**ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

Педагог был и остается главным субъектом, призванным решать задачи развития образования, а значит, его профессионализм выступает гарантом качества образовательной деятельности. Аттестация педагогических кадров - очень важная процедура, с помощью которой обеспечивается формирование высокопрофессионального кадрового состава учреждения, что влечет за собой повышение качества образования.

Как помочь педагогу подготовиться к этой важной, трудоемкой и ответственной процедуре? Какая система мероприятий будет наиболее эффективной?

Основные идеи проекта:

* сохранение контингента педагогических кадров центра творчества и обеспечение преемственности в профессиональном росте от начинающего педагога, молодого специалиста к мотивированному педагогу, а затем к опытному педагогу-мастеру;
* повышение престижа педагога дополнительного образования, профессиональной компетенции педагога;
* культура педагогического труда, осознание педагогом своей ответственности и социальной миссии, интегрированность в профессиональное сообщество;
* методическая работа как неотъемлемый компонент культуры педагогического труда;
* самообразование как условие и средство реализации педагогом смысла своего профессионального развития, а также процесс выявления и использования своего личного потенциала, способ познавательной самореализации личности через самопознание и сомоорганизацию;
* педагогическое мастерство как высший уровень педагогической деятельности, проявляющейся в творчестве педагога, в постоянном совершенствовании искусства обучения, воспитания и развития учащихся.

**Цель проекта** – формирование мотивирующей среды для развития кадрового потенциала и содействия педагогическому творчеству.

**Задачи:**

* выявление реального уровня компетентности педагогического работника;
* реализация личностно ориентированных моделей оценки, расширение мотивационной сферы деятельности;
* развитие системы проектирования личностных достижений педагогов;
* формирование у аттестуемого внутренней готовности к осознанному и самостоятельному построению, корректировке и реализации перспектив своего развития (профессионального, личностного);
* самостоятельное нахождение личностно значимых смыслов в конкретной профессиональной деятельности;
* обновление о развитие многоуровневой системы непрерывного образования педагогов;
* совершенствование сферы самообразовательной деятельности педагогов;
* систематизация имеющегося опыта педагогов центра творчества;
* поиск актуального опыта, создание образцов опыта, продвижение опыта.

**Сроки реализации**: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Участники проекта**: педагоги дополнительного образования, методисты,

заведующие отделами, педагоги-организаторы.

**Проект состоит из 2 подпроектов** (приложение 1-2):

* «Аттестация» (алгоритм работы аттестационной комиссии центра творчества);
* «Партнерство» (модель работы с педагогами в межаттестационный период и во время прохождения аттестации) включает 3 спецкурса:
  + Учебное занятие;
  + Образовательная программа и учебно-методический комплекс;
  + Аттестация педагога.

Подпроекты взаимособусловлены и связаны единой тактической целью проекта, единым комплексным объектом – профессионально-кадровым потенциалом центра творчества.

Каждый из продпроектов имеет свою конкретную цель, задачи, предмет и комплекс практических мероприятий по реализации.

Подпроект «Аттестация» направлен на совершенствование кадровой политики центра творчества и формирование мотивирующей модели управления развитием учреждения. Его практическая реализация осуществляется по следующим направлениям:

* развитие коллегиального управления;
* обеспечение кадровыми ресурсами и поиск механизмов управления;
* оптимизация системы аттестации в учреждении;
* совершенствование системы морального и материального стимулирования.

Предмет подпроекта «Партнерство» - система непрерывного образования педагогов, опыт педагогов и их методическая работа. Реализация подпроекта осуществляется по следующим направлениям:

* обновление и развитие многоуровневой системы непрерывного образования педагогов;
* совершенствование сферы самообразовательной деятельности педагогов;
* систематизация имеющегося опыта педагогов центра творчества;
* поиск актуального опыта, создание образцов опыта, продвижение опыта.

#### Ожидаемые результаты

* оптимизация системы аттестации, обусловленная требованиями нового нормативного документа «Инструкции о порядке проведения аттестации педагогических работников системы образования»;
* рост активности педагогов и, соответственно, увеличение охвата педагогов организованным повышением квалификации, повышение категориального ценза учреждения;
* актуализация сферы самообразовательной деятельности педагогов;
* активное использование современных интерактивных форм обучения, интегрирующих научных компонент и практический опыт, технологий самодиагностики собственного профессионального уровня;
* приращение инновационного потенциала в организации межаттестационного периода;
* перспективы профессионального роста педагогов.

**Условия реализации программы**

Один из актуальных вопросов организации работы по аттестации является его кадровое обеспечение.

|  |  |
| --- | --- |
| Должность | Функции |
| Председатель аттестационной комиссии | * обеспечивает общее руководство; * способствует управленческому и организационному обеспечению профессионального роста педагога |
| Секретарь | * ведет отчетную документацию; * составляет индивидуальный план подготовки к аттестации с учетом рекомендаций педагога-психолога, пожеланий педагога и выявленных проблемных зон |
| Члены аттестационной комиссии | * проводят оценку профессионального соответствия педагога определенным критериям |
| Методист | * организует профессиональную поддержку и помощь педагогу в разрешении профессиональных проблем; * составляет алгоритм работы педагога в межаттестационный период; * помогает в решении педагогических задач и проблем; * подбирает педагогическую литературу; * знакомит с инновационными образовательными программами и технологиями и др. |
| Психолог | * обеспечивает повышение психологической компетентности педагога; * способствует развитию личностных и профессионально значимых качеств педагога, * улучшает его эмоциональное самочувствие |
| Педагоги дополнительного образования | * повышает профессиональное мастерство и психологическую компетентность; * готовит методические и аттестационные материалы |

**Методическое обеспечение проекта**

Процедура аттестации многогранна и сложна. Одним из лучших способов ее изучения с научной точки зрения является моделирование. Идея моделирования заключается в создании достоверного, наглядного и простого для понимания описания процесса аттестации.

Представленная модель методического сопровождения аттестуемого устраняет несогласованность действий различных субъектов аттестации, гарантирует осознанность включения аттестующегося педагога в экспертизу, объективность аттестационных решений о присвоении квалификационной категории. Модель предполагают использование таких методов работы, которые позволяют органично соединять исследование, обучение и практическое решение. Данную модель можно использовать как систему сопровождения педагога в период всей его профессиональной деятельности.

Работа по реализации модели проекта осуществляется пошагово.

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

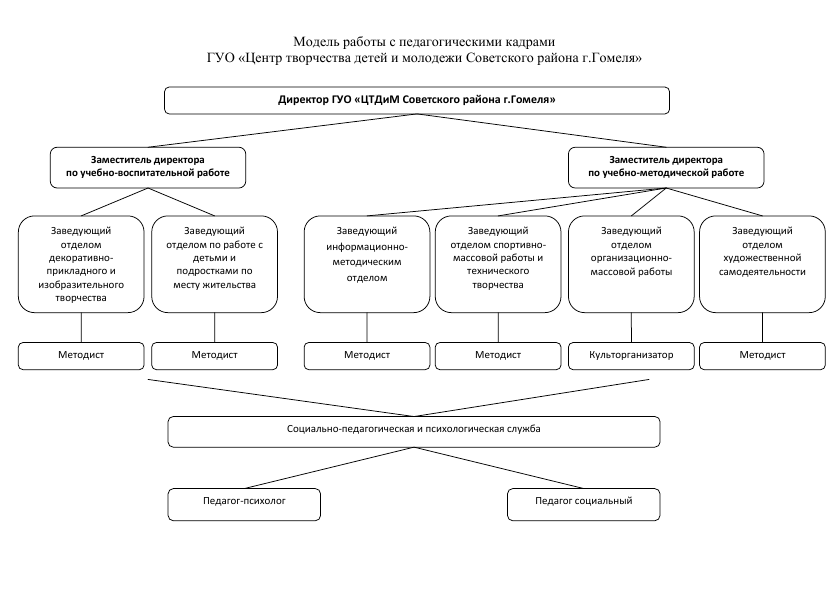
Второй шаг — определение принципа повседневного взаимодействия (распределение функций, полномочий и ответственности) на межаттестационный период.

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

Для системного подхода по достижению перспективных задач аттестации разработаны три взаимосвязанные и взаимопредполагающие друг друга модели.



Представленные модели позволяют рассмотреть проведение аттестации педагогических работников комплексно, охватить процедуру в целом, сконцентрироваться на ключевых моментах, связанных, в первую очередь, с повышением профессиональной компетентности и мастерства педагогов, обнаружить «узкие места», противоречия, которые обычно не обнаруживаются либо выглядят менее существенными, чем есть на самом деле.



Использование в практической деятельности данных моделей позволит

администрации Центра творчества наглядно представить процесс аттестации и объяснить его специфику педагогическому коллективу; организовать службу мотивации и поддержки профессионального роста педагогов; методической службе спланировать процесс сопровождения аттестации; аттестуемым педагогическим работникам оценить свой профессиональный потенциал и составить программу педагогического роста и совершенствования.

В целом, использование разработанных моделей не только обеспечит эффективность процесса аттестации, но и значительно облегчит его планирование, организацию и проведение. Такой подход позволяет избежать многих проблем в организации педагогического процесса, повысить качество образования и мастерство наших педагогов.

**ЛИТЕРАТУРА**

1. Авдеева, Е.В. Учебно-методический комплекс как средство повышения качества дополнительного образования детей / Е.В. Авдеева // Методист. – 2007. – № 2.
2. Банщикова, Т.Н., Ветров Ю.П., Клушина Н.П. Профессиональная деятельность психолога в работе с педагогическим коллективом / Т.Н.Банщикова, Ю.П. Ветров, Н.П. Клушина. - М.: Книголюб, 2004.
3. Борисов, В.Н., Ковалев, О.Г. и др. Психологическая подготовка к педагогической деятельности / В.Н.Борисов, О.Г.Ковалев. - М.: Книголюб, 2002.
4. Буйлова, Л.Н. Методические рекомендации по разработке дополнительной образовательной программы / Л.Н. Буйлова // Бюллетень. – 2001. – № 2.
5. Дуганова, Л.П. Профессиональное совершенствование педагога в процессе создания образовательной программы / Л.П. Дуганова // Методист. – 2005. – № 4.
6. Зверева, В.И. Диагностика и экспертиза педагогической деятельности аттестуемых учителей / В.И.Зверева. - М.: УЦ «Перспектива», 2000.
7. Казакова, Е.И., Тряпицына, А.П. Диалог на лестнице успеха / Е.И.Казакова, А.П. Тряпицына. - СПб.: Питер, 1997.
8. Каплунович, Т.А., Гусев, А.Г. и др. Моделирование и экспертиза педагогического опыта: Монография / Т.А.Каплунович, А.Г.Гусев. - В.Новгород: НРЦРО, 2001.
9. Каплунович, Т.А., Федорова, Е.А. Экспертиза педагогической деятельности в процессе аттестации кадров: Учебное пособие / Т.А.Каплунович, Е.А.Федорова. - В. Новгород: НРЦРО, 2003.
10. Кирова, Т.Ф., Федорова, Е.А. Вариативные модели аттестации педагогических работников: Научно-методические рекомендации / Т.Ф.Кирова, Е.А.Федорова. - В. Новгород: НРЦРО, 2002.
11. Кодекс Республики Беларусь об Образовании 243-З от 13.01.2011 г. [Электронный ресурс] / Режим доступа: http://kodeksy-by.com/kodeks\_ob\_obrazovanii\_rb.htm. Дата доступа: 01.02.2015 г.
12. Крылова, М.Б. Аттестация. Аттестация? Аттестация! Система внутришкольной методической учебы педагогов / М.Б.Крылова // Завуч. — 2004. — № 1.
13. Постановление Министерства образования Республики Беларусь от 22.08.2012г. № 101 «Об утверждении Инструкции о порядке проведения аттестации педагогических работников системы образования (кроме педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава учреждений высшего образования).
14. Синичкина, Л.П. Методическая служба: направление – развитие / Л.П.Синичкина // Выхаванне и дадатковая адукацыя. – 2015. - № 5.
15. Сыпченко, Е.А. Инновационные педагогические технологии. Метод проектов в ДОУ / Е.А.Сыпченко. - Спб.: ООО «Издательство «Детство-пресс», 2012.
16. Шебанова, Е.М. Аттестация педагогических кадров / Е.М.Шебанова. - М.: Астрель: АСТ, 2003.

Приложение 1.

**Подпроект «Аттестация»**

Формирование у педагогов умений эффективной организации учебно-познавательной деятельности учащихся, развитие рефлексивных, коммуникативных, исследовательских способностей является актуальной задачей системы повышения квалификации. Важную роль в решении этой задачи играет аттестация педагогических кадров.

Аттестация педагогических работников - это изучение и оценка их профессионального уровня, деловых и личных качеств, итогов педагогической деятельности по формированию знаний, умений, навыков, интеллектуального, морального, творческого и физического развития учащихся при реализации содержания образовательных программ дошкольного, общего среднего, профессионально-технического, среднего специального, специального, дополнительного образования детей, программ воспитания и научно-методического обеспечения (п. 3 «Инструкции о порядке проведения аттестации педагогических работников системы образования (кроме педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава учреждений высшего образования)», утвержденной Постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 22.08.2012 № 101 (далее – Инструкция об аттестации).

Аттестация педагогических кадров - это комплексное оценивание уровня квалификации, педагогического профессионализма и продуктивности деятельности работников образовательных учреждений.

**Целью** аттестации является определение соответствия уровня профессиональной компетентности педагогических работников требованиям квалификационных характеристик при присвоении им соответствующей квалификации.

Ключевыми для определения функций, содержания и процедур аттестации педагогов являются понятия «квалификация» и «профессиональная компетентность».

Квалификация - это система знаний, умений, профессионально значимых качеств личности, обеспечивающих возможность определенного уровня выполнения профессиональных обязанностей (по В.Ф.Кочурову).

Квалификационная категория – уровень квалификации, профессионализма и продуктивности, соответствующий нормативным критериям педагогического труда и обеспечивающий работнику возможность решать профессиональные задачи определенной степени сложности.

Под профессиональной компетентностью понимается совокупность умений педагога структурировать научные и практические знания для оптимального решения педагогических задач. Профессиональная компетентность обеспечивается знаниями в следующих областях:

* специальной (предмет, область, в которой занят педагогический работник);
* методической (средства, формы, методы педагогического воздействия);
* психологической (учет особенностей влияния педагогического воздействия на развитие учащихся).

**Основные задачи аттестации:**

* стимулировать целенаправленное, непрерывное повышение уровня профессиональной компетентности педагогических работников;
* обеспечивать педагогическим работникам возможность повышения уровня оплаты труда;
* способствовать повышению их авторитета и социальной роли в педагогическом коллективе.

Основные принципы аттестации педагогических работников (коллегиальность, системность, открытость, целостность экспертных оценок) обеспечивают объективное, корректное, гуманное отношение к педагогическим работникам. Приоритет личности, уважительное отношение к оцениваемому, его гражданским и профессиональным правам лежат в основе организации работы с аттестуемыми.

**Сроки реализации**: 2013-2015 годы.

**Участники**: педагоги дополнительного образования, методисты, заведующие отделами, педагоги-организаторы.

**Этапы реализации:**

1. Подготовительный.
2. Организационный.
3. Исследовательский.
4. Этап оформления документации.
5. Аналитический

В рамках аттестации педагогических работников определяются уровень их квалификации, результаты трудовой деятельности, деловые и личностные качества. Результаты аттестации сегодня лежат в основе дифференцированной оплаты труда. Сейчас как никогда необходимо сформировать иные педагогические взаимоотношения и ввести новую более эффективную систему оценки успешности образовательной деятельности.

Технология проведения аттестации предполагает эффективное использование информационных, технологических, научных и организационных ресурсов, а также развитие системы социального партнерства в сфере образования.

Деятельность аттестационной комиссии центра творчества осуществляется в соответствии с Инструкцией об аттестации и планом работы комиссии на год.

### Алгоритм деятельности

###### **Подготовительный этап**

1. Проведение совещаний, рабочих встреч, консультаций с педагогическими работниками по вопросам проведения аттестации.

2. Избрание аттестационной комиссии. Распределение обязанностей между членами аттестационной комиссии (глава 2 Инструкции об аттестации).

1. Проведение инструктажа и обучение членов аттестационной комиссии.
2. Формирование пакета документов по аттестации.
3. Подготовка вопросников, текстов, анкет, необходимых для проведения аттестации педагогических работников.
4. Создание справочной службы, формирование банка данных о педагогах. Составление перспективного плана аттестации педагогических работников.
5. Оформление стенда материалов по аттестации.

**Организационный этап.**

1. Издание приказа о работе аттестационной комиссии(п.14 Инструкции об аттестации).

1. Прием заявлений секретарем аттестационной комиссии до 31 марта текущего учебного года (п. 17 Инструкции об аттестации). Регистрация заявлений.
2. Составление приказа и графика проведения аттестации (п. 22 Положении об аттестации).

**Исследовательский этап.**

1. Оценка полноты и достоверности представленной документации аттестуемыми.
2. Определение содержания и методов оценки уровня сформированности профессиональной деятельности педагога.
3. Организация квалификационного испытания и фиксация его хода.
4. Изучение результативности профессиональной деятельности:

* выполнение образовательных программ,
* достижения учащих, степень развития детей,
* описание уровня теоретической подготовки аттестуемого, его инновационный потенциал, работа в методических объединениях, советах, лабораториях, комиссиях, сотрудничество с методическими центрами, ГОИРО.

1. Проведение собеседования, тестирования, анкетирования членов педагогического коллектива, воспитанников, родителей с целью оценки уровня сформированности коммуникативной культуры аттестуемого.
2. Название методических материалов, характеризующих опыт аттестуемого.
3. Воспитательная, внеклассная работа, которую проводит аттестуемый педагог.

**Этап оформления документации.**

1. Обработка и анализ аттестационных материалов, подготовка квалификационных характеристик на аттестуемых. Ознакомление с характеристикой под роспись (п. 23 Инструкции об аттестации)

2. Обмен информацией и принятие решения на заседании аттестационной комиссии (п.п. 31, 46-50 Инструкции об аттестации)*.*

3. Оформление протокола заседания аттестационной комиссии о присвоении квалификационной категории (п. 51 Инструкции об аттестации)*.*

4. Издание приказа о присвоении категории педагогическим работникам.(п. 51 Инструкции об аттестации)*.*

**Аналитический этап.**

1. Анализ хода и результатов аттестации педагогических работников за весь год с целью планирования ряда мероприятий по совершенствованию применяемой системы аттестации.

Такая технология дает возможность не только измерять и оценивать, но и прогнозировать, проектировать, формировать и мотивировать педагогическую деятельность.

**Ожидаемые результаты.**

* мобилизация внутренних ресурсов учреждения;
* создание рабочей обстановки, атмосферы заинтересованного внимания к достижениям каждого педагога;
* положительная мотивация аттестации (повышение профессионализма и конкурентоспособности);
* выявление профессиональной компетентности педагогов;
* рост общей и профессиональной культуры педагогов.

Итогом аттестации является присвоение педагогу квалификационной категории (второй, первой, высшей) в соответствии с уровнем его профессионализма.

Приложение 2.

**Подпроект «Партнерство»**

Данный подпроект – большой совместный труд педагогов и методистов. Представлена модель взаимодействия и сопровождения педагога в межаттестационный период и во время прохождения аттестации - система непрерывного образования педагогов, опыт педагогов и их методическая работа. Это цикл семинаров-практикумов, мастер-классов, деловых игр, тренингов.

**Цель:** повышение профессионального уровня педагогов, формирование педагогического мастерства, творчества для сохранения и развития положительных результатов в обучении и воспитании учащихся.

**Задачи:**

* обновление и развитие системы непрерывного образования педагогов;
* совершенствование сферы самообразовательной деятельности педагогов;
* подготовка педагога к аттестации;
* систематизация имеющегося опыта педагогов центра творчества;
* поиск актуального опыта, создание образцов опыта, продвижение опыта.

**Сроки реализации**: 2013-2015 годы

**Участники проекта**: педагоги дополнительного образования, методисты, заведующие отделами, педагоги-организаторы.

Подпроект «Партнёрство» состоит из 3 спецкурсов:

* Учебное занятие;
* Образовательная программа и учебно-методический комплекс;
* Аттестация педагога.

Каждый спецкурс – это цикл занятий по проблеме с предъявлением разработанного методического продукта для дальнейшего использования в практике.

Спецкурс «Учебное занятие помогает педагогам грамотно подойти к проблеме организации учебного занятия, качество которого напрямую влияет на успешность реализации образовательной программы. В ходе спецкурса изучаются все аспекты учебного занятия от разработки плана до актуализации отдельных тем. Практическая составляющая спецкурса находит свое отражение в ходе конкретных методических мероприятий: посещение открытых занятий, конкурс на лучшую разработку «Мое лучшее занятие».

Спецкурс «Образовательная программа и учебно-методический комплекс» способствует обновлению программно-методического обеспечения образовательных практик педагогов центра творчества. Проводятся методические практикумы по технологиям проектирования образовательных программ, работа по созданию учебно-методических комплексов.

Спецкурс «Аттестация» - построение определенной модели методического сопровождения аттестуемого, непосредственная работа методиста с педагогом в период аттестации. Технология подготовки к аттестации предполагает эффективное использование информационных, технологических, научных и организационных ресурсов.

#### Ожидаемые результаты

Показатели владения педагогом современными технологиями:

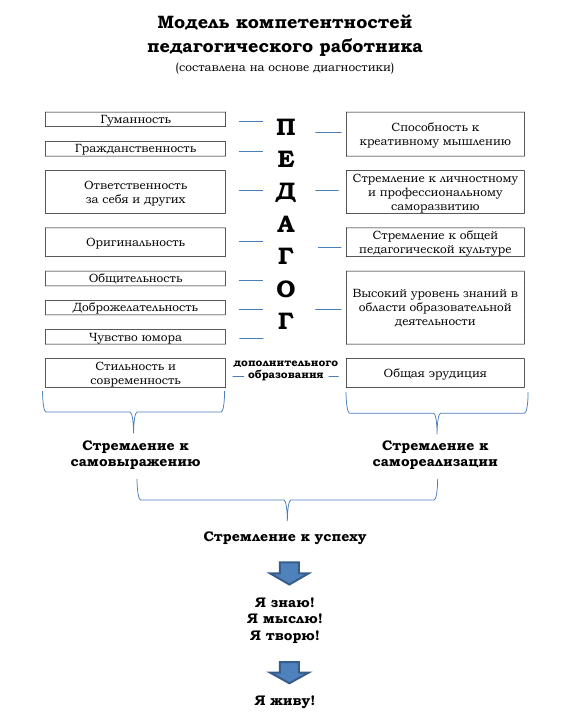
* использует современные информационные технологии для формирования способности самостоятельно ориентироваться в информационном пространстве;
* организует проектные и событийные формы работы;
* применяет информационные технологии в образовательном процессе.

Показатели включенности в методическую работу:

* повышение квалификации и профессиональная переподготовка в течение отчетного периода, участие в мастер-классах, конференциях, круглых столах и т.д.;
* разработка программной документации;
* разработка и оформление методических материалов;
* составление учебно-методических комплексов;
* участие в методических и профессиональных конкурсах.

Показатели инновационной деятельности:

* осмысление собственного педагогического опыта;
* изучение новаторских методик современной педагогики;
* новаторские идеи педагога;
* внедрение и использование новых педагогических технологий.



Каждый педагог имеет возможность познакомиться с лучшими разработками коллег и использовать их в качестве образца при подготовке собственных методических материалов.