Как помочь воспитателю пройти аттестацию

Аттестация педагогических кадров — очень важная процедура в оценке профессионализма и качества их работы. С помощью аттестации в конечном итоге обеспечивается формирование высокопрофессионального кадрового состава учреждения, что влечет за собой повышение качества образования.

Цель аттестации: определение соответствия уровня профессиональной компетенции педагогических работников требованиям к квалификации при присвоении им квалификационных категорий.

Основные задачи аттестации:

- Стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня профессиональной компетентности педагогических работников.
- Обеспечение педагогическим работникам образовательных учреждений, возможности повышения уровня оплаты труда.

В связи с этим становится актуальной проблема повышения профессиональной компетентности педагога в условиях дошкольного образовательного учреждения. Наиболее эффективным способом обогащения профессиональной компетентности педагога в ситуации реальной профессиональной деятельности является **методическое сопровождение в межаттестационный период.**

Основная задача межаттестационного периода – организация научно-методического сопровождения и поддержки педагога дошкольного образования в повышении уровня его профессиональной компетентности, разработке и продвижении по индивидуальной траектории профессионального развития.

Методическое сопровождение становления профессиональной компетентности педагога дошкольного образования понимается как специально организованное, систематическое взаимодействие старшего воспитателя и воспитателя, направленное на оказание помощи педагогу в выборе путей решения задач и типичных проблем, возникающих в ситуации профессионального совершенствования, с учетом имеющегося у него уровня профессиональной компетентности.

Куда входит:

- Выбор и реализация актуального направления
- Совершенствование аналитико – проектировочных умений педагога
- Посещение семинаров по выбранному актуальному направлению
- Глубокое изучение от 1 до 3х тем.
- Повышение квалификации 1 раз в 3 года

Факторы эффективной организации аттестационного процесса:

- Четкое определение функций участников образовательного процесса при подготовке и прохождении аттестации.
- Целенаправленное налаживание взаимных коммуникаций и установление доверительных отношений.
- Составление плана методического сопровождения педагогов, готовящихся к аттестации, с учетом выявленных «проблемных зон» на основе карты самоанализа и анкетирования.
- Комплектация нормативно-правовой базы аттестации и банка методических идей.
- Оформление документов, необходимых для успешного прохождения аттестации

Вместе с тем необходимо выделить **ряд проблем**, существенно осложняющих процедуру аттестации, среди них:

1. Недостаточный учет психологических факторов, влияющих на проведение аттестации. Многие педагоги отмечают стрессовый характер процедур аттестации, негативные эмоциональные состояния, межличностные конфликты и даже психоэмоциональные срывы во время аттестации. Кроме того, педагоги болезненно

относятся ко всякого рода вмешательству в свою профессиональную деятельность, к оценке их труда.

2. Непонимание отдельными руководителями своей роли в стимулировании роста квалификации, развитии профессиональной компетентности педагога и, как следствие, выбор для себя в ходе подготовки и проведения аттестации педагогических кадров позиции стороннего наблюдателя.

3. Отсутствие согласованности в действиях администрации, психологической службы учреждения и самих педагогов в обеспечении процесса профессионального развития и личностного роста аттестуемых. Недостаточно четко формулируются цели, задачи и методы работы с педагогами: кто и за что несет ответственность при решении вопроса профессионального развития педагога.

Для успешного решения этих задач была разработана модель взаимодействия администрации в лице заместителя заведующего по воспитательно-образовательной работе (далее читать — «методист») и педагога-психолога дошкольного образовательного учреждения с педагогами в межаттестационный период и во время аттестации.

Перед нами встали вопросы: Как помочь педагогу подготовиться к этой важной, трудоемкой и ответственной процедуре? Какая система мероприятий будет наиболее эффективной?

Для себя мы выделили **ряд задач**, решение которых осуществляется пошагово:

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 не разовая акция, а длительный процесс совершенствования профессионального мастерства и психологической компетентности личности.

Второй шаг — определение принципа текущего, повседневного взаимодействия (распределение функций, полномочий и ответственности) на межаттестационный период.

Третий шаг — построение определенной модели методического и психологического сопровождения аттестуемого, где акцент в проведении аттестации смещен на межаттестационный период.

Современная кадровая политика предъявляет серьезные требования не только к подбору, подготовке, организации деятельности кадров, но и их оценке. Это становится фактором повышения роли аттестации как важнейшей организационно-правовой формы оценки профессионального труда работника.

Качественные изменения, происходящие в образовании, в содержании и методах организации учебно-воспитательного процесса, требуют существенных изменений в целях, методах и технологиях работы методической и психологической службы учреждения.

Все большее значение придают сегодня сами педагоги повышению своего профессионального мастерства и психологической компетентности.

Модель нашей деятельности предполагает использование таких методов работы, которые позволяют органично соединять исследования, обучения и практическое решение.

Эта работа ведется в три этапа:

— подготовительный этап;

— «Партнерство»;

— этап проведения и анализа аттестации.

ЭТАПЫ АТТЕСТАЦИИ

Первый этап — подготовительный

Цель подготовительного этапа: формирование у аттестующегося представлений о механизме прохождения аттестации с анализом и первичной диагностикой уровня развития собственной педагогической деятельности.

Обозначим некоторые важные моменты, реализация которых будет способствовать эффективной организации аттестационного процесса:

1. Четко определенные цели участников образовательного процесса по отношению к аттестации:

— Заведующий учреждения способствует управленческому и организационному обеспечению профессионального роста педагога;

— Методист организует профессиональную поддержку и помощь педагогу в разрешении профессиональных проблем;

— Педагог-психолог обеспечивает повышение психологической компетентности педагога, способствует развитию личностных и профессионально значимых качеств педагога; улучшает эмоциональное самочувствие педагога.

Психолого-педагогическое сопровождение аттестуемого на подготовительном этапе

— Аттестуемый педагог повышает профессиональное мастерство и психологическую компетентность;

— Эксперт проводит оценку профессионального соответствия педагога определенным критериям.

2. Целенаправленное налаживание взаимных коммуникаций, доказательство своей надежности, что особенно важно для установления доверительных отношений с педагогом.

3. Составление плана методической учебы педагогов, готовящихся к аттестации, с учетом выявленных «проблемных зон» на основе карты самоанализа (***Приложение 1***) и анкетирования (***Приложение 2***).

4. Комплектование банка нормативноправовой базы аттестации и банка методических идей.

5. Оформление документов, необходимых педагогу для участия в аттестации.

На этом этапе педагог изучает требования квалификационных характеристик и их уточнение относительно заявленной категории и анализирует собственную деятельность за некоторый период (но не более 5 лет).

Второй этап — «Партнерство»

Цель данного этапа: информирование педагогов о порядке проведения аттестации, правах и обязанностях аттестуемых.

Работа на данном этапе проводится в нескольких направлениях:

1. *Диагностическое направление*, которое позволяет дать объективную оценку педагогической деятельности, выявить уровень воспитательно-образовательной работы. 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. Данная оценка должна соответствовать следующего рода требованиям:

— объективность (предполагает оценку педагога по конечному результату его деятельности);

— универсальность (предложенные критерии должны быть применимы для педагога ДОУ);

— точность (строгое соблюдение определенных правил при оценивании педагогов);

— надежность (требует проверки выдвинутых критериев на практике);

— гибкость (наряду с жесткими показателями оценка должна включать интегральные критерии, позволяющие развивать приоритетное направление работы педагога);

— своевременность.

С нашей точки зрения комплексная оценка деятельности педагога — это углубленный, всесторонний анализ его личности со стороны ценностных ориентаций,

профессиональных установок и профессионально важных личностных качеств, направленный на решение педагогических задач, гармонизацию личности педагога и повышение эффективности процессов профессионального роста и психолого--педагогической экспертизы.

Результаты диагностики становятся исходным пунктом для развивающей деятельности, но прежде они обязательно должны быть проанализированы. Поэтому связь между диагностикой и развивающей деятельностью опосредованная, она преломляется через функцию психолого-педагогического анализа.

Итак, главная задача нашей деятельности — не в том, чтобы дать педагогу экспертную оценку извне, а в том, чтобы стимулировать самого педагога к осмыслению своих профессиональных проблем. Только от желания самого педагога зависит процесс его самопознания, самосовершенствования и самоактуализации. Для роста педагогического мастерства и развития педагогических способностей педагогов мы взяли за основу по рекомендации А.К. Марковой комплекс свойств личности, обеспечивающий высокий уровень самоорганизации профессиональной педагогической деятельности:

— педагогические способности: коммуникативность, перцептивные способности, динамизм, эмоциональная устойчивость, оптимистическое прогнозирование, креативность;
— профессиональные знания: методики преподавания, знания педагогики и психологии;
— гуманистическая направленность: интересы, ценности, идеалы;
— педагогическая техника: умение управлять собой, умение взаимодействовать.

2. *Развивающее направление*. Это создание рациональной системы мероприятий, которая воздействует на работу педагога через:

— внесение поправок и устранение недочетов;
— обеспечение профессионального роста и совершенствование мастерства педагога по всем показателям его деятельности.

Психолого-педагогическое сопровождение аттестуемого на этапе «Партнерство»:

— расширение знаний в области педагогики, психологии и смежных дисциплин;
— повышение уровня профессионализма и психологической компетентности;
— создание условий для возможности проявления творчества, новаторства и вовлечение педагога в исследовательскую, экспериментальную деятельность;
— развитие личностных и профессионально значимых качеств педагога;
— формирование навыков эффективного взаимодействия с детьми, их родителями, администрацией и коллегами.

Система мероприятий, проводимых в рамках модели, на данном этапе направлена на достижение педагогом цели своей деятельности в оптимальный срок и при оптимальных затратах.

Здесь главным для нас является реализация индивидуального подхода, создание условий для успешного восхождения по «лесенке профессионального мастерства» (***Приложение 3***).

Особенности индивидуальной работы с педагогом 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. Важно учитывать также статус педагога в коллективе, его преобладающее эмоциональное состояние.

На этом этапе мы также стараемся учесть те условия, которые необходимы для обеспечения профессионального выполнения развивающей функции воспитателя с учетом современных требований. Под развивающей функцией мы понимаем деятельность педагога, направленную на научно обоснованное (психологически оправданное) стимулирование психического развития дошкольников, которое базируется на

совокупности специальных условий, методов и средств (психодиагностических и развивающих), а также собственной позиции педагога-профессионала. Профессиональное выполнение развивающей функции обеспечивается содержанием знаний, умений и профессионально-личностных качеств.

Определяя сущность и содержание развивающей функции, мы проанализировали имеющиеся позиции по данной проблеме.

Авторы, говоря о данной функции, в первую очередь подразумевают деятельность педагога, направленную на развитие умственных способностей, познавательной активности и самостоятельности (Е.В. Петрова, В.В. Богословский, О.В. Лешер и др.). При этом отмечается тесная связь обучения и развития.

Развивающее воздействие педагога нацелено на всю личность ребенка в целом. А.А. Реан и Я.Л. Коломинский считают, что образовательное учреждение как социальный институт должно осуществлять развитие детей в следующих направлениях:

— развитие интеллекта;
— развитие социальной сферы;
— развитие устойчивости к стрессам;
— развитие уверенности в себе и самопринятия;
— развитие позитивного отношения к миру и принятия других;
— развитие мотивации, самоактуализации, самосовершенствования.

Таким образом, наиболее перспективными и оптимальными с точки зрения современных педагогических ценностей являются условия, в которых упор делается на развитие всех сторон личности ребенка. Эти ценности и определяют требования к знаниям, умениям и профессионально-личностным качествам педагогов нашего учреждения. Для этого нами были выделены основные критерии психологического и методического анализа деятельности аттестуемого педагога (***Приложение 4***).

Коррекционное направление предполагает профессиональную поддержку и оказание помощи аттестуемому в преодолении проблем:

— формирование у педагога интереса к практической психологии;
— предотвращение стереотипизации профессиональной деятельности;
— формирование способности к восприятию нового;
— коррекция нарушений личностных дисгармоний и мобилизация скрытых психологических ресурсов, обеспечивающих самостоятельное решение проблем, и т.д.

Показателями эффективности нашей работы на этапе «Партнерство» являются:

— повышение психологопедагогической компетентности педагогов;
— улучшение эмоционального самочувствия педагогов;
— снятие напряжения и чувства дискомфорта;
— создание наиболее комфортных условий для развития всех сторон личности ребенка.

Третий этап — проведение и анализ аттестации

На этом этапе определяются цели и задачи по представлению аттестующимся результатов своей педагогической деятельности экспертной группе. Здесь проходит обобщение педагогического опыта, вынесение итогового решения экспертов и заполнение аттестационного листа. Председатель аттестационной комиссии объявляет итоговую оценку с выводами о педагоге как о специалисте с точки зрения организации воспитательнообразовательной работы с детьми, родителями, коллегами, и как о личности, обладающей определенными качествами.

Как оценить нашу деятельность? Как проследить рост профессиональноличностных качеств педагога?

План психологопедагогического сопровождения аттестуемого на этапе проведения и анализа аттестации

Содержание	***Участники***		**Результат**
	Заместитель	***Педагог-***	

	заведующего по ВМР	***психолог***	
Проведение аттестации внутри ДОУ	Изучение документов, приложений, результатов анкетирования. Проведение аттестации на основе выбранной формы (просмотр открытого занятия, собеседование, экзамен)		Составление экспертного заключения. Аттестация педагогов ДОУ. Повышение уровня научно-методической культуры педагогов

Мы для себя выделили несколько критериев:

1. Анализ прохождения аттестации педагогами учреждения.
2. Участие педагогов в городских, окружных и российских мероприятиях.
3. Изучение профессионального самопознания педагогов.
4. Изучение достижений педагога — Лестница Мастерства.
5. Изучение социально-психологического климата в коллективе.
6. Качество подготовки дошкольников к начальному школьному обучению.

Анализируя результаты, можно отметить, что на протяжении последних лет в коллективе сохраняется благоприятный социально-психологический климат. Практика показала, что внедрение модели методического и психологического сопровождения педагогов в период аттестации создает условия веры педагога в себя, в свои силы, а это, в свою очередь, позволяет повысить качество образования и мастерство наших педагогов. За четыре года в учреждении прошли аттестацию примерно 76% педагогов, из них подтвердили свою квалификационную категорию 34%, повысили — 38%.

Обобщение и распространение педагогического опыта в рамках профессионального сообщества проходило:

— на уровне образовательного учреждения через открытые занятия (8), семинары (4), конференции (2), «круглый стол» (2), выпуск журнала для педагогов ДОУ — методический вестник «С думой о детях» (10);

— на муниципальном уровне через открытые занятия (4), семинары (1), консилиум (1), «круглый стол» (4), городскую творческую группу педагогов-психологов (1), руководство городским мастер-классом (1) и городским методическим объединением педагогов-психологов (4), телевизионные программы: «Игра в жизни дошкольника»; Проект «Волонтерская бригада»;

— на региональном уровне: научно-практическая конференция «Психологическое сопровождение образовательного процесса» (1), «круглый стол» «Детство, материнство, семья» в рамках форума женщин Ямала на тему «Мы за будущее в ответе» (1);

— на федеральном уровне: фестиваль педагогических идей «Открытый урок» (4), Всероссийская заочная научно-практическая конференция «Модернизация системы профобразования на основе регулируемого эволюционирования», национальная научно-практическая конференция федерации психологов России, научно-практическая интернет-конференция «Психология и семья».

С целью оказания всесторонней помощи детям дошкольного возраста происходит тесное взаимодействие всех специалистов ДОУ (администрацией, медицинскими работниками, педагогом-психологом, воспитателем по изобразительной деятельности, инструктором по физической культуре, учителем-логопедом и др.)

Итак, в своей работе мы всегда следуем утверждению: если в педагогическом процессе нам удастся создать условия веры педагога в себя, в свои силы, то педагог сам будет выбирать профессионально-личностные задачи из зоны ближайшего развития, то есть восходить к своей цели по Лестнице Мастерства; оптимальной будет и позиция

педагога, ориентированного на успех, что позволит обеспечить рост личностных достижений ребенка.

И в заключение хочется отметить, что представленная модель методического и психологического сопровождения аттестуемого устраняет несогласованность действий различных субъектов аттестации, гарантирует осознанность включения аттестующегося педагога в экспертизу и делает его полноправным субъектом, гарантирует объективность аттестационных решений о присвоении квалификационной категории.

Такой подход к аттестации педагогических кадров внутри учреждения позволяет избежать многих проблем в организации педагогического процесса, повысить качество образования и мастерство наших педагогов.