**«Аттестация педагогических и руководящих кадров в системе оценки качества образования»**

**Программа профессионального развития педагога**

**в межаттестационный период**

**Содержание**

1. Пояснительная записка

2. Программа профессионального развития педагога в межаттестационный период

Формы представления результатов педагогической деятельности учителя

Схема оценки учебного занятия

Методическая продукция педагога (учебно-программная документация)

3. Выводы

4. Список использованной литературы

**Пояснительная записка**

Новые социально – экономические условия, складывающиеся в России, вызывают необходимость поиска эффективных способов деятельности образовательной системы при решении новых задач. Стратегические направления развития образования зафиксированы в концепции модернизации образования на период до 2010 года. «Развивающемуся обществу нужны современно образованные, нравственные, предприимчивые люди, которые могут самостоятельно принимать ответственные решения в ситуации выбора, прогнозируя их возможные последствия; способные к сотрудничеству; отличающиеся мобильностью, динамизмом, конструктивностью; обладающие чувством ответственности за судьбу страны». Важнейшим условием реализации концепции является достижение профессиональной компетентности всеми субъектами образования. Данный приоритет является ключевым, так как профессиональная компетентность учителя является решающим фактором обеспечения качества результата образования, что в свою очередь влияет на качественные изменения состояния общества. Следовательно, современный педагог должен иметь представление о многообразии подходов к организации образовательного процесса. Руководитель образовательного учреждения должен владеть технологией мониторинга, позволяющей отслеживать эффективность осваиваемых подходов в образовательном процессе. Кроме того, меняется традиционное отношение к учителю как к транслятору знаний; к процессу учения как обезличенной, механической передаче знаний.

 Направлениями оптимизации и гуманизации отечественной системы образования являются актуализация традиционных, адаптация известных, открытие инновационных обучающих технологий. Эти процессы закономерно потребуют от учителя овладения особой профессиональной технологией педагогического взаимодействия, постоянной потребности к профессиональному и личностному росту. Одним их средств реализации данного направления является аттестация педагогических и руководящих кадров, цель которой - стимулирование роста квалификации, профессионализма и продуктивности (результативности) педагогического труда, развитие творческой инициативы как условий, способствующих развитию качества образования.

**Программа профессионального развития педагога**

**в межаттестационный период**

Одной из важнейших задач реформирования системы образования является модернизация сложившейся системы оценки его качества. 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 педагогов осуществляется, как правило, один раз в пять лет, большую роль в оценке его профессиональной деятельности играет межаттестационный период.

 Актуальность проблемы развития и совершенствования профессиональной компетентности учителя в межаттестационный период определяется наличием основных противоречий: несмотря на необходимость готовности учителя выполнять педагогические функции в будущем периоде с учетом изменений в системе образования и новых требований к качеству образования, предъявляемых со стороны общества, присвоение квалификационной категории учителю осуществляется по итогам профессиональной деятельности прошлого периода; существует большое количество исследований, посвященных проблемам повышения квалификации, росту профессионального мастерства учителя в системе дополнительного профессионального образования, с одной стороны, и большое количество исследований, связанных с диагностикой педагогического труда и его результативностью (в частности в ходе аттестации), с другой.

 В связи с этим, деятельность педагога и администрации образовательного учреждения в межаттестационный период может выглядеть следующим образом:

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 (технологии, проектируется собственная методическая система);

планируется разработка методического и диагностического инструментария;

прогнозируется желаемый результат.

В программе определяются содержание, формы, методы повышения уровня профессиональной компетентности, т.е. что конкретно педагог должен знать и уметь для реализации намеченного. Эта же программа является основным документом для прохождения педагогом аттестационных процедур. В процессе реализации программы, в нее включают информацию: о наиболее значимых и интересных учебных и внеклассных занятиях, их анализ; об участии учителя в методической работе и его творческой деятельности в образовательном учреждении и вне его (педагогические чтения, семинары, научно-практические конференции, педагогические советы, временные творческие коллективы и т.д.), а также данные диагностики учащихся; результаты педагогических исследований. В качестве приложений к индивидуальной программе можно добавить методические разработки, материалы о деятельности учащихся и т.д.

 В индивидуальную программу профессионального развития педагога необходимо вносить и результаты внутришкольного контроля: взаимопосещения занятий коллегами, администрацией; материалы контрольных мероприятий, проводимых администрацией школы или специалистами методических служб. Представляют интерес и материалы, полученные в результате опроса учащихся, их родителей, который проводится либо самим педагогом, либо администрацией в рамках педагогического мониторинга.

 На основании накопленных материалов в конце каждого учебного года проводится анализ педагогической деятельности, предполагающий соотнесение полученных результатов с раннее поставленными целями и задачами, что служит основой корректировки индивидуальной программы педагога на следующий период.

 Если такая работа проводится систематически в конце каждого учебного года, это позволит сформировать обобщенную характеристику деятельности учителя и полученных им результатов, что и служит предметом экспертизы во время проведения аттестационных процедур.

 В индивидуальную программу профессионального развития педагога можно включить следующие разделы:

Изучение психолого-педагогической литературы.

Разработка программно-методического обеспечения образовательного процесса.

Освоение педагогических технологий; выстраивание собственной методической системы (отбор содержания, методов, форм, средств обучения).

Выбор критериев и показателей результата образования, разработка диагностического инструментария.

Участие в реализации программы развития образовательного учреждения; в системе методической работы.

Обучение на курсах повышения квалификации.

Участие в работе творческих, экспериментальных групп; проведение индивидуальной исследовательской, экспериментальной работы.

Обобщение собственного опыта педагогической деятельности (статьи, рекомендации, доклады, педагогическая мастерская, мастер-класс и т.д.)

По каждому из разделов программы в качестве приложений могут быть представлены любые материалы, свидетельствующие о реализации намеченного.

 Однако при работе с данным документом следует соблюдать следующие правила:

не откладывайте на конец учебного года процедуру заполнения документа — пользуйтесь принципом «делай по горячим следам!»;

не стремитесь «равномерно» заполнить все пункты документа: выявите прежде всего то направление педагогической деятельности, в котором Вы преуспеваете в большей степени;

стремитесь быть достоверным при оценке своего труда, не забывайте, что именно это поможет Вам правильно поставить цели и определить направления профессиональной деятельности.

Дополнением к индивидуальной программе профессионального развития педагога может служить портфолио, которое педагог формирует в течение всего межаттестационного периода. Портфолио представляет собой папку-накопитель, целью которой является фиксирование, накопление и оценка уровня профессионального развития и роста, а также эффективности труда педагога за 5 лет. В портфолио помещаются материалы на бумажном носителе (распечатки, ксерокопии, в том числе с пометками автора, и рукописные материалы).

 Представленные материалы рассматриваются как свидетельства профессионализма педагога. Это может быть портфолио достижений. Оформление достижений учителя, методических наработок, творческой копилки, публикаций и другое. Это позволяет педагогу провести анализ своего профессионального роста, обобщить опыт работы, поставить дальнейшие цели, спланировать и организовать собственную деятельность. Следует помнить, что представляемый аттестуемым портфолио помогает судить о результативности деятельности педагога.

 Примерный перечень, из которого педагог может выбирать те или иные пункты для определения состава своего личного портфолио: свидетельства о повышении квалификации, участии в семинарах, конференциях и пр.; дипломы, поощрения, награды; результаты учебной и внеучебной деятельности обучающихся с комментариями педагога.

 Кроме того, в межаттестационный период педагог может сформировать методический портфолио. В методический портфолио педагог может вложить разработанные им в межаттестационный период научно-методические разработки, публикации педагога в различных научно-методических изданиях, средствах массовой информации, ссылки на сайты в сети Интернет, где размещены материалы педагога, разработанные им в межаттестационный период деловые, организационно-деятельностные игры, дидактические и контрольно-измерительные материалы и прочие методические разработки.

 Оценка профессиональной компетентности педагога в межаттестационный период осуществляется при помощи внешнего и внутреннего аудита. Внешний аудит – независимое подтверждение информации о результатах деятельности. Внутренний аудит – это деятельность администрации образовательного учреждения по установлению соответствия всей системы педагогической (управленческой) деятельности требованиям (нормативам) квалификационной категории. Данная модель оценки профессиональной деятельности педагога в межаттестационный период позволяет учитывать многоаспектность, многомерность педагогического труда учителя, его инновационную направленность формирования портфолио.

 Основными принципами портфолио являются системность, достоверность и объективность представленных материалов. Аттестующиеся могут получить баллы за свои материалы. Однако, как показывает практика, далеко не все портфолио отвечают этим принципам. Отдельные педагоги начинают его формирование в последний год: выступают на всех методических объединениях, проводят открытые уроки, участвуют во всех конкурсах. Как учитель или воспитатель работал в межаттестационный период, хорошо прослеживается в его материалах.

 Педагоги могут проявить себя в работе городских методических объединений, проводить открытые занятия, участвовать в семинарах, обобщать опыт своей работы. Сейчас проводится огромное количество конкурсов по различным направлениям. Педагог может принимать участие в научно-исследовательской и экспериментальной работе. Часть педагогов могут быть задействованы в работе городского методического объединения, экспертных групп, также в деятельности в экспертизе и рецензировании различных программ и курсов, оценивание творческих работ. Участие в данных мероприятиях положительно сказывается на оценке уровня профессионального развития.

 Кроме того, педагог может представить результаты не только своего труда, но и достижения обучающихся. Это результаты творческих конкурсов различного уровня, ежегодно в городе и лицее проводятся научно-практические конференции школьников, дистанционные олимпиады, в копилку учителя могут пойти результаты городских контрольных работ, городских и областных предметных олимпиад. По согласованию с руководителями городских методических объединений городские предметные олимпиады могут проводиться не только в старшем, но и в среднем звене и в начальной школе, для того чтобы педагоги, которые не работают в старшей школе могли показать результаты своей работы.

 Желательно выдавать сертификаты участникам различных городских мероприятий, справки экспертам, готовить выписки из приказов, протоколов, для того чтобы результаты были документально зафиксированы.

 В целях организованно-методического обеспечения аттестации необходимо проводить семинары, по теме «Аттестация педагогических и руководящих работников». Его участниками могут быть все педагогические работники, подавшие заявление на прохождение аттестации. В первой его части представлена нормативно-правовая база, касающаяся проведения аттестации, даны рекомендации по подготовке самоанализа, портфолио и других документов.

 Далее желательно провести работу по секциям. Руководителями секций могут быть педагогические работники, успешно прошедшие аттестацию и получившие высшие баллы на различных ее этапах.

 Такая форма проведения семинара считается наиболее приемлемой, т.к. каждый аттестующийся получит конкретную информацию по всем этапам прохождения аттестации и конкретным вариативным формам, которые он выбрал. В таком семинаре могут работать не только те, кто подал заявление, но и все педагоги. Не надо откладывать в долгий ящик подготовку к аттестации. Готовиться к ней необходимо весь межаттестационный период, тогда педагогу будет намного проще и легче ее пройти.

В период подготовки и проведения аттестации администрацией образовательного учреждения должно быть организовано научно-методическое сопровождение профессионального развития учителя, цель и задачи которого в следующем:

Проанализировать сущность и динамику развития понятия «профессиональная компетентность учителя» в педагогической теории и практике.

Выявить проблемы и приоритетные направления совершенствования профессиональной компетентности учителя в процессе его аттестации.

Проанализировать взаимосвязь процесса аттестации и развития профессиональной компетентности учителя.

Разработать модель процесса аттестации педагогических кадров, которая обеспечивает непрерывный рост их профессиональной компетентности.

Разработать программу научно-методического сопровождения развития профессиональной компетентности учителя в межаттестационный период и осуществить ее экспериментальную проверку.

**Формы представления результатов педагогической деятельности учителя**

* Серия учебных занятий
* Методическая продукция
* Портфолио
* Собеседование
* Творческий отчет
* Представление результатов педагогической деятельности
* Мастер-класс
* Творческая мастерская
* Педагогический проект
* Отчет о результатах (ходе) экспериментальной, инновационной деятельности
* Профессиональные конкурсы
* Схема оценки учебного занятия
* Оценка содержания учебного материала.
* Оценка эффективности способов деятельности педагога.
* Общая и коммуникативная культура педагога, стиль поведения.
* Оценка основных характеристик деятельности учащихся на занятии.
* Оценка целей и результатов проведенного занятия.
* Оценка содержания учебного материала на уроке:
* научность, доступность изучаемого учебного материала;
* актуальность материала и его связь с жизнью;
* степень новизны, проблемности и привлекательности учебной информации;
* оптимальность объема предложенного для усвоения материала.
* Методическая продукция педагога (учебно-программная документация)
* Рабочие программы по учебным предметам, элективным, факультативным курсам.
* Учебно-тематические планы, технологические карты изучения тем курса.
* Описание методических особенностей преподавания отдельных вопросов программы, тем, разделов, учебных курсов.
* Программно-методическое обеспечение курса.
* Модель технологии обучения, описание авторской методической системы учителя.
* Проекты (конспекты) учебных, внеклассных занятий, семинаров, деловых игр, лабораторных и практических работ; сценарии предметных праздников, турнирных, конкурсных форм и т.д.

Инструментарий:

Педагогический – пакет дидактических материалов, памятки, пособия для учащихся, учебно-наглядные средства, рабочие тетради и т.д.

Диагностический – пакет тестов; контрольные, диагностические работы; материалы для итоговой и промежуточной аттестации; сборники задач, вопросов, заданий; темы докладов, рефератов, творческих заданий для учащихся.

При наличии инновационной деятельности педагогу следует обращать внимание на следующие параметры её оценки:

 1. Наличие темы экспериментальной, инновационной работы.

 2. Выделены ли противоречия и проблемы, которые решались в ходе экспериментальной работы.

 3. Обоснование актуальности.

 4. Наличие цели экспериментальной работы.

 5. Наличие задачи эксперимента.

 6. Достигнута ли цель? Наличие, доказательства.

 7. Наличие параметров, по которым отслеживались результаты.

 8. Выделены изменения, которые произошли в результате экспериментальной (инновационной работы) работы:

* в содержании образования;
* в применяемых образовательных технологиях; методах, формах организации учебной деятельности и т.д.;
* в качестве обученности, развитости, воспитанности учащихся;
* в уровне профессиональной компетентности самого педагога;
* в системе управления учебно-воспитательным процессом.

9. Сопоставление планируемого и полученного результата.

 10. Описаны методы проверки результата.

 11. Описан ли новый педагогический опыт созданный в процессе инновационной деятельности.

 12. Определены ли формы представления результата (представление на заседании экспертного совета, научно-методического, педагогического советов, публикации в методическом журнале, подготовка методического пособия и т.д.).

 13. Выделены л перспективы: что может произойти при условии внедрения в массовую практику.

 14. Сформулированы ли необходимые условия для закрепления положительных результатов эксперимента.

Почти все вышеназванные параметры деятельности педагога отражает «Диагностическая карта учителя» — документ, который весь межаттестационный период наряду с индивидуальной программой и портфолио представляет по различным направлениям работу учителя. Занесение в такую карту данных позволяет самому учителю контролировать этапы своих достижений по различным направлениям, отслеживать процесс накопления необходимого количество часов повышения квалификации, тематику такого дополнительного образования, выстраивать вектор своей деятельности на ближайшие годы (самодиагностика). Для руководства школы и контролирующих органов диагностическая карта также может помочь быстро получить представление о работе учителя, построить проверку более предметно.

Система непрерывного педагогического образования призвана обеспечить такой тип личностного и профессионального развития учителя, который традиционной системой профессиональной педагогической подготовки, локализованной в деятельности отдельно взятых субъектов непрерывного профессионального образования, недостижим. Учитель, не прошедший целостную многоэтапную и многопрофильную социализацию в области своей профессии, не может быть подготовлен к ее «исполнению» на уровне современной образовательной парадигмы.

 Обеспечение непрерывности в муниципальной системе образования означает:

 создание особого, управляемого образовательного пространства, оптимально сочетающего обязательные (базовые) и неформальные структуры, позволяющие повысить мобильность, доступность профессионального развития для каждого педагога,

предоставление каждому возможности реализации собственной системы повышения квалификации, права свободного выбора, гарантируя педагогическую и психологическую поддержку педагогического сообщества;

создание динамичной системы связей и взаимодействий между качественным разнообразием учреждений, видов и форм образовательной деятельности, структур профессиональной социализации личности, применяемых управленческих технологий, условий, адекватных потребностям и возможностям человека.

**Выводы**

 Итак, на сегодняшний день в системе оценивания профессиональной деятельности педагога важнейшее место занимает аттестация. В связи с этим:

* аттестация должна рассматриваться как процесс, т.е. «последовательная смена состояний, тесная связь закономерно следующих друг за другом стадий развития, представляющих единое непрерывное движение»;
* аттестация должна носить прогностический характер, когда оцениваются не просто показатели прошлого этапа деятельности учителя, а прирост (приращение), изменение уровня профессиональной компетентности, результативности, а главное умение проектировать педагогическую деятельность на последующий период;
* проблемы, противоречия, пути их разрешения, перспективы деятельности выявляются в ходе аттестации учителя, формы и процедуры которой основаны на рефлексивной, аналитической деятельности аттестуемого;
* рост профессиональной компетентности связан с самоанализом и самооценкой, следовательно, основой включенности учителя в систему непрерывного образован (самообразование, повышение квалификации и переподготовка в рамках учреждений дополнительного профессионального образования, участие в научно-методической работе образовательного учреждения) является идея разрешения проблем и противоречий, возникших в педагогической деятельности;
* образование и самообразование основаны на личной заинтересованности педагога, его профессиональных запросах; познавательная активность формируется на основе внутренних потенциальных возможностей.

Однако аттестация педагогов осуществляется, как правило, один раз в пять лет. В связи с этим, большую роль в оценке его профессиональной деятельности играет межаттестационный период.

 В период подготовки и проведения аттестации администрацией образовательного учреждения должно быть организовано научно-методическое сопровождение профессионального развития учителя. Это анализ сущности и динамики развития понятия профессиональная компетентность учителя, выявление проблем и приоритетных направлений совершенствования профессиональной компетентности учителя в процессе его аттестации, анализ взаимосвязи процесса аттестации и развития профессиональной компетентности учителя. Необходимо разработать модель процесса аттестации педагогических кадров, которая обеспечивает непрерывный рост их профессиональной компетентности, выстроить программу научно-методического сопровождения развития профессиональной компетентности учителя в межаттестационный период и осуществить ее экспериментальную проверку.

Формирование портфолио достижений и портфолио методического позволяет учитывать многоаспектность, многомерность педагогического труда учителя, хорошо выявляет разные грани деятельности учителя.

 Диагностическая карта учителя является частью педагогического портфолио, ярко высвечивает основные направления деятельности, достижения, повышение своей квалификации, взаимодействие с коллегами внутри и вне учебного заведения.

 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, которая

* максимально приближает процесс аттестации к повседневной практической деятельности, следовательно, экономит Ваши время и силы при подготовке к последующей аттестации;
* позволяет планировать собственную профессиональную деятельность с учетом программы развития образовательного учреждения и Ваших профессиональных интересов на достаточно продолжительный период времени (межаттестационный), равномерно распределив усилия, направленные на профессиональное развитие (самоменеджмент);
* ориентирует на развитие таких профессионально значимых умений, как рефлексия, самоанализ, проектирование, организованность.

**Список использованной литературы**

1. Аттестация педагогических кадров. Справочник. 3-е изд. — М.: ИФ «Образование в документах», 2001.

 2. Аттестация учителей: Концепция, методика, результаты эксперимента / Под ред. Т.Г. Браже. — СПб., 1994.

 3. Аттестация педагогических и руководящих работников образовательных учреждений Московской области. — Вып. 1;2; 17 / Отв. ред. Л.Я. Олиференко. — М.: ИПК и ПРНО МО, 2001.

 4. Диагностика успешности учителя: Сб. метод, материалов для руководителей школ / Сост. Т.В. Морозова — М., 1997.

 5. Зверева В.И. Диагностика и экспертиза педагогической Деятельности. — М., 1998.

 6. Концепция модернизации Российского образования на период до 2010 года. — М.: АПК и ПРО, 2002.

 7. Шишов С.Е., Кальней ВА. Мониторинг качества образования в школе. — М.: Российское педагогическое агентство, 1998.

 8. Фоменко И.А. Аттестация педагогических работников общеобразовательных учреждений. - М., Аркти, 2005