

Аттестация педагогов как средство профессионального саморазвития

Развитие субъектности ребенка дошкольного возраста определено в Федеральном государственном стандарте дошкольного образования как значимое направление деятельности образовательного учреждения. Важнейшим условием, обеспечивающим субъектную позицию дошкольника, является взаимодействие с педагогом, стабильно работающим в режиме профессионального саморазвития, под которым понимается процесс развития педагога как субъекта профессионального педагогического взаимодействия. В ходе данного процесса расширяются смысловые границы педагогической деятельности, актуализируются потребности и возможности педагога, повышается уровень его субъектности. Анализ проблемы профессионального саморазвития педагога показал необходимость разработки программы методического сопровождения профессионального самосовершенствования и саморазвития воспитателей. В рамках разработки программы были проанализированы все формы работы с педагогами, используемые в МБДОУ, с точки зрения их потенциала для профессионального саморазвития.

Аттестация педагогических кадров представляется одним из средств, способствующих профессиональному саморазвитию.

Аттестация педагогов в МБДОУ - детском саду № 128 представляет собой процесс, состоящий из ряда этапов. Часть этапов имеет четко определяемые временные границы. Например, в течение первого года межаттестационного периода происходит выбор темы аналитического отчета, определяются структурно-содержательные аспекты деятельности педагога по теме. Некоторые этапы реализуются в течение всего межаттестационного периода: изучение нормативно-правовой базы, подбор материалов по теме отчета, подготовка методических разработок и др. Ежегодно составляется программа самообразования и планируется повышение профессиональной компетентности педагога.

На начальных этапах аттестационных процессов педагоги в ходе самоанализа осмысливают результаты, определяют значение и личностные смыслы профессиональной деятельности, ищут ресурсы для дальнейшей самореализации. Большое внимание уделяется мотивации педагогов.

Мониторинг показал, что у педагогов МБДОУ преобладают:

- самоактуализирующая мотивация, которая проявляется в стремлении утвердить себя в роли педагога, проявить свои личностные и профессиональные возможности, самостоятельно найти эффективные методы взаимодействия с дошкольниками;
- активно-познавательная мотивация, при которой ярко выражена направленность педагога на изучение воспитанников, углубление и расширение знаний, поиск новых подходов к решению вопросов обучения и воспитания;

- активно-творческая мотивация, направленная на конечный результат путем преобразующей активности. Для нее характерно стремление педагога постоянно находиться в деятельностном состоянии, в поиске лучших методов образования, развития и различных подходов к обучению и воспитанию дошкольников.

Практически не выражена ситуативная, адаптивно-неопределенная мотивация педагога, проявляющаяся в недовольстве внешними условиями, препятствующими его работе, в комфортности, сомнениях в отношении своих выводов и принимаемых решений, в заниженном уровне профессиональных притязаний.

В структуре мотивации деятельности педагога выделяются три компонента:

- внутренняя мотивация. В ней побуждение к успешному осуществлению деятельности связано с ценностью самой педагогической деятельности (интерес к ней, стремление к педагогическому творчеству и т.д.). Характерным показателем внутренней мотивации является активно-познавательная мотивация и активно-творческая.

- внешняя положительная мотивация связана с удовлетворением в процессе педагогической деятельности внешних по отношению к ней потребностей (социального престижа, уважение коллег, материальных благ и др.). Выраженной является гуманистическая и самоактуализирующая мотивация.

- внешняя отрицательная мотивация ориентирована на реализацию самозащиты, связана с мотивами избегания (избежать осуждения со стороны администрации и т.д.). Характерной является ситуативная, адаптивно-неопределенная мотивация.

У 60% педагогов МБДОУ № 128 мотивационный комплекс представлен наиболее оптимальным сочетанием, в котором внутренняя мотивация преобладает над внешней положительной мотивацией. Для 40% педагогов приоритетной является внешняя положительная мотивация. Поэтому в программу мотивации включены такие механизмы, как:

- 1) Материальное стимулирование;
- 2) Работа в режиме доверия, предоставление педагогу возможности самостоятельного педагогического поиска, но при этом возложение индивидуальной ответственности за результаты своей педагогической деятельности;
- 3) Предоставление педагогам возможности самоконтроля и самокоррекции;
- 4) Создание в коллективе творческой атмосферы и мотивирующей среды; развитие творчества и инициативы всех участников педагогического коллектива путем включения каждого педагога в инновационную и исследовательскую деятельность;
- 5) Признание за хорошо выполненную работу: похвала, повышение статуса. Учитывая высокую потребность педагогов в признании и

самоуважении, роль такого стимулирования имеет высокий мотивационный эффект;

- б) Создание условий для презентации деятельности педагогов и их профессиональных достижений в профессиональном сообществе. Большую роль также играет организация конкурсов профессионального мастерства, педагогических мастерских и педагогических чтений. Возможность обмена опытом, обоснование авторской методики воспитания, демонстрация профессиональных достижений, способствуют удовлетворению потребности в признании, уважении и самореализации;
- 7) Создание педагогу ситуаций успеха, признание его деятельности коллегами, предоставление возможности каждому педагогу поделиться своим опытом.

Система мотивации базируется на таких составляющих, как:

- система презентации деятельности педагогов;
- создание ситуации успеха в глазах воспитанников, коллег и родителей;
- работа над профессиональным имиджем каждого педагога и учреждения в целом;
- повышение квалификации и уровня компетентности педагогов;
- реализация системы поощрения педагогов (материального и морального);
- предоставление возможности карьерного роста, так как каждый педагог имеет право стать руководителем творческой группы и наставником;
- делегирование полномочий и ответственности сотрудниками

Типичные проблемы, выявляемые в процессе самоанализа, связаны с недостаточной осознанностью потребности в профессиональном саморазвитии, пассивном исполнении, неадекватной (завышенной или заниженной) самооценке.

Изучение нормативно-правовой базы аттестации, организованное в форме теоретических семинаров, на которых изучаются новая редакция Закона «Об образовании в РФ», разъясняется применение Порядка аттестации педагогических работников, происходит знакомство с приказами Управления образования, Министерства общего и профессионального образования о работе МАК, ГАК, центров квалификационных испытаний, способствует индивидуализации работы с педагогами по решению данных проблем.

Каждый педагог выбирает из перечня документов один и представляет его коллегам, акцентируя внимание на наиболее значимых аспектах. Теоретические семинары по темам «Критерии оценивания педагогов по листу экспертного заключения» и «Реализация прав аттестующихся педагогических работников» позволяют педагогам соотнести свои ожидания и представления с реальным содержанием аттестационных требований и процедур.

Ежемесячно проводятся групповые консультации, в ходе которых педагоги знакомятся с требованиями к квалификационной категории, с

формами и методами анализа собственной педагогической деятельности. Всегда актуальны консультации по выбору и формулировке темы; оформлению заявлений; разработке проектировочной деятельности или аналитического отчета педагога за межаттестационный период; подготовке презентации отчета с мультимедийным сопровождением.

Реализация программы психологического сопровождения педагогов через систему специально подобранных упражнений и заданий позволяет осуществлять профилактику профессионального выгорания, повышать уровень стрессоустойчивости, развивать креативность, совершенствовать психологическую компетентность педагогов. Систематически проводятся индивидуальные консультации педагога-психолога с аттестующимися, в ходе которых прорабатываются способы снижения тревожности, проблемы, связанные с самопрезентацией и самоактуализацией. В процессе систематически проводимых семинаров-практикумов повышается уровень практической подготовленности педагогов, совершенствуются профессиональные навыки, необходимые для успешного решения педагогических задач. К каждому семинару-практикуму разрабатывается пакет практических рекомендаций по теме семинара.

В результате создается позитивный психологический климат в коллективе, обеспечиваются комфортные условия для аттестуемых в период подготовки и прохождения этапов аттестации.

При организации методической поддержки педагогов используются разнообразные групповые и индивидуальные формы работы.

Для определения проблем, возникающих у педагогов в ходе подготовки к аттестации, проводится анкетирование, результаты которого позволяют определить потребность и степень готовности педагога к повышению квалификационной категории и спроектировать оптимальный маршрут прохождения педагогами аттестационных процессов.

Коллективные и индивидуальные просмотры педагогической деятельности с взаимо- и самоанализом позволяют увидеть и проанализировать наиболее эффективные формы и методы организации педагогического процесса в детском саду. При этом каждому педагогу определяется индивидуальная цель анализа. Проводятся коллективные и совместные (воспитатель+воспитатель, воспитатель+старший воспитатель, воспитатель+специалист) просмотры видеозаписей непосредственно образовательной и совместной деятельности педагогов с детьми, в ходе которых определяются ресурсы дальнейшего совершенствования педагогических умений и навыков.

В наблюдениях за организацией педагогом воспитательно-образовательного процесса и беседах в большей мере реализуется индивидуальный подход к подготовке каждого педагога к самоанализу и процедуре аттестации.

Для ознакомления аттестующихся с нормативными, организационными и содержательными основаниями аттестации используются различные

информационные каналы. Предоставляется возможность пользоваться библиотечным фондом, имеется доступ к сетевым ресурсам.

В детском саду составлен алгоритм действий и пакет документов по организации аттестации педагогов, разработаны перспективный и индивидуальные графики проведения аттестации. Контроль за соблюдением индивидуального графика прохождения аттестации осуществляется на основе отчетов аттестующихся педагогов на педагогических совещаниях.

Для рассмотрения, анализа и решения актуальных проблем, возникающих в ходе реализации педагогического процесса, используются активные методы. В ходе дискуссии, через коллективное обсуждение проблемы, педагоги приобретают умение вести конструктивный диалог на профессиональные темы, вырабатывая в результате общее мнение по поводу вариантов решения конкретной проблемы. Деловые игры повышают интерес к проблеме, формируют творческое мышление педагогов, развивают практические умения и навыки. В результате мозгового штурма определяются варианты и выбираются наиболее оптимальные способы решения проблемы.

Разрабатываемая каждым педагогом программа самообразования направлена на реализацию потребности в профессиональном развитии и квалификационном росте.

Программа включает тему методической работы, которая подбирается:

- 1) с учетом рекомендаций, полученных по результатам аттестации;
- 2) исходя из необходимости повышения квалификации по теме, над которой работает педагог в межаттестационный период;
- 3) учитывая задачи, стоящие перед педагогическим коллективом ДОО в текущем учебном году по реализации ФГОС ДО, внедрению инновационных технологий в образовательную деятельность.

Обязательными составляющими программы являются перечень психолого-педагогической литературы для изучения, планирование освоения современных педагогических технологий, систематизация программно-методического обеспечения воспитательно-образовательного процесса, обобщение собственного опыта педагогической деятельности, планирование повышения квалификации, участие в профессиональных конкурсах, выступления на педагогических советах, семинарах, педагогических чтениях.

В детском саду созданы условия для подготовки к аттестации и повышения квалификации педагогических работников: рабочие места педагогов оснащены компьютерной техникой; имеется возможность выхода в интернет, наличие электронной почты; организуется обучение педагогов на образовательных площадках г. Екатеринбурга и дистанционное обучение, создана библиотека методических периодических изданий,

Систематически проводится творческий отчет педагогов по темам самообразования. Среди наиболее эффективных форм: открытые показы педагогической деятельности родительской и педагогической общественности, мастер-классы, творческие мастерские, презентация

методических материалов по теме, презентация профессионального портфолио, защита педагогического проекта и др.

Профессиональному совершенствованию педагога способствует участие в таких мероприятиях, как педагогические советы, творческие лаборатории и группы, тренинги и мастер-классы. На педагогических советах систематически обсуждаются вопросы, связанные с аттестацией: заслушиваются отчеты педагогов, представление материалов, вырабатываются рекомендации, проходит предзащита аналитического отчета результатов педагогической деятельности/проектировочной деятельности. Педсовет в форме деловой игры «Проведение процедуры аттестации» позволяет решать разнообразные педагогические задачи, проигрывать предполагаемые ситуации, которые могут возникнуть на отдельных этапах аттестации.

В течение межаттестационного периода аттестующиеся формируют информационный банк результатов собственной деятельности: конспекты открытых мероприятий, доклады, сообщения, публичные выступления на городских мероприятиях и т.д., в том числе, в электронном виде.

Представление результатов деятельности педагогов общественности осуществляется через взаимные посещения мероприятий внутри образовательной организации; выступления на педагогических советах; публикации в методических печатных изданиях; формирование банка методических разработок и проектов, в том числе на интернет-сайте учреждения; показ образовательной деятельности родительскому сообществу.

Организация презентаций, показ мастер-классов, выступления на педагогических чтениях, проведение семинаров районного и городского уровней позволяют педагогам распространять педагогический опыт в межаттестационный период. Такие вопросы, как реализация требований ФГОС ДО, организация психолого-медико-педагогического сопровождения развития ребенка в воспитательно-образовательном процессе, инновационные технологии в образовании направлены на передачу профессионального опыта реализации современных требований к воспитательно-образовательному процессу.

По результатам аттестационного года подводятся итоги: проводится анализ результатов деятельности по созданию условий для подготовки к аттестации и повышения квалификации в межаттестационный период; анализ основных проблем и затруднений, выявленных в ходе аттестации прошедшего аттестационного года (на основе экспертных оценок и рекомендаций).

В результате целенаправленной работы по созданию условий для профессионального саморазвития 50% педагогов имеют высшую квалификационную категорию, остальные педагоги – первую квалификационную категорию. Коллектив является участником двух городских сетевых инновационных площадок, все педагоги принимают

участие и являются победителями в профессиональных Интернет-конкурсах. На базе МБДОУ систематически проводятся открытые мероприятия для педагогической общественности районного и муниципального уровней. Реализуемая программа методического сопровождения позволяет решить задачи, поставленные перед МБДОУ, способствует формированию мотивации педагогов на профессиональное саморазвитие для обеспечения качественного дошкольного образования воспитанников.

Заместитель заведующего по ВМР Ульянова Н.А.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575802

Владелец Гулина Светлана Дмитриевна

Действителен с 18.08.2021 по 18.08.2022