

Аттестация педагогических работников: взгляд изнутри

Баданова Н.М., директор АНО СКН «Достижение»

<http://dostizenie.ucoz.ru>

nadezhda.badanova@yandex.ru

Аттестацию работников в той или иной форме проводит практически любая компания или учреждение. Следует отметить, что мировая практика уже давно располагает стандартами в данной области .

Сам процесс оценки персонала хорошо знаком многим из нас с советских времён, когда по всей стране проводилась аттестация. Аттестация существовала на всех бюджетных предприятиях вплоть до отмены Единой тарифной сетки.

Сегодня помимо аттестации появились такие современные понятия , как «Ассесмент-центр», «Деловые игры», «Тайные покупатели». Всё это методики оценки, используемые при определении компетентности сотрудника, а также при выборе того, кто займёт вакантную позицию из нескольких кандидатов.

Несколько лет назад при трудоустройстве достаточно было прислать резюме и пройти собеседование. Сейчас работодатели предлагают кандидатам выполнить тесты, поиграть в деловую игру... Что же касается уже работающих сотрудников, то их также будут постоянно оценивать.

Ключевые стандарты, которые используются повсеместно при проведении аттестационной процедуры:

1. Компетенции. Аттестация персонала проводится с опорой на анализ компетенций сотрудника. Компетенции - это не только навыки и знания сотрудника, но и мотивация на их использование, а если мы говорим об анализе деятельности за отчетный период, - и реальное их использование. При оценке используются следующие группы компетенций:
 - Первая - общекорпоративные ценности, приверженность которым обязательна для всех сотрудников - от уборщицы до директора.
 - Вторая - специфические навыки и знания, обусловленные данным рабочим местом (продавца, секретаря и т. д.).

- Третья - реальные результаты, которые сотруднику удалось достичь за отчетный период (выполненные задания, производственные показатели и т. д.)

2. Факты производственного поведения.

Рассматривая направления оценки деятельности сотрудника, целесообразно выделить:

- **Самооценку сотрудника.** Самооценка позволяет еще раз проанализировать свою деятельность за отчетный период, подобрать факты, продумать шаги по саморазвитию. Зачастую в процессе самооценки сотрудник внимательно изучает требования компании к своему поведению, проводит самоанализ и иногда самостоятельно корректирует (улучшает) свое производственное поведение.
- **Оценку руководителя.** Строится на основе самооценки и результатов собственных наблюдений и зафиксированных определенным способом фактов результативности деятельности.
- **Оценку экспертов.** Этот вид оценки представляет из себя независимую экспертизу деятельности работника.

Если анализировать существующие схемы и формы аттестации, то все они имеют общие черты:

1. Призваны являться инструментарием профессионального роста.
2. Должны способствовать процессу самообразования работника.
3. Направлены на повышение результативности работы компании или учреждения в целом.

Однако часто можно встретить и противоположное мнение, что аттестация есть не что иное, как:

1. Некое тяжелое испытание или сложный экзамен с целью «уличения» работника в безграмотности.
2. Повод для расторжения трудового договора или перевода на менее престижный участок работы.

Формирование того или стереотипа зависит от степени информированности непосредственных участников данной процедуры.

Аттестация педагогических работников

Аттестация педагогов подкреплена нормативной базой, которая регулярно обновляется в соответствии с тенденциями развития современного образования.

На данном этапе происходит приведение к единому знаменателю требований, предъявляемых к педагогам, закрепленных в основополагающих документах, определяющих приоритеты современного образования:

- Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 августа 2009 г. № 593 **«Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих»**,
- концепция образования, закрепленной в тексте Федеральных государственных образовательных стандартов
- новое положение о **Порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.**

В соответствии с разработанным профессиональным стандартом уровень квалификации педагога может рассматриваться, как совокупность шести основных компетентностей:

1. В области личностных качеств.
2. В постановке целей и задач педагогической деятельности.
3. В мотивировании обучающихся (воспитанников) на осуществление учебной (воспитательной) деятельности.
4. В разработке программы деятельности и принятии педагогических решений.
5. В обеспечении информационной основы педагогической деятельности.
6. В организации педагогической деятельности.

Рассмотрев данный перечень компетентностей, выявляется его соответствие ранее рассмотренным стандартам, т.е. это не что иное, как компетенции и факты производственного поведения.

Уместно вспомнить определения терминов «Компетенция» и «Компетентность»:

Компетенция включает совокупность взаимосвязанных качеств личности (знаний, умений, навыков, способов деятельности), задаваемых по отношению к определенному кругу предметов и процессов и необходимых для качественной продуктивной деятельности по отношению к ним.
Компетентность – владение, обладание человеком соответствующей компетенцией, включающей его личностное отношение к ней и предмету деятельности.

Все перечисленные компетентности взаимосвязаны между собой и, более того оказывают определенное влияние друг на друга.

В соответствии с новым Положением о порядке аттестации, существует два направления проведения данной процедуры:

1. **Аттестация с целью подтверждения** соответствия занимаемой должности проводится один раз в 5 лет в отношении педагогических работников, проработавших в занимаемой должности не менее двух лет и не имеющих квалификационных категорий (первой или высшей).
2. **Аттестация на первую и высшую квалификационные категории.**

Основные шаги и действия при аттестации по направлению №1:

I. Предварительный этап.

1. Подготовка представления на аттестуемого педагогического работника работодателем (руководителем образовательного учреждения), включающего всестороннюю и объективную оценку:

- профессиональных, деловых качеств педагогического работника;
- результатов профессиональной деятельности;
- информацию о прохождении курсов повышения квалификации;
- сведения о результатах предыдущих аттестаций.

2. Ознакомление педагогического работника с подготовленным представлением под роспись не менее чем за месяц до дня аттестации.

3. Представление руководителя в аттестационную комиссию по желанию аттестуемого педагога может быть дополнено сведениями, характеризующими его трудовую деятельность за период с даты предыдущей аттестации (при первичной аттестации с даты поступления на работу).

4. В случае несогласия с представлением руководителя педагог может подать в аттестационную комиссию альтернативное заявление с соответствующим обоснованием.

5. Письменное информирование работодателем педагогического работника, подлежащего аттестации, о дате и месте проведения квалификационного испытания не позднее чем за месяц до ее начала.

II. Проведение письменного квалификационного испытания.

Письменное квалификационное испытание согласно Порядка аттестации педагогических работников проводится по вопросам, связанным с осуществлением педагогической деятельности по занимаемой должности.

Письменное квалификационное испытание может проводиться в двух вариантах по выбору аттестуемого педагога:

- подготовка конспекта урока (занятия) по предмету, который он преподает в текущем году;
- решение педагогических ситуаций.

В ходе написания письменной работы педагогу предлагается раскрыть структуру и предметное содержание урока, сформулировать цели и задачи урока и его отдельных этапов, продемонстрировать владение методами и приемами мотивации учебной деятельности, организации учебной деятельности учащихся, проиллюстрировав это примерами учета индивидуальных особенностей учащихся и конкретных характеристик класса, в котором будет проводиться урок.

Решение педагогических ситуаций потребует от педагога проявления педагогической компетентности: знаний, умений, личностных качеств.

III. Принятие решения о соответствии занимаемой должности.

Основные шаги и действия при аттестации по направлению №2 :

I. Предварительный этап

На данном этапе происходит подготовка и подача заявления от педагогического работника, содержащего обоснование решения об аттестации на соответствующую квалификационную категорию (первую или высшую). На этом этапе педагог имеет право получить консультацию, пройти курсы повышения квалификации, получить рекомендации по самоподготовке.

II. Проведение экспертной оценки (самооценки) педагогической деятельности

Для проведения самооценки используется лист самооценки. По выбору может быть предложен один из вариантов листа самооценки – с непрерывной шкалой и с дискретной шкалой. Лист самооценки педагог заполняет самостоятельно. При этом он имеет право на необходимое консультативное сопровождение.

Данные листа самооценки могут быть использованы экспертами для составления итогового экспертного заключения, выработке рекомендаций по итогам аттестации.

Кроме того, проводить заполнение листа самооценки помогает и самому аттестуемому лучше разобраться в своих профессиональных и личностных качествах. Следует отметить, что вопросы сформулированы таким образом, чтобы максимально выявить степень сформированности шести основных компетентностей, определяющих уровень квалификации педагога.

Экспертная оценка проводится на основе анализа 1-2 уроков (или других мероприятий, проводимых педагогом); изучения представленных материалов: рабочие программы по предмету, классный журнал, результаты внутришкольного контроля (или других форм контроля) уровня учебных достижений обучающихся, методические и дидактические материалы, используемые и самостоятельно подготовленные педагогом, дневники и тетради обучающихся, материалы родительских собраний и др., беседы с руководителем (заместителем) образовательного учреждения и аттестующимся педагогом.

III. Принятие решения о соответствии требованиям первой (высшей) квалификационной категории.

При подготовке к аттестации у педагогов часто возникают вопросы, связанные с оформлением документов и с формами и методами обобщения своего опыта.

Рекомендации по написанию обоснований для сдачи на ту или иную категорию в заявлении.

Хорошим основанием для присвоения заявленной квалификационной категории может быть:

1. результативность работы по методической теме
2. наличие печатных статей (укажите их названия и место публикации), пособий, программ различных курсов или электронных публикаций.
3. участие в проектах разного уровня (школьного, республиканского, федерального)
4. выступления на МО, ГМО, семинарах, и конференциях с указанием сроков и темы выступлений.

В обоснование также целесообразно включить дополнительные профессиональные компетенции:

- наставничество, если ведется работа со студентами и \ или молодыми педагогами;
- ведение научно-исследовательской (проектной) работы на уровне школы \ города \ республики;
- опыт работы в качестве тренера, лектора, тьютора (проведение курсов, семинаров)
- опыт работа в качестве эксперта (ЕГЭ, аттестация педагогов, экспертиза учебников и учебных курсов);
- разработка программ (курсов, семинаров и т.д.)
 - консультирование по различным направлениям в области образования, маркетинга, проектной деятельности и т.п. (при наличии соответствующего документа).

Приветствуется описание практической деятельности:

- какие основные приемы, методы и формы используются в работе,
- по каким УМК ведется преподавание.

Важно показать динамику роста качества успеваемости и достижения учащихся (олимпиады, конкурсы и т.д.), аналитически описывая ситуацию.

Неотъемлемой частью аттестационного заявления является описание динамики профессионального роста. (курсы, семинары)

Все вышеперечисленное сделает заявление хорошо аргументированным и обоснованным и поможет членам аттестационной комиссии, эксперту увидеть и зафиксировать уровень профессиональной компетенции.

При составлении аналитической документации, отчетов и при собеседовании могут возникнуть некоторые затруднения с употреблением специфических терминов, поэтому не лишним будет вспомнить ключевые понятия, используемые в области педагогики и методики преподавания:

Педагогическая технология — это последовательная взаимосвязанная система действий педагога, направленных на решение педагогических задач, это планомерное и последовательное воплощение на практике заранее спроектированного педагогического процесса. Это строго научное проектирование и точное воспроизведение гарантирующих успех педагогических действий.

Понятие «**методика**» шире понятия «технология». Методика отвечает на вопросы, чему, зачем и как учить. Технология отвечает на вопрос, как учить. На уроках могут быть использованы следующие педагогические технологии:

- **«атака мыслей»** - решение научной или учебной проблемы посредством объединения творческих мыслей учащихся, «коллективного мозга»; применяется при опросе, изучении нового материала, при повторении и обобщении пройденного, решении проблем, составлении планов и т. д.;
- **бинарный урок** — в чтении лекции участвуют несколько, обычно двое, учителей, ведущих разные предметы, что позволяет показать взаимосвязь предметов;
- **выступления** — инсценировка проводится с целью развития умений выступать, мыслить быстро, конспективно набрасывать свое предстоящее выступление по теме, анализировать и оценивать другие выступления, выбирать критерии оценки выступавших;
- **диспут (научная полемика)** - форма сотрудничества, которая используется для изучения двух различных точек зрения по какой-либо проблеме с целью установления истины;

- **лекция-дискуссия** — беглый обмен мнениями между изложением логических разделов лекции или в конце занятия;
- **лекция-беседа** - совместное решение проблем педагогом и учащимися, лектор выступает как ведущий беседы; формой лекции-беседы является «мозговой штурм»;
- **«огонь по стоящим»** - вопросы задаются стоящим у доски нескольким ученикам; высокое интеллектуальное напряжение, осмысление материала;
- **«синтез мыслей»** — используется при сотрудничестве подгрупп для поиска и выявления новых оригинальных решений как теоретических, так и практических проблем.

В мировом педагогическом опыте используются такие формы дискуссии или приемы организации обмена мнениями, как круглый стол, форум, симпозиум, дебаты, судебное заседание, техника аквариума. Деловая игра применяется как конкретная технология проблемного обучения, в ходе которой цели обучения достигаются через решение игровых задач.

Отдельно стоит затронуть вопрос об обобщении и распространение педагогического опыта. Начальной ступенью является образовательное учреждение. Целесообразно заслушивать педагогов на тематических совещаниях, заседаниях предметных и межпредметных методических объединений. В настоящее время почти каждое учреждение имеет свой сайт, где можно организовать страничку с публикациями и конспектами мероприятий педагогов. Подобный опыт является полезным с точки зрения повышения методической грамотности и позволяет подготовить «площадку» для распространения лучших педагогических разработок на более высоком уровне.

Вот некоторые возможные способы распространения своего опыта на уровне Республики Марий Эл:

- Тезисы участников конференций:
 - Ежегодная конференция ГОУ ДПО(ПК) С «Марийский институт образования»
 - Конференции ГОУ ДПО(ПК) С «Марийский институт образования» по направлениям (в течение года) информация на сайте <http://www.mari-edu.ru>

- Ежегодная конференция ИТО в Республике Марий Эл (май)
ИТ в образовательной деятельности <http://mrepk.marsu.ru>
- Брошюры, книги – заявка в РИО ГОУ ДПО(ПК) С «Марийский институт образования» <http://www.mari-edu.ru/Institute/podrazdelenia/rio.aspx>

Другие полезные ссылки:

- <http://www.zavuch.info/metodichka/new> Образовательный портал Завуч.инфо-возможность участвовать в мастер-классах на уровне РФ.
- <http://www.fsu-expert.ru/> -портал Общественно-государственной экспертизы учебников
- <http://www.openclass.ru/node/26045/-> Сетевое педагогическое сообщество Республики Марий Эл
- Образовательная галактика INTEL <http://edugalaxy.intel.ru/?act=elements&CODE=course®src=apk>
- Медиатека «Дневник РУ» <http://company.dnevnik.ru/functions/media/>
- Портал ОРКСЭ <http://www.orkce.ru/>
- Сеть творческих учителей <http://www.it-n.ru/>

Используемая литература

1. Анцупов А.Я., Ковалев В.В., Социально-психологическая оценка персонала, М.: «Юнити», 2006 г.
2. Методика оценки уровня педагогических работников. Под ред. В.Д. Шадрикова, И.В. Кузнецовой., Москва 2010.
3. http://www.hrmaximum.ru/articles/ocenka_i_attestaciya/122/
4. <http://www.hr-portal.ru/blog/borba-za-kachestvo-otsenki-kadrov-nachalas-v-peterburge>
5. <http://ipk.admin.tstu.ru/attest/2.asp> -материалы статьи «Некоторые вопросы проведения аттестации педагогических кадров»