Федорова Людмила Николаевна

заместитель директора по УР

КГУ «Средняя общеобразовательная школа №6

города Павлодара»

**Распространение опыта работы заместителя директора по учебной работе по организации работы с аттестуемыми учителями**

За последнее десятилетие казахстанская система образования претерпела неоднократные изменения, направленные на ее модернизацию, успешность которой напрямую зависит от обеспечения различных образовательных практик квалифицированными кадрами.

В связи с этим в настоящее время актуализируются задачи развития кадрового потенциала отечественной образовательной системы. А аттестация педагогических работников при этом выступает одним из ключевых механизмов профессионализации этих специалистов.

Ни для кого не секрет, что период аттестации для педагога сопряжен с высоким интеллектуальным и эмоциональным напряжением. Поэтому одной из задач аттестационной комиссии, администрации и педагогического коллектива в целом является создание благоприятной и доброжелательной атмосферы для аттестующегося педагога, который идет к вершине профессионального мастерства, реализуя задачу – соединить в себе и показать на практике глубокие знания и способность к творчеству. Но достижение успеха напрямую зависит от своевременной, квалифицированной методической помощи со стороны администрации школы.
 Отсюда важный принципиальный вывод: аттестация работника должна включать 2 части – оценку уровня профессиональных знаний (компетентности) и результатов профессиональной деятельности (профессионализма). Хотя необходимо отметить, что одной из актуальных и значимых проблем в образовании является создание условий для обеспечения оптимальной методической среды, способствующей профессиональному росту и повышению квалификации педагогов.
Средством повышения педагогического мастерства учителя является хорошо организованная методическая работа. Роль которой значительно возрастает в современных условиях в связи с необходимостью рационально и оперативно использовать новые методики, приемы и формы обучения, постоянно накапливающийся опыт по решению образовательных и воспитательных проблем. Ориентация методической службы на самообразование, саморазвитие и самосовершенствование, содействует успешному развитию профессионализма и творческого потенциала личности учителя. И немаловажно, чтобы совместная работа педагога и администрации не носила стихийный характер, а была тщательно спланирована, т.е. приведена в систему.
В школе разработана модель подготовки учителя к аттестации. Она состоит из 4 этапов, представленных в таблице.

|  |  |
| --- | --- |
| этапы | результат |
| 1.диагностический ( анализ, выявление противоречий, мониторинг ЗУНов учащихся) | Выявление проблемы, выбор проблемной темы, разработка программы реализации |
| 2.теоретический ( самообразование, собеседование, участие в теоретических семинарах, заседания МО, метод советов, пед советов, курсы повышения квалификации) | Накопление теоретического материала, ознакомление с квалификационными требованиями, изучение инновационных технологий, разработка индивидуального плана подготовки к аттестации |
| 3.практический ( открытые уроки, семинары –практикумы, взаимопосещения уроков) | Совершенствование УВП, обмен опытом, создание авторских проектов, сборников. |
| 4. итоговый (Проведение внутришкольной аттестации педагогов, подготовка и проведение открытых мероприятий в рамках аттестации для учителей города, области, представление педагогического опыта учителями на обобщение.) | Рецензирование методических разработок аттестуемых учителей, обмен опытом на страницах СМИ, самоанализ педагогической деятельности учителя, защита авторских проектов, подготовка квалификационных характеристик для аттестации в рамках города. |

Учитывая данные этапы, мной в сентябре месяце был разработан план работы с аттестуемыми педагогами, на основе которого каждый из них составил свой план, учитывающий индивидуальные особенности учителя.

Успешная реализация данных планов возможна лишь при тесном сотрудничестве педагога с администрацией, деятельность которой делится на 3 этапа:
**- диагностико-аналитическая деятельность** - изучение профессиональной культуры педагога, его умений работать с классом, отдельными учащимися, его владение профессиональным языком, методикой организации и проведения урока, развитие профессиональных умений педагога, построение системы повышения профессионального мастерства учителя и его творческого роста.

**- организационно-педагогическая деятельность** - создание системы методической работы. В организационно-педагогическую деятельность входит:

* посещение уроков учителей;
* педагогический и методический анализ уроков;
* выработка рекомендаций для учителей по результатам посещения уроков;
* разработка памяток, программ посещения уроков;
* подготовка и проведение методических семинаров или иных форм повышения педагогической культуры учителя.

**- коррекционно-консультативная деятельность** заключается в том, чтобы помочь педагогу вовремя увидеть проблемы, связанные с результативностью своей профессиональной деятельности, признать их и попытаться скорректировать таким образом, чтобы положительный результат не замедлил сказаться.

**Разрабатывая данную модель**, мы, в первую очередь, стремились создать такие условия, чтобы педагог поверил в себя, в свои силы, так как лишь систематическое методическое сопровождение гарантирует осознанность включения аттестующегося педагога в процесс подготовки к аттестации.

Конечным результатом запланированной работы будет обобщение опыта педагогов. Для оказания помощи педагогам в выборе темы для обобщения, администрацией посещаются уроки данных педагогов, что помогает отследить уровень владения учителями педагогическими технологиями, их эффективность в учебном процессе. Кроме того посещение уроков помогает выявить и проблемы, с которыми сталкиваются не только аттестуемые учителя, но и многие педагоги школы и города. Исходя из обозначенных в ходе анализа проблем, с каждым учителем намечается тема для обобщения опыта.

Определяется методический день, в течение которого педагоги выступят с обобщением опыта. Так же обобщение опыта педагогов планируется через СМИ. Каждый учитель, проходящий аттестацию отправил материалы для публикации в республиканские и областные педагогические издания.

На протяжении всего учебного года администрацией проводилась проверка документации аттестуемых учителей: проверка журналов, тетрадей, дневников, поурочных планов. Данный вид контроля является показателем результативности работы педагога с учащимися, который отражается в мониторинговой папке портфолио.

Так же в данном учебном году главной задачей педагога является завершение работы по формированию портфолио по проблемной теме. В целях реализации данной задачи ежемесячно проводятся собеседования администрации школы с аттестуемыми педагогами в соответствие с требованиями памятки, разработанной и рекомендованной методистом ГОРОО. Основной задачей данного этапа показать результативность работы аттестуемого учителя за межаттестационный период работы через:

* систему мониторинга УВП,
* участие педагогов в школьных, городских, республиканских мероприятиях и олимпиадах
* систему и результативность работы с одарёнными учащимися

Результатом полного и всестороннего анализа педагогической деятельности педагога становится заполнение карты профессионального роста . Такие карты разработаны для каждого учителя нашей школы. Они позволяют отследить степень реализации проблемной темы на протяжении 5 лет, уровень профессионального роста, эффективность использования педагогических технологий на уроках, результативность работы с учащимися как всего класса, так и с отдельной категорией учеников - одарёнными детьми.

Данный вид работы позволяет составить объективную и глубокую квалификационную характеристику учителя.