивидуальную траекторию его профессионального развития. Существует определенный перечень вопросов, на которые в обязательном порядке обращается внимание:

- требования к организации учебного процесса;
- требования к ведению школьной документации;
- формы и методы организации внеурочной деятельности, досуга обучающихся;
- практическое освоение теоретических основ педагогической деятельности;
- выбор методической темы для самообразования;
- подготовка к предстоящей аттестации.

Для реализации поставленных задач используется существующая в школе система повышения педагогического мастерства: внутришкольные семинары и педагогические советы, школьные педагогические чтения, открытые уроки. В своей работе с молодым педагогом наставник должен применять активные формы взаимодействия: деловые и ролевые игры, создание и анализ ситуаций, позволяющих развивать личное лидерство, способность принимать решения, умение аргументировано формулировать мысли.

Постепенно молодой специалист совместно с наставником формирует портфолио, куда вносит свои педагогические находки, разработки мероприятий, созданные дидактические и аналитические материалы, анкеты, отзывы. Портфолио позволяет видеть динамику профессионального роста молодого педагога. Кроме того, портфолио может использоваться при подготовке и прохождении аттестации. Создание такого документа позволяет избежать формализма в деятельности наставника и повысить мотивацию у молодого специалиста.

В завершение адаптационного периода молодой педагог предъявляет педагогической общественности школы копилку своего опыта. Это всегда публичная демонстрация мастерства: открытое мероприятие, выступление на педагогическом совете школы, заседание круглого стола.

Опыт организации наставничества в нашей школе позволяет сделать вывод, что данное направление деятельности является одним из самых важных в работе администрации школы и обеспечивает успешное становление молодых педагогов и способствует профессиональному росту опытных учителей.

Наставничество в школе как условие профессиональной адаптации молодых педагогов

Современные условия диктуют школе свои запросы к профессиональным качествам учителя. Школе нужен компетентный, мобильный педагог, способный к осмысленному включению в инновационные процессы. Вместе с тем анализ школьной действительности показывает, что адаптация молодого учителя может протекать длительно и сложно. В начале педагогической деятельности молодые специалисты испытывают существенные трудности в организации учебного процесса, в оформлении документации, в управлении классным коллективом. Вхождение в новую деятельность у молодых педагогов сопровождается высоким эмоциональным напряжением, стрессом, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов.

В нашей школе сложилась система наставничества, позволяющая передавать социальный опыт, повышать профессиональную компетентность педагогических кадров, способствующая становлению молодого учителя, формированию у него мотивации к саморазвитию и самореализации.

Начинается организация наставничества с выбора наставника, что является задачей администрации школы. Поэтому первый месяц идет активное наблюдение за работой молодого специалиста. Поскольку наставничество является двусторонним процессом, то немаловажную роль играет психологическая совместимость наставника и молодого специалиста и готовность наставника к передаче опыта.

Доброй традицией в школе является организация «Школы молодого педагога». Это система мероприятий, первым из которых является встреча с наставником. Форма может быть различной: круглый стол, мастер-класс, вечер вопросов и ответов. Цель данной встречи – знакомство молодого педагога с наставником. Безусловно, педагог-наставник должен обладать высокими профессиональными качествами, коммуникативными способностями, пользоваться авторитетом среди коллег, родителей и обучающихся. Молодой специалист знакомится с достижениями своего наставника, его методической копилкой, увлечениями. В свою очередь наставник старается выяснить, с какими трудностями столкнулся молодой специалист в первый месяц своей профессиональной деятельности, какой помощи ждет от школы.

Использование технологий, методов и приемов активного обучения при консультировании педагогов по вопросам аттестации

Разработанная в школе система консультирования по вопросам аттестации ставит своей целью оказание педагогам методической, организационной и психологической помощи. Консультации мы рассматриваем как составную часть работы по формированию профессиональной компетентности педагога, т. е. как процесс обучения, самосовершенствования, овладения актуальными знаниями, умениями и навыками.

Отличительной особенностью проводимых в школе консультаций является использование практико-ориентированного подхода к обучению педагогов через применение технологий, методов и приемов активного обучения.

В современной дидактике понятие «активное обучение» было введено в 1960-е годы в исследованиях М. М. Бирштейн, В. И. Рыбальского и др. В 1965 году М. Н. Скаткин, анализируя исследования по активизации процесса обучения, акцентирует внимание на использование активных методов. Данные исследования были ориентированы, в первую очередь, на обучение детей. Использование технологий, методов и приемов активного обучения взрослой аудитории началось после знакомства специалистов профессионального образования с фундаментальным трудом Ш. Ноулса по андрагогике «Современная практика образования взрослых. Андрагогика против педагогики». Ш. Ноулс обозначил основные положения обучения взрослой аудитории: ведущая роль взрослого обучающегося, использование в процессе обучения профессионального и жизненного опыта, знаний, умений, навыков обучающихся, скорейшее применение взрослым обучающимся полученных при обучении знаний и умений, приоритет в процессе обучения совместной деятельности обучающегося и обучающего на всех его этапах.

Выстраивая свою образовательную деятельность с педагогами в рамках консультирования, мы учитываем принципы андрагогики и выделяем две узловые функции обучения: сообщение новой информации и формирование и совершенствование профессиональных умений и навыков.

Функция сообщения новой информации реализуется в основном в форме лекционных занятий. Возникают следующие дидактические задачи: разрушить неверные стереотипы, заинтересовать, убедить, побудить

к самостоятельному поиску и активной мыслительной деятельности, помочь совершить мысленный переход от теоретического уровня к прикладным знаниям.

Для решения этих задач применяем такие методы и приемы активного обучения: лекция-беседа или диалог с аудиторией, лекция с применением элементов «мозгового штурма», лекция с разбором микроситуаций, «пресс-конференция», программированная лекция-консультация и др.

На этапе формирования и совершенствования профессиональных умений и навыков решаем дидактические задачи, связанные с умением педагогов работать с информацией, анализировать и обобщать, принимать и обосновывать решения, аргументировано их защищать в дискуссии, взаимодействовать, управлять процессом в динамике его развития. Это анализ и обсуждение конкретных ситуаций, решение ситуационных задач и разбор инцидентов, проектирование учебного занятия, анализ и обобщение конкретных рабочих материалов (документов, проектов и т.п.), выполнение специальных заданий аналитического характера одновременно в учебных и практических целях и т.п.

Для решения этих задач мы считаем наиболее эффективной технологию педагогической мастерской. Организация мастерской предполагает творческий поиск, разрешение ситуации и проходит в рамках взаимодействия педагогов друг с другом и с мастером. Атмосфера, создаваемая на консультации, способствует и стимулирует творческое саморазвитие личности педагога.

Технология педагогической мастерской предполагает последовательную реализацию семи технологических этапов.

Первый этап мастерской – индукция – создает мотивационную базу для активной творческой и исследовательской работы. Для решения этой задачи используется набор индукторов, которые «натолкнут» учителя на осознание проблемы, помогут ему увидеть вопрос, заставят задуматься: стихотворение, неизвестное понятие, термин; изображение незнакомого предмета, животного, человека, памятника архитектуры, картины, исторического события; непривычный звук, шум, музыкальный отрывок; графический знак; загадка. В работе над обозначенной выше темой в качестве индуктора педагогам было предъявлено юмористическое изображение учителя, несущего кипу бумаг. Демонстрация сопровождалась песней «Чему учат в школе». Педагогам было предложено задание: дать определение аналитического отчета, определить его функцию и структуру.

Самоконструкция предполагает переход от чувств, эмоций к реальным действиям, оформление ощущений в виде гипотезы, текста, ри-

(при условии, что они есть) и другие, вспомогательные, продукты разных видов своей деятельности.

Педагог компетентный в вопросах планирования и анализа результатов деятельности успешен и в ситуации аттестации, и в любом профессиональном и общественном диалоге, а компетентность эту, как и любую другую, можно освоить.

количественным данным, т. е. отметкам. Следовательно, задачей повышения квалификации, взаимообучения и самообразования является развитие компетентности в наблюдении, описании и оценке образовательных достижений учеников и воспитанников в соответствии с действующими стандартами.

Трудность оценки результатов напрямую связана с особенностями их планирования. Слишком общий, абстрактный, недостаточно реалистичный, несоразмерный объему содержания и учебного времени или формальный характер планирования результата урока, образовательного модуля или программы приводит к тому, что этот результат невозможно практически выявить и показать профессиональному и родительскому сообществу. Следовательно, задачей развития компетентности педагога является освоение умений преобразовать, а не скопировать, планируемый результат освоения ФГОС, ФГТ в планируемый результат урока, непосредственно образовательной деятельности в ДОУ, модуля, учебной дисциплины, внеурочных мероприятий, программы воспитания и социализации и пр.

Планирование, описание и оценку образовательных результатов детей педагогом никто не может заменить (ни методисты, ни авторы примерных программ), так как только педагог знает актуальное состояние и зону ближайшего развития, другие особенности конкретных обучающихся или воспитанников, классного сообщества (группы) и школьного уклада (уклада ДОУ).

Образовательные достижения учащихся, воспитанников являются главными результатами образовательной деятельности педагога. Однако педагог выполняет много других видов деятельности – организационную, методическую, управленческую и пр. Результаты этих видов деятельности также важно уметь выявить и показать, например, в процессе аттестации педагога, распространении опыта на конференции, в публичном отчете. Тщательно продуманный конструкт урока, рабочая программа, аналитическая справка по итогам программы; инновационная методическая разработка, выступление на тематическом форуме; современная информационная и предметно-пространственная среда школьного кабинета, центра развития ДОУ; эффективная структура общественного управления (родительский комитет класса, Совет отцов и пр.) или школьного самоуправления; созданная новая образовательная общность (научное общество, студия, клуб) и т.д. – все это является продуктом труда педагога (коллектива) и условием качественного образования ребенка. Следовательно, задачей развития компетентности педагога является освоение умений соотносить образовательные достижения детей

сунка, проекта. Поскольку осознаваемая проблема лично значима, первоначально учителя стараются ответить на вопрос самостоятельно, ориентируясь только на собственные мысли. После выполнения задания каждый сообщил свою точку зрения на вопрос, охарактеризовал свое видение проблемы и варианты ее решения. Высказываемые мысли зафиксировали на доске, плакате, в тетради, на интерактивной доске. На этапе социоконструкции организовали парную работу. Объединение гипотез, взаимная оценка индивидуально созданных проектов позволило учителям сопоставить свои знания с опытом коллег, скорректировать их с учетом полученной в процессе взаимодействия информации, что привело к взаимообогащению субъективного опыта партнеров.

На этапе социализации процесс рассмотрения гипотез, проектов, идей продолжался в малых группах, сформированных по желанию участников мастерской. Групповая работа обеспечила интеграцию идей, вариантов, вопросов, проблем, оформление общего проекта, разработку модели, совместную корректировку гипотезы. Педагогам было предложено воспользоваться поиском информации в сети Интернет, в статьях методических журналов и др.

Результаты работы групп были предложены для рассмотрения всеми участникам мастерской, было организовано афиширование работ, презентация различных точек зрения на проблему в форме текстов, стихотворений, рисунков, схем, проектов. Основная задача этапа – обеспечить «официальное» признание полученных результатов, взаимообогащение, формирование творческого коллективного опыта.

На шестом этапе каждый участник мастерской должен осознать разнообразие вариантов решения проблемы, необходимость получения дополнительной информации, которая позволит лучше вникнуть в суть вопроса, адекватно оценить разнообразие ответов на него, разобраться в калейдоскопе мнений, идей, точек зрения, упорядочить полученный опыт, дополнить его. Разрыв, так определяется суть данного этапа, предполагает возникновение у учителя внутреннего противоречия, своеобразного эмоционального конфликта между имевшимися у него и новыми знаниями. Для разрешения несоответствия педагогу требуется дополнительная информация, сверка с авторитетными источниками, поиск доказательств достоверности полученного в мастерской нового знания. Мы предложили учителям для самостоятельного изучения список литературы, список ссылок на ресурсы Интернета, памятку по обсуждаемой проблеме.

На этапе рефлексии воплощается одна из важнейших задач мастерской – вызвать у участника мастерской положительные эмоциональные

переживания, чувство удовлетворения проведенной работой и полученными результатами, ощущение совершенного открытия. Мастер создает условия для вербального оформления тех переживаний, которые сопровождали процесс творческой познавательной деятельности, предоставляя каждому возможность высказаться и рассказать о том, что для него на консультации было наиболее важным и значимым.

Технология активного обучения может успешно применяться при подготовке педагогических работников к аттестации. Ее использование приводит к эффективному усвоению необходимой информации, снимает психологическое напряжение и позволяет оказывать педагогам действенную методическую помощь.

Е. В. Плотникова,
начальник учебного отдела
МБУ ИМЦ «Развивающее образование»,
кандидат философских наук

Компетентность педагога в планировании и оценке результатов деятельности – требование времени

Опыт взаимодействия с учителями и воспитателями на программах повышения квалификации, на консультациях по вопросам аттестации, распространения инновационных идей, подготовки публичных отчетов учреждений позволяет обобщить некоторые затруднения и наметить задачи, связанные с развитием компетентности педагогов в области планирования и оценки результатов своей деятельности.

Утверждение и освоение нового поколения федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС), федеральных государственных требований к программам дошкольного образования (ФГТ) впервые в истории российского образования предоставило педагогам единые и детально раскрытые требования к итоговым образовательным результатам на каждой ступени. Если в предшествующие периоды в центре внимания находился образовательный процесс, то в настоящее время фокус смещается на образовательный результат – достижения учащихся, воспитанников. Такое изменение акцентов сопровождается рядом трудностей.

Так, опытные педагоги достаточно успешны в организации и методическом описании процесса образования, в поиске и коллегиальном обмене методами, методиками, приемами обучения и воспитания. В ходе аттестации, выступлений в рамках конференций, педагогических чтений, публичных отчетов педагоги и руководители могут много сообщить о том, что они делают, какие технологии, программы и инструменты используют. Вместе с тем, педагоги со стажем, как и молодые специалисты, испытывают затруднения в описании и оценке результатов. В ответ на прямой вопрос о результатах нередко звучит перечисление того, что было сделано.

Другой распространенной ошибкой является представление результатов в системе понятий, отличных от тех, что используется в ФГОС и ФГТ. Например, использование понятий конкретных психодиагностических методик вместо показателей метапредметных, личностных, предметных результатов школьников или интегративных качеств дошкольников. Нередко всё описание достижений учащихся сводится к

о порядке прохождения аттестации; познакомить их с инструментом собственной диагностики профессионального развития.

Эту проблему помогает решить очень важный этап аттестации педагогических работников – ознакомление с нормативными документами. Нормативных документов, с которыми должен быть ознакомлен педагог достаточно много и это лишний раз отпугивает педагога. Поэтому очень важно определить в каком порядке и объеме можно ознакомить педагога с нормативными документами, чтобы не вызвать лишний стресс. Следующий этап – познакомить педагога с листом самооценки, что позволяет дать объективную оценку педагогической деятельности, выявить уровень профессиональной квалификации. На основе проведенного психолого-педагогического анализа вырабатываются рекомендации по совершенствованию педагогического процесса. Оценка деятельности педагога представляет собой сложный интегральный показатель, включающий в себя отражение целой совокупности факторов.

С нашей точки зрения, комплексная оценка деятельности педагога – это углубленный, всесторонний анализ его личности, профессиональных установок и профессионально важных личностных качеств, направленный на решение педагогических задач и повышение эффективности процессов профессионального роста.

Особенности индивидуальной работы с педагогом во многом зависят от уровня его самооценки и стажа педагогической деятельности. Самооценка подразумевает оценку своей деятельности, положения в коллективе и своего отношения к членам коллектива. От нее зависит активность личности и стремление к самосовершенствованию. Педагогический стаж, особенности профессионально-педагогической деятельности оказывают непосредственное влияние на становление педагога как профессионала.

Очень часто мы сталкиваемся с проблемой недостаточного владения компьютером педагогами. Особенно это касается программы PowerPoint, в которой создается презентация. На этом этапе нелишним будет проведение консультаций для педагогов, объяснение того, как правильно структурировать накопленный материал и оформить презентацию. Этот этап работы выполняется под руководством методиста.

Чтобы снизить стрессовое состояние во время экспертизы профессиональной деятельности, можно заслушать результаты деятельности педагога педагогическим сообществом МБДОУ.

Такой подход к аттестации педагогических кадров внутри учреждения позволяет избежать многих проблем в организации аттестации педагогов.

М. В. Карова,
*главный специалист отдела образования
Администрации Кировского района*

Рекомендации по разработке программы профессионального развития педагога в межаттестационный период

Ключевым условием повышения качества образования является высокий уровень профессиональной компетентности педагогических кадров. На сегодняшний день процессом, обуславливающим создание в системе непрерывного образования условий для развития индивидуального стиля профессиональной деятельности педагога, познания и освоения новых ценностей, стимулирующим творческий поиск специалистов, способствующим утверждению перспективных подходов, технологий, систем оценивания профессиональной деятельности педагога, является аттестация.

В связи с тем, что аттестация педагога осуществляется, как правило, один раз в пять лет, большую роль в оценке его профессиональной деятельности играет межаттестационный период.

На основании результатов самооценки, педагогического мониторинга, рекомендаций и замечаний, полученных в ходе предыдущей аттестации, а также Программы развития образовательного учреждения разрабатывается индивидуальная программа профессионального развития педагога, в которой:

- выделяются противоречия, проблемы;
- формулируются цели и задачи, определяются пути и средства их решения;
- планируется разработка методического и диагностического инструментария;
- прогнозируется желаемый результат.

В программе определяется содержание, формы, методы повышения уровня профессиональной компетентности.

На основании накопленных материалов в конце учебного года проводится анализ педагогической деятельности, предполагающий соотнесение полученных результатов с ранее поставленными целями и задачами, что служит основой корректировки индивидуальной программы педагога на следующий период. Проведение такой работы в системе облегчает формирование обобщенной характеристики деятельности педагога и полученных результатов.

В индивидуальную программу профессионального развития педагогов образовательных учреждений Кировского района включены следующие разделы:

- проектирование профессиональной деятельности (саморекомендации на межаттестационный период, рекомендации образовательного учреждения, рекомендации экспертной комиссии, отбор содержания, методов, форм, средств обучения, методическая тема, разработка программно-методического обеспечения образовательного процесса и др.);
- достижения обучающихся и воспитанников;
- использование современных образовательных технологий;
- обобщение и распространение собственного педагогического опыта (публикации, публичное представление педагогического опыта, участие в профессиональных конкурсах и др.);
- изучение педагогического опыта коллег;
- повышение квалификации;
- анализ условий получения результата;
- дополнительные сведения профессиональной деятельности педагога.

Инструментом, позволяющим, фиксировать результаты реализации индивидуальной программы профессионального развития педагога служит папка достижений, которую педагог формирует в течение всего межаттестационного периода. В папке размещаются материалы на бумажных носителях. Представленные материалы рассматриваются как документальное подтверждение результатов деятельности педагога. Основными принципами формирования папки достижений являются системность, достоверность и объективность представленных материалов.

Это позволяет педагогу провести анализ своего профессионального роста, обобщить опыт работы, поставить дальнейшие цели, спланировать и организовать собственную деятельность.

В настоящее время проводится огромное количество профессиональных конкурсов по различным направлениям. Педагог имеет возможность принимать участие в научно-исследовательской и экспериментальной работе, в работе городских педагогических Ассоциаций, экспертных групп. Участие в данных мероприятиях положительно сказывается на оценке и самооценке уровня профессионального развития педагога.

Кроме того, педагог может представить результаты своего труда в форме образовательных достижений обучающихся и воспитанников. Это результаты творческих конкурсов, олимпиад, научно-практических конференций различного уровня. В копилке педагога могут быть пред-

Система работы с педагогами при подготовке к аттестации

Аттестация педагогических работников – очень важная процедура в оценке профессионализма и качества работы педагогов. С помощью аттестации в конечном итоге обеспечивается формирование высокопрофессионального кадрового состава учреждения, что влечет за собой повышение качества образования. Но зачастую педагоги не стремятся аттестоваться на первую или высшую квалификационную категорию, что объясняется рядом причин:

- стрессовый характер процедур аттестации;
- неуверенность в своих силах;
- недостаточное владение компьютером.

Как же помочь педагогу поверить в свои силы и обрести уверенность?

Для себя мы выделили ряд задач, решение которых осуществлялось поэтапно:

Первый шаг – выработка общей позиции в вопросах подготовки педагогов к аттестации. На этом этапе аттестация рассматривалась нами как система, обеспечивающая развитие профессионала и психологическую поддержку личности педагога. Это длительный процесс совершенствования профессионального мастерства и психологической компетентности личности.

Второй шаг – распределение функций, полномочий и ответственности на межаттестационный период.

Третий шаг – построение определенной модели методического и психологического сопровождения аттестуемого.

Практика показывает, что к аттестации педагоги относятся по-разному. Среди положительных сторон аттестации они отмечают повышение оплаты труда, возможность проявления творческой инициативы, повышение профессиональной компетенции, продуктивности педагогического труда.

В нашем учреждении большинство педагогов имеет небольшой стаж работы в педагогической должности. Поэтому на первом этапе необходимо сформировать у аттестующегося позитивные представления

- диагностика успешности;
- открытые уроки;
- доклады, публикации, творческие наработки;
- памятки начинающему учителю;
- работы учащихся;
- дидактические, методические материалы;

Портфолио постоянно пополняется необходимыми материалами и постепенно становится «центром самообразования» учителя.

В течение учебного года отслеживаются все направления работы молодого педагога, а по итогам учебного года предьявляется анализ результатов деятельности школьному методическому объединению, педагогическому совету, родителям.

Представление о деятельности молодого учителя позволяет нам, в свою очередь, осуществлять управление профессиональным развитием коллектива с учетом имеющихся достижений и выявленных проблем.

Открытость системы представления деятельности помогает нам обеспечить психологический комфорт в педагогической среде и самомотивацию молодого педагога на включение в инновационный процесс.

Педагогическое сопровождение молодых педагогов осуществляется непрерывно, с опорой на личностно-ориентированный подход, включает в себя несколько этапов: диагностика и анализ уровня профессиональной компетентности, определение и реализация маршрута сопровождения, обязательная оценка и анализ полученных результатов.

ставлены результаты городских контрольных работ, городских и областных предметных олимпиад.

В Кировском районе во всех образовательных учреждениях разработан алгоритм программирования деятельности педагогов в процессе межаттестационного периода посредством мониторинговых операций.

Профессиональная деятельность педагогов в межаттестационный период четко структурирована по направлениям с определением целей и задач каждого из них. Разработанный диагностический инструментарий для мониторинговых исследований позволяет педагогам в течение всего межаттестационного периода корректировать свою деятельность, выявлять проблематику и профессиональные приоритеты.

Е. В. Кормина,
старший воспитатель
МБДОУ детского сада № 283

Методическое сопровождение профессионального развития как условие успешности аттестации педагогов ДОУ

В связи с повышением требований к качеству дошкольного образования изменяются содержание и формы методической работы с кадрами, которые в каждом ДОУ зависят от особенностей коллектива, творческой направленности каждого сотрудника.

Каков сегодня состав работников дошкольного образовательного учреждения? Помимо воспитателей со средним и высшим педагогическим образованием администрация вынуждена принимать на работу педагогов без специального образования, не имеющих стажа работы. Чаще всего это женщины, которые приходят в ДОУ «из-за сложившихся обстоятельств». Молодые специалисты, выпускники институтов и педагогических колледжей не часто идут работать в ДОУ, в редких случаях претендуют на должность «узкого специалиста».

Таким образом, можно выделить категории педагогов:

– воспитатели, имеющие высокий уровень педагогического профессионализма и компетентности, опыт инновационной деятельности, работа с которыми требует обобщения и распространения опыта, мотивации дальнейшего профессионального развития;

– воспитатели с недостаточной педагогической квалификацией, но стремящиеся к профессиональной, в том числе инновационной деятельности, которые требуют организованного обучения.

Воспитатели выделенных категорий имеют различные образовательные потребности. Поэтому методическая работа с ними должна осуществляться дифференцированно и индивидуально. Разнообразные формы методической работы способствуют тому, что воспитатели ценят индивидуальность каждого педагога, не соревнуются между собой, а сотрудничают, обогащают свой опыт, работая над поиском своего профессионального почерка. Это дает возможность каждому педагогу самореализоваться как личности.

Значительная роль в повышении профессионального мастерства воспитателей отводится методическому сопровождению самообразования. На основе выявленных проблем каждый воспитатель определяет для себя тему, над которой будет работать, и составляет план, включа-

– принятие педагогом иного смысла самообразования – повышение качества обучения школьников.

Чтобы аттестация и весь межаттестационный период не были для молодого педагога процессом, отделенным от качественной профессиональной деятельности, а для школы – от уровня и качества подготовки выпускников, в управлении профессиональным развитием коллектива мы уходим от мотивации отдельного педагога на личный результат к мотивации на успешность обучающихся и образовательного учреждения.

В школе работает 11 молодых педагогов, все они активно участвуют в различных конкурсах и смотрах школы: «Парад наук», конкурс педагогических достижений «Сердце отдаю детям», «Методическая неделя», «Смотр электронных образовательных ресурсов», конкурс методических пособий, конкурс педагогической эрудиции и др. Опыт участия во внутренних конкурсах школы придает педагогам уверенность и стимулирует на участие в конкурсах педагогических достижений районного, городского, всероссийского уровней.

В течение многих лет мы работаем над системой мониторинга профессиональной деятельности молодых педагогов. И в результате нам удалось выстроить четкую, многоуровневую, прозрачную, объективную систему педагогической квалиметрии. Уровни мониторинга профессиональной деятельности молодых педагогов таковы:

- административный контроль;
- контроль со стороны ШМО;
- взаимопосещение уроков, самоконтроль;
- качество обученности, социологический опрос учащихся;
- общественная оценка (родители, социальные партнеры)
- оценка на уровне районного, городского, областного педагогического сообщества.

Перестановка акцентов в аттестационных процессах с контрольно-фиксирующей функции (предъявил результаты один раз за 5 лет – получи квалификационную категорию) на функцию развивающе-результативную (педагог активен весь межаттестационный период) позволила нам управлять индивидуальной траекторией профессиональной успешности каждого молодого педагога.

Каждый молодой учитель с первых дней своей педагогической деятельности вместе со своим наставником готовит «Портфолио молодого учителя». Это «настольная книга», в которой собраны самые необходимые советы, рекомендации и материалы, необходимые в становлении учителя.

В портфолио входят:

- общие сведения об учителе;

- конструктивных – способность педагога не использовать готовые рецепты, а самому создавать их для каждой конкретной ситуации;
 - экспрессивных – умение уместно включить юмор, доброжелательную иронию, шутку в своё объяснение;
 - коммуникативных – выстраивание доверительных отношений с учениками в процессе обучения и воспитания;
 - способности распределять внимание – широкий обзор, умение легко переключаться по необходимости с одного объекта на другой;
 - актерских – умение в зависимости от обстановки и воспитательных задач быть то добрым, то строгим, то спокойным, но всегда объективным и справедливым;
 - искусства обучать умению добывать знания в доступной форме;
 - умения контролировать свои слова, поступки, действия, настроение.
- Следует отметить, что все педагогические способности тесно связаны между собой, дополняют друг друга. Отсутствие одной или нескольких можно компенсировать активным развитием других способностей.

В организационно-педагогическом сопровождении молодых педагогов мы придерживаемся позиции, сформулированной Н. В. Неливой: «Заинтересовать людей работой – значит реализовать планы. Заинтересовать учителей в профессиональном развитии – значит надолго обеспечить успех в развитии всей организации».

Свою задачу в качестве руководителя научно-методической службы определяю следующим образом – перевести молодых педагогов в зону повышенной мотивации. Дать почувствовать каждому учителю личную причастность к общему делу. Когда человек осознает свою значимость, то начинается и самоопределение, и самовыражение, и самореализация, то есть, изменяется стереотип его мышления, поведения, происходит саморазвитие.

Если несколько лет назад актуальными вопросами являлись мотивация педагогов на самообразование и определение ресурсного круга для успешности аттестации, то сегодня мы вышли в другую плоскость проблемы:

- повышение профессиональной компетентности педагогов через способность педагога к рефлексии своей деятельности, поскольку от этого зависит рост его педагогического мастерства, конструктивное отношение к критике в свой адрес, требовательность к своей работе;
- готовность педагога к предъявлению результатов своей педагогической деятельности;

ющий изучение литературы, знакомство с инновационным опытом, реализацию практических мероприятий (создание предметно-развивающей среды, оформление пособий, картотек, папок-передвижек и т.д.).

Для анализа процесса самообразования составлена памятка, включающая вопросы.

1. Оправдал ли себя план самообразования? Как он сочетался с задачами ДООУ и индивидуальной темой самообразования? Как сформулированы основные вопросы, взятые для изучения в ходе самообразования? Планировалась ли исследовательская работа?

2. Чей педагогический опыт и по каким вопросам изучался в соответствии с индивидуальной темой самообразования? Каковы этапы освоения практического материала? Какая литература изучалась: психологическая, педагогическая, научная и др.

3. Практические выводы после проработки конкретной темы (тезисы, доклады и др.).

4. Перечень вопросов, которые оказались трудными в процессе изучения литературы и опыта работы. Постановка новых задач.

Формой методического сопровождения становятся и педагогические совещания. В течение года воспитатели отчитываются на педагогических совещаниях о наиболее эффективных методах, удачных формах работы, результатах самообразования.

Результатом работы по самообразованию может быть обобщенный опыт деятельности педагога, который будет основанием для повышения квалификационной категории.

В ДООУ осуществляются мероприятия, способствующие успешному прохождению аттестации педагогов:

- работа по теме самообразования не менее 1 года;
- изучение и анализ научно-методической литературы;
- разработка перспективных планов, тематических конспектов;
- совместное создание современной предметно-развивающей среды в группе;
- совместное проведение диагностики по освоению детьми содержания программы;
- проведение открытых просмотров образовательной деятельности;
- обучение на курсах повышения квалификации;
- прохождение профессиональной переподготовки;
- выступление с докладом об опыте работы на педсовете, участие в семинарах, консультациях;
- наставничество.

Результаты работы по повышению профессионального мастерства педагогов во многом зависят от создания положительного психологического климата в образовательном учреждении.

Опыт подтверждает, что, используя разные современные формы методической работы, можно способствовать эффективному повышению профессионального мастерства педагогов, их самообразованию и самосовершенствованию, раскрытию творческих возможностей и успешному прохождению аттестации.

Н. В. Никонова,
заместитель директора МБОУ СОШ № 175

Организационно-педагогическое сопровождение молодых педагогов

Мы живем в такое время, когда многое в привычном образовательном процессе требует перемен, когда учителю необходимо переосмысление того, как меняется наша жизнь, наука, школа, учительский труд, дети. Миссия школы – подготовка выпускников, отвечающих современным требованиям, и основная роль в её реализации отводится учителю, в том числе и молодому педагогу. Сегодня школе нужны молодые, инициативные, творческие учителя, готовые работать по-новому.

В нашей школе накоплен богатый позитивный опыт работы с молодыми специалистами. Прежде всего, мы красиво встречаем их в коллективе. На заседании педсовета директор приветствует их, вручает цветы, памятки-напутствия, сувениры, знакомит с коллективом, с традициями школы, её достижениями и проблемами. В общении с молодыми педагогами администрация и опытные учителя выясняют их увлечения, желания, интересы. Стараемся понять, какая помощь потребуется каждому, как рациональнее использовать их способности.

Первым шагом в адаптации является знакомство молодого учителя с методическими материалами по предмету, библиотекой, учебными кабинетами. Психолог знакомит начинающих педагогов с классными коллективами, в которых им предстоит работать, дает характеристику классам, отдельным ученикам. Заместители директора знакомят со структурой (планами, расписанием, графиками) учебной, методической, воспитательной работы в школе, документацией, основными требованиями к её ведению.

Молодому специалисту необходима постоянная товарищеская помощь. Поэтому вторым шагом в адаптации является организация наставничества. Работу учителей-наставников рассматриваем как одно из самых ответственных поручений. Это опытные, творчески работающие учителя. Они составляют индивидуальный план работы с молодым специалистом.

Следующим шагом является шаг к мастерству. Каждая профессия определяет свои требования к личности человека. В профессиональном становлении молодого педагога важное значение имеет наличие педагогических способностей:

Большое значение в работе педагога оказывает осознание собственных индивидуальных возможностей. Низкая самооценка не стимулирует педагогический процесс. С целью организации работы по самопознанию и раскрытию своих внутренних ресурсов в МБДОУ работает психологический кружок «Познай себя», руководителем которого является педагог-психолог. Так, педагог-психолог сначала предлагает молодому специалисту шуточный тест, а потом с ним проводит беседу, о том, как он оценивает себя как педагога в реальности и каким видит себя в идеале. Такой тест, несмотря на кажущуюся юмористическую направленность, позволяет определить одно из самых важных качеств для молодого специалиста – его педагогическую стрессоустойчивость и если необходимо внести коррективы.

В рамках «Школы молодого воспитателя» замечательной традицией стало проведение мероприятия «Посвящение». На этом празднике молодой специалист проходит различные испытания: поет детские песни, колыбельные, марширует под музыку, решает проблемные педагогические ситуации, произносит клятву молодого воспитателя и т.д. От наставника новичок получает памятку «Правила поведения и общения воспитателя в МБДОУ».

Таким образом, «Школа молодого воспитателя» является, во-первых, важнейшим фактором профессиональной адаптации, успешного личностного и профессионального роста начинающих педагогов, и тем самым, способствует повышению качества дошкольного образования в детском саду; во-вторых, позволяет создать организационно-содержательные условия для аттестации молодых специалистов.

Л. М. Кулева,
директор;
М. В. Черменина,
заместитель директора МАОУ лицея № 12

Аттестация кадров – ресурс профессионального развития

Аттестация работников, какой бы сферы деятельности это не касалось – это «эффективно действующий инструмент в руках работодателя, позволяющий ему на основе оценки трудовой деятельности работников (проверке их деловых качеств, уровня знаний и навыков) определить наличие у работников достаточной квалификации, а равно их соответствие занимаемой должности или выполняемой работе». Сегодня аттестация руководителя образовательного учреждения является обязательной процедурой, она призвана стимулировать рост профессионального мастерства, творческой инициативы, способствовать повышению уровня теоретической подготовки и поддерживать авторитет педагогического звания. При этом ответственная подготовка руководителя школы к аттестации не только принесет ему пользу и даст реальную отдачу, позволит доказать работодателю, что он является компетентным специалистом, обладающим достаточной квалификацией и высоким уровнем профессионализма. Подготовка к аттестации с целью установления соответствия занимаемой должности для руководителя образовательного учреждения имеет большое значение при определении дальнейшей стратегии развития учреждения, которое он возглавляет, создает дополнительные стимулы профессионального роста руководителя.

Конечно, директора школ волнуются даже больше, чем рядовые учителя – ведь им предъявляются особые, повышенные требования. Директор школы отвечает за все – от протекающей крыши до качества образования. Он формирует управленческую команду школы, подбирает учителей, отвечает за условия образования и безопасность, за содержание, развитие школы, выполнение учебного плана. Плюс к этому – освоение современных инновационных программ и технологий, знание образовательного права и экономики, ежедневные заботы о том, чтобы школьная жизнь всегда была интересной и разнообразной. Еще за директорской службой хочется не потерять себя как педагога, и самообразованием необходимо заниматься, чтобы по всем параметрам соответствовать своим ученикам и подчиненным. А сколько сил и времени от-

нимает финансово-хозяйственная деятельность: питание, отопление, оборудование и многое, многое другое...

В персоне директора школы, словно лучи в фокусе, сходятся и в идеале получают разрешение многие противоречия и несуразности современной образовательной системы. И при аттестации руководителя видна картина в целом, объемно, в комплексе: и то, над какой проблемой работает школа, и вклад каждого педагога в решение общих задач, поставленных перед образовательным учреждением, роль и авторитет директора.

И тут нужно уметь показать результативность педагогической деятельности своей школы, которая складывается не за один день или даже год. По сути, аттестация директора – это объективная оценка деятельности всего педагогического коллектива им возглавляемого. Важны все составляющие этой работы: участие и победы школы в мероприятиях, олимпиадах от муниципального до всероссийского уровня, инновационная деятельность, активные формы обучения, рост качества образования, результаты ЕГЭ, повышение профессионализма педагогических работников, а также внеклассная работа и работа с родителями, взаимодействие с общественностью, сотрудничество с различными организациями и все, что определяет очень насыщенную, интересную школьную жизнь.

Аттестация руководителя – это не карательная мера, она не должна вызывать страх и стресс, а подготовка к ней напоминать предэкзаменационное время. Аттестация – это прежде всего возможность улучшить реальное состояние дел школы.

Главными элементами подготовки к успешному прохождению аттестации являются:

– Проведение взвешенной оценки деятельности школы и педагогического коллектива. Здесь огромное значение имеет деятельность управленческой команды по организации работы с педагогическим коллективом школы. Качественный ежегодный анализ условий, процесса и результативности образовательного учреждения по всем направлениям работы (публичные отчеты, творческие отчеты, информационные справки) способствует тому, что не требуется никаких дополнительных усилий в части организационно-содержательного, информационного обеспечения и методического сопровождения процесса аттестации руководителя.

– Определение перспектив развития образовательного учреждения. Разрабатываемая и реализуемая в школе Программа развития прописывает основные направления деятельности.

– Продумывание собственно выступления на аттестации. Как правило, ключевые компетенции (в силу публичности деятельности) руко-

ренцированно. Разнообразные формы работы с молодыми специалистами способствуют развитию у них познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывают положительное влияние на рост профессиональной значимости и на определение профессиональных направлений при прохождении аттестации.

Самой актуальной и эффективной формой организации помощи начинающим педагогам является «Школа молодого воспитателя», цель которой повысить профессиональную компетентность молодого специалиста и подготовить к процедуре аттестации. Заседания проходят один раз в месяц по плану, составленному с учетом запросов и трудностей начинающих педагогов. К работе «Школы молодого воспитателя» привлекаются опытные, творческие специалисты. На занятиях «Школы» успехом пользовались дискуссии, в рамках которых обсуждались спорные вопросы педагогической теории и практики. Активно использовались открытые просмотры занятий аттестующихся педагогов, с последующим обсуждением, а также семинары-практикумы, где теоретический материал подкреплялся примерами из практики и показом отдельных приемов и способов работы. Вопросы аттестации также обсуждались в ходе круглых столов с участием педагогов-наставников.

Одним из направлений «Школы молодого воспитателя» было развитие навыков практического применения полученных педагогом теоретических знаний. Недостаточное владение этими навыками заставляет новичка заниматься самообразованием. И здесь незаменима роль старшего воспитателя, который знакомит молодого педагога с содержанием работы методического кабинета, делает подборку методической литературы и периодических изданий по интересующим вопросам. Также активно используются такие приемы, как решение педагогических ситуаций, метод имитации рабочего дня воспитателя, «мозговой штурм», решение кроссвордов. Помощь молодому специалисту неизбежно влечет за собой оценку его педагогической деятельности. Считаем, что старший воспитатель должен быть максимально тактичным в своих высказываниях, особенно если они носят критический характер. Важно руководствоваться принципом Теодора Рузвельта: «Не ошибается лишь тот, кто ничего не делает. Не бойтесь ошибаться – бойтесь повторять ошибки». Молодой воспитатель испытывает потребность в своевременной положительной оценке своего труда. Определить стратегию и тактику деятельности старшего воспитателя по отношению к работе молодого специалиста помогает «Анкета молодого специалиста».

Ж. В. Муратова,
старший воспитатель МБДОУ детского сада № 131

«Школа молодого воспитателя» как эффективная форма поддержки молодых специалистов в ходе подготовки к аттестации

За последние годы статистика неумолима: педагогический состав дошкольных учреждений стремительно «старее». На этом фоне одной из первостепенных задач коллективов детских садов становится всемерная поддержка тех немногих молодых специалистов, которые выбирают нелегкий путь воспитателя. В свете данной проблемы, считаем, что задача руководителя, старшего воспитателя, педагога-психолога – помочь молодым педагогам адаптироваться в новом коллективе, сделать так, чтобы они не разочаровались в выбранном пути и, конечно же, оказать сопровождение в процедуре аттестации.

В нашем МБДОУ мы решаем эту задачу с учетом того, что в своем профессиональном становлении молодой специалист проходит несколько этапов:

1-й этап: адаптационный – самый сложный период для новичка.

2-й этап: процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, соискание авторитета среди детей, родителей, коллег. Педагог изучает опыт работы коллег своего учреждения и других ДОУ, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые районные и городские мероприятия, методические объединения воспитателей, творческие мастерские и т.д. Активно участвует в показе образовательной деятельности на уровне детского сада.

3-й этап: все интересные идеи, методы и приемы молодой специалист фиксирует в «Творческой тетради». На этом этапе старший воспитатель предлагает определить методическую тему, над которой молодой педагог будет работать более углубленно.

4-й этап: складывается система работы, оформляются собственные разработки, педагог внедряет в свою работу новые технологии.

5-й этап: происходит совершенствование, саморазвитие, обобщение своего опыта работы.

Хочется отметить, что прохождение определенного этапа для каждого педагога очень индивидуально: профессиональные качества педагога во многом зависят от характера, темперамента, поэтому работа администрации детского сада с каждым педагогом выстраивается диффе-

водитель неоднократно демонстрирует во время отчетного периода. Важным моментом при собеседовании на аттестации, на наш взгляд, является самооценка и определение дальнейших шагов по саморазвитию, так как зачастую в процессе самооценки руководитель еще раз внимательно и требовательно подходит к себе, проводит самоанализ и корректирует свою административную деятельность.

В последнее время развернулось широкое обсуждение положения учителя в обществе, изменений системы оплаты труда как приоритетного направления модернизации общего образования. Ситуация растущей, набирающей силу тенденции к большей автономности школы ориентирует на повышение значимости, полномочий и ответственности образовательных учреждений в многоуровневом механизме аттестации кадров.

Безусловно, это должно сделать школу более значимым центром и субъектом в цепочке аттестационных процедур. На наш взгляд, в условиях модернизации российского образования, когда главными приоритетами становятся доступность, качество и эффективность образования, необходимо добиться того, чтобы аттестация реально стимулировала педагогов к освоению продуктивных образовательных технологий, способствовала формированию соответствующих компетенций у руководителей образовательных учреждений. Качество образования, адекватное потребностям личности, социума и рынка труда, должно стать одним из важнейших показателей профессионализма и квалификации педагогических работников.

Но самый главный результат аттестации хоть руководителя, хоть рядового учителя, по нашему мнению, это понимание того, ЧТО каждый из нас делает на работе хорошо, а что плохо. Ведь суть аттестации – не только «поставить точки над i» (установить соответствие занимаемой должности или квалификационной категории), а мотивировать на повышение своего профессионального мастерства, раскрытие личностного потенциала.

Есть старая истина: с людьми, которые работают хорошо, и с людьми, которые работают плохо, должны происходить разные вещи. «Лучшие должны знать, что они лучшие, а худшие должны знать, что показатели эффективности их деятельности слишком низкие. Тогда они либо будут стремиться к лучшему результату, либо уходить. Потому что никому не хочется быть последним» (Джек Уэлч).

Конечно, подобные решения (как продвижение, поощрение, так и увольнение; как рост заработной платы, так и уменьшение) – это большая ответственность, но отсутствие этих решений – серьезный риск потери лучших сотрудников.

И. Ю. Макаренко,
заместитель директора МАОУ СОШ № 145

Оценка результативности труда педагога с использованием нового экспертного инструментария

Происходящие в стране социально-экономические изменения и обусловленная ими модернизация общего среднего образования требуют нового подхода к профессиональной компетентности педагогических работников и ее оценке. Современному педагогу нужно научиться жить «в ногу со временем», научиться соответствовать новым требованиям. Профессионализм педагога становится решающим фактором обеспечения качества образования. В связи с этим, аттестация педагогических кадров стимулирует рост педагога как профессионала, повышает продуктивность педагогического труда.

Новый экспертный инструментарий, предложенный к использованию в 2013 году Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, основан на оценке следующих компонентов профессиональной деятельности: эмоционально-психологический, регулятивный, социальный, аналитический, творческий и самосовершенствования.

На что педагогу следует обратить внимание при подготовке к аттестации? Прежде всего, необходимо ознакомиться с нормативными документами по аттестации педагогических работников. Их можно найти на сайте Министерства образования Свердловской области, на сайте ГБОУ ДПО СО «Институт развития образования», а также у ответственного лица в каждом образовательном учреждении.

Оценка результатов труда аттестуемого педагога осуществляется на основе анализа результатов деятельности школы, материалов внутришкольного контроля, педагогического мониторинга образовательных достижений учащихся, а также их участия в городских и областных предметных олимпиадах, городских и региональных научно-практических конференциях, участия педагога в различных профессиональных конкурсах, участия аттестуемого учителя в методической работе района и города: проведение мастер-классов, выступление на семинарах, наличие разработок дидактических, методических материалов (программы элективных курсов, программы кружковых, факультативных занятий, методические пособия и др.).

минары, педагогические советы, конкурсы профессионального мастерства актуальны для всех групп педагогических работников.

В настоящее время проводится большое количество профессиональных конкурсов разного уровня от городского до российского, включая интернет-конкурсы (на портале «Педагогический совет», «Почемучка» и др.). Конечно, участие в таких конкурсах дает положительные результаты в профессиональном развитии педагога. Но в учреждении, как показывает практика, в таких конкурсах участвуют около 5-7% педагогического коллектива, а остальные становятся просто болельщиками или помощниками участников, а где здоровая профессиональная конкуренция, которая так способствует профессиональному развитию?

В ДОУ ежегодно проводятся внутренние конкурсы профессионального мастерства «Воспитатель года», «Педагог года», «Группа года» и т.д. На конкурсе каждый педагогический работник представляет свое направление профессиональной деятельности через различные формы работы (по выбору участника). Для каждого конкурса разрабатывается и принимается положение, в котором четко прописаны все этапы конкурса, представлены критерии оценивания каждого этапа и обозначена система награждения победителей.

Этапы конкурса составлены таким образом, что каждый педагогический работник может показать свой профессионализм, в том числе, использование новых (для него) технологий и форм работы с воспитанниками. Конкурс стартует в сентябре и ежемесячно проходит один из этапов конкурса. Материалы конкурса находятся в открытом доступе, что обеспечивает прозрачность и объективность оценивания. Публичный характер представления результатов профессиональной деятельности обеспечивается также через сайт учреждения.

Награждение победителей зависит от возможностей учреждения. Мы считаем, что не нужно много средств для стимула и мотивации, ведь для многих педагогических работников стимулом является публичное признание его профессионализма.

Таким образом, результатом целенаправленной деятельности по повышению профессионального мастерства педагогических кадров в Центре является обеспечение конкурентоспособности учреждения на современном этапе развития.

Следующий модуль программы – принципы работы с педагогическими кадрами (доверия, мотивации, ответственности, обратной связи).

Например, принцип обратной связи. Руководителю необходимо знать, как педагог планирует и реализует индивидуальную программу профессионального развития. В Центре эта проблема решается через экспертные заключения по результатам профессиональной деятельности за календарный год. Каждый педагог получает экспертное заключение, в котором отражены показатели, критерии профессиональной деятельности и оценка их выполнения.

В конце учебного года проходят индивидуальные собеседования с педагогическими работниками, цель таких собеседований – определить промежуточные результаты выполнения программы профессионального развития, обозначить проблемы и пути их решения, провести коррекцию или внести изменения, а также обозначить задачи профессиональной деятельности на ближайшую перспективу.

Перед собеседованием проводится анкетирование педагогов. Анализ анкет позволяет определить «точки роста» для каждого педагога в настоящий момент времени. Анкета редактируется ежегодно, выделяя направления, наиболее актуальные для организации в данный момент времени.

Следующий модуль программы – разноуровневая система повышения профессиональной компетентности педагогических кадров. Как показывает практика формы работы с педагогами должны соответствовать уровню профессионального развития каждого. То, что дает результат у начинающего специалиста, может поставить в режим стагнации педагога с большим опытом работы.

В нашем учреждении педагогические работники условно разделены на три группы:

Первую группу составляют молодые специалисты, со стажем работы менее 2-х лет, не имеющие квалификационной категории, с высокой мотивацией на профессиональное развитие. Вторая группа – специалисты со сложившейся системой работы, хорошими результатами профессиональной деятельности, но недостаточной мотивацией на профессиональное развитие. Третья группа – творчески работающие педагоги высшей и первой квалификационной категории, с высокой мотивацией на профессиональное развитие. Для каждой группы педагогических работников подобраны наиболее продуктивные формы методической работы. Например, мастер-классы, педагогические мастерские, публикации в сборниках научно-практических конференций дают хороший результат в профессиональном развитии у педагогов третьей группы. Се-

Рассмотрим некоторые показатели листа экспертного заключения, по которым осуществляется оценка результатов труда педагога.

Так, для оценки 18 пункта экспертного заключения «Обучающиеся вовлечены во внеурочную проектную деятельность» следует показать результаты участия учеников в турнирах, конкурсах, выставках. Лучше сразу готовить учащихся к серьезным и крупным научным сражениям, участвуя во всероссийских и международных мероприятиях.

В настоящее время в ежегодных конкурсных мероприятиях Общероссийской общественной организации «Национальная система развития научной, творческой и инновационной деятельности молодежи России «Интеграция» (Всероссийский молодежный фестиваль «Меня оценят в XXI веке», молодежный форум по проблемам экологии, безопасности жизнедеятельности и культурного наследия «ЮНЭСКО», Всероссийские конференции «Юность. Наука. Культура», «Национальное достояние России» и др.) принимают участие десятки тысяч школьников из всех субъектов Российской Федерации.

При аттестации педагога также учитываются олимпиадные результаты обучающихся (пункт 19 экспертного заключения «Обучающиеся становятся победителями или призерами районных, городских олимпиад и конкурсов»). Важно создать такие условия, когда обучающиеся по своему желанию, без принуждения, принимают участие в различных конкурсах. Невозможно воспитать конкурентоспособную личность, не предоставив ей возможность поучаствовать в конкурентной борьбе. Наша задача – своевременно представлять информацию о различных конкурсах и олимпиадах и оказывать желающим испытать себя всестороннюю поддержку. Необходимо обстоятельно подготовить учеников и идти на более высокий уровень интеллектуальных сражений.

Экспертами учитывается и участие самого педагога в профессиональных конкурсах (лист экспертного заключения, пункт 20 «Участует в муниципальных или региональных профессиональных конкурсах»). Предложений принять участие в мероприятиях достаточно много. Следует знакомиться с положениями о конкурсах, выбирать подходящие и активно участвовать в них. Вот только некоторые:

- конкурс лучших учителей в рамках ПНП «Образование»;
- конкурс профессионального мастерства;
- различные общероссийские проекты;
- конкурс «Учитель года»;
- http://festival.1september.ru/ОТКРЫТЫЙ_УРОК. Фестиваль педагогических идей изд. дома ПЕРВОЕ СЕНТЯБРЯ, г. Москва;

– <http://www.in-exp.ru/> журнал «Инновации и эксперимент в образовании» КОНКУРС ЭЛИТА РОССИЙСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ (50 номинаций);

– <http://vsekonkursy.ru/> Портал всех конкурсов и грантов в России и мире.

Сейчас педагогам предоставляются широкие возможности распространения и обобщения опыта в различной форме на различных уровнях: от школьного до всероссийского (лист экспертного заключения, пункт 21 «Активно распространяет собственный опыт в области повышения качества образования и воспитания»). Это ежегодные городские педагогические чтения, научно-практические конференции по вопросам образования и воспитания, сетевые сообщества педагогов, заочные курсы методических материалов, публикации в журналах и других СМИ, включая электронные.

Можно уверенно сказать, что новая модель экспертной оценки носит прогностический характер, то есть оцениваются не просто показатели прошлого этапа деятельности учителя, а прирост и изменение уровня профессиональной компетентности и результативности. У педагога сейчас появилось много интересных возможностей для своего профессионального развития, возможности распространять свой положительный преподавательский опыт, совершенствовать свое педагогическое мастерство. Нужно только сознательно их использовать.

Н. В. Матвеева,
заместитель заведующего МБДОУ ЦРР № 550

Профессиональное развитие педагога в межаттестационный период

На современном этапе развития образования дошкольному образовательному учреждению необходимы педагоги, которые выступают носителями новой системы профессионально-педагогических ценностей, обладающие высоким уровнем профессиональной компетентности и педагогического мастерства, способные органично адаптироваться к изменениям во внешней среде и соответствовать вызовам XXI века, а также мотивированные к непрерывному профессионально-личностному развитию и саморазвитию, самореализации в педагогическом творчестве.

Для обеспечения качества образования и повышения конкурентоспособности учреждения в Центре разработана и реализуется модульная программа повышения профессиональной компетентности педагогических кадров «Лестница успеха». Каждый модуль программы разработан с учетом приоритетных направлений деятельности Центра и на основе проведенного кадрового аудита.

Модули программы:

- адаптация педагогических работников в Центре;
 - принципы работы с педагогическими кадрами;
 - разноуровневая система повышения профессиональной компетентности педагогических кадров;
 - критерии и показатели профессиональной компетентности.
- Адаптацию педагогических работников рассматриваем как:
- профессиональную (приспособление к условиям и специфике работы в Центре);
 - психофизическую (приспособление к условиям труда, режиму работы);
 - социальную (приспособление к системе взаимоотношений в коллективе, к традициям);
 - организационную (понимание собственной роли в общем процессе и необходимости его личностного развития в нашем учреждении).

В программе предложены различные формы работы, способствующие сокращению срока адаптации педагогов, разработаны анкеты оценки и самооценки для вновь пришедших педагогических работников. Анализ анкет позволяет обозначить индивидуальную траекторию профессионального развития педагога уже на начальном этапе.