Департамент образования администрации города Перми

[Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа № 25»](http://www.aleksh6.edusite.ru) г. Перми

**Номинация:** Система работы по

сопровождению аттестации педагогов

**Методическая разработка**

**«Методическое сопровождение аттестации педагогов МАОУ "СОШ № 25" на первую и высшую категорию»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | **Автор-разработчик:**  Чучумова Оксана Юрьевна ,  учитель английского языка,  заместитель директора по управлению персоналом  chuchumova@mail.ru |

**Пермь, 2018**

Одним из основных критериев оценки работы заместителя директора по управлению персоналом является количество успешно аттестованных на первую и высшую категории педагогических работников школы.

На момент моего вступления в должность в сентябре 2016 года ситуация была следующей: 14 учителей имели соответствие занимаемой должности, 14 учителей не имели категории (и не подлежали аттестации), только 19 педагогов имели первую категорию и 11 учителей - высшую.

Проблема с аттестацией стояла достаточно остро. Многие отказывались аттестовываться, считая это сложной процедурой, поэтому пришлось менять отношение к данному вопросу и в целом систему подготовки к аттестации, которая сложилась до этого в школе. Результаты работы были следующие:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Учебный год | Были аттестованы на 1 категорию | Были аттестованы на высшую категорию | Итого |
| 2016-2017 | 12 | 3 | 15 |
| 2017-2018 | 7 | 6 | 13 |
| За 2 учебных года | | | 28 |

Таким образом, за 2 учебных года под моим руководством были успешно аттестованы 28 педагогов. Количество педагогов с соответствием занимаемой должности сведено к 1 (по причине позднего пенсионного возраста: педагог дорабатывает последний учебный год и не считает нужным аттестовываться), без категории в школе только молодые специалисты со стажем работы до 2 лет. Все остальные педагоги имеют категории и ведут достаточно активную деятельность по наполнению своих Портфолио в межаттестационный период.

Как же удалось этого добиться? Первым и ключевым моментом, считаю разнообразие видов деятельности в ОУ. У педагогов достаточно возможностей организовывать и участвовать в разного рода мероприятиях школьного уровня. Ведь именно на уровне школы находится основной ресурс пополнения Портфолио. В школе действуют разнообразные проблемные и творческие группы, ведут активную работу предметные сообщества, пришедшие на смену методическим объединениям. Регулярно проходят учительские конференции, проводятся открытые уроки. Каждый педагог может организовать конкурсы , игры, соревнования от уровня класса до общешкольного уровня. Школа не только развивает свои проекты, но и активно участвует в различных городских и краевых проектах и привлекает в них учителей и учащихся. Система мониторинга, имеющаяся в школе позволяет отслеживать динамику учебных достижений учащихся и вести коррекционную работу. У учителей есть возможность заниматься внеурочной деятельностью, в школе работает более 12 клубов, ведутся краткосрочные курсы разной направленности. Проходят масса интересных мероприятий в рамках реализации Программы развития школы "Школа Маркетинга".

Не последнюю роль при этом всём играет и система стимулирования в ОУ, которая поощряет продвижение педагогов в различных направлениях и способствует активному стремлению учителей к достижениям своим и своих учеников.

Но широкий спектр возможностей может остаться нереализованным, когда перед педагогами не стоят чёткие понятные цели, не простроен план подготовки к аттестации. Таким образом была создана Модель сопровождения аттестации, механизмами реализации которой стали:

* Мониторинг: диагностика, выявление потребностей
* Планирование деятельности на учебный год: составление инд. плана
* Информационное обеспечение (стенд, рассылка, консультации, педсовещания)
* Повышение квалификации (курсы, семинары)
* Распространение опыта (мастер-классы, конференции, МО, ГПГ, публикации и др)
* Контроль готовности к аттестации и заполнения Портфолио по всем разделам.

Выстраивая систему работы с педагогами по этой модели, я разделила её на 2 направления: работу с учителями - стажистами и работу с молодыми специалистами.

1. Методическое сопровождение педагогов-стажистов.

Поскольку в основной проблемой, с которой я столкнулась были именно учителя с большим стажем работы, имевшие достаточное количество различных достижений, но не имевшие категорию, первым и самым важным этапом работы было проведение в октябре 2016 года семинара "Аттестация", где разъяснялась работа по систематизации накопленных материалов и заполнению сайта Портфолио. (Приложение 1. Презентация к совещанию)

В презентации были подробно представлены все пункты Портфолио педагога и перечислены все возможные варианты подтверждающих документов, которые можно было бы прикрепить в различные разделы. Также были разобраны все формулировки записей для всех разделов сайта. Получение чётких инструкции сняло напряжение, имеющееся у педагогов по поводу работы с сайтом, и результатом работы стала аттестация максимально возможного в том учебном году количества педагогов.

Подобное информационное совещание было повторено и в октябре 2017 года, но только для специально приглашённых учителей, кого планировалось провести через процедуру аттестации. Кроме информационной помощи по заполнению сайта с каждым педагогом также была проведена индивидуальная работа по обсуждению его проблемных блоков, составлен план подготовки к аттестации и в течении всего учебного года они имели возможность консультироваться по вопросам подготовки к ней.

Большое внимание было уделено педагогам уже имеющим первую категорию. Многих из них удалось замотивировать на целенаправленную работу по повышению категории, была оказана консультационная помощь по заполнению дополнительных для высшей категории разделов.

2. Методическое сопровождение молодых специалистов.

Проблема удержания в школе молодых специалистов стоит достаточно остро, поэтому важно помогать им максимально раскрыть свой потенциал, создать условия для развития внутренних мотивов самореализации. При этом аттестация как материальный и психологический стимул играет одну из ключевых ролей, мотивируя молодых педагогов на достижение поставленных в работе целей.

В нашей школе сейчас сложилась устойчивая система, при которой молодые специалисты имеют возможность аттестоваться уже в конце второго года работы. С каждым молодым педагогом при приёме на работу проводится собеседование, на котором расставляются приоритеты на ближайшее профессиональное развитие. При этом начинающий учитель совместно с заместителем директора по УП составляет план подготовки к аттестации, который включает прорабатывание всех пунктов Портфолио и обсуждаются варианты повышения квалификации. Каждому учителю выдаётся буклет-памятка "12 шагов к успешной аттестации" (Приложение 2).

Определяется перечень мероприятий, обязательных для участия, куда входят конкурсы профмастерства, проблемные и временные творческие группы и всё, что важно для пополнения Портфолио. Устанавливаются сроки, в которые педагог отчитывается о выполнении плана. Также каждому молодому педагогу выделяется наставник из числа высококвалифицированных учителей, которые помогают им и корректируют деятельность. В конце каждой четверти каждый молодой учитель на заседании наставников и молодых специалистов представляет папку своих достижений за четверть. На заседании обсуждаются проблемы, даются рекомендации, обсуждаются дальнейшие действия.

Каждый молодой специалист получает возможность раскрыть свои способности и в рамках реализации Программы развития школы. Как и все остальные учителя школы, молодёжь участвует в проведении уроков с маркетинговым компонентом, организует интерактивные перемены и мастер-классы, ведёт активную образовательную деятельность в соцсетях, что способствует также и повышению их методической компетентности.

К концу первого учебного года работы, молодые учителя, как правило, имеют уже достаточно много наработок и чётко понимают, что им нужно сделать в следующем учебном году, чтобы успешно аттестоваться на 1 категорию. И проанализировав необходимые направления, работают над своим Портфолио точечно, чтобы обеспечить необходимое количество материалов для аттестации весь второй учебный год. Таким образом, все молодые специалисты, остающиеся работать в школе, проходят аттестацию на первую категорию через 2 года работы.

И учителя-стажисты, и молодые педагоги, планирующие аттестацию, работают по единому **плану методического сопровождения:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Направление** | **Мероприятия** | **Сроки работы** | **Ответственный** |
| Мотивирование | Инд. беседа | сентябрь |  |
| Диагностика потребностей и возможностей педагога | Посещение уроков, их анализ и самоанализ.  Мониторинг пед. деятельности.  Определение целей и задач на текущий учебный год | сентябрь |  |
| Составление ИП | Инд. беседы и консультации | сентябрь |  |
| Информирование педагога | Тем. совещания по аттестации и инд. консультации; информирование о мероприятиях, участие в которых необходимо для аттестации | в теч. учебного года |  |
| Психологическая поддержка | Тренинги и психологическая помощь | в теч. учебного года |  |
| Повышение квалификации | Курсовая подготовка, семинары (в т.ч. в ОУ) | в теч. учебного года |  |
| Участие в мероприятиях | Участие в конкурсах, НПК, соревнованиях, мастер-классах и пр | в теч. учебного года |  |
| Трансляция опыта | Выступления на ГПГ, семинарах, мастер-классах, в конкурсах, публикации | 2,3 четверть |  |
| Работа с детьми | Конкурсы, олимпиады, фестивали и тд | в теч. учебного года |  |
| Работа с родителями и соц. партнёрами | Род. собрания и инд. консультации, совместные мероприятия с детьми | в теч. учебного года |  |
| Контроль выполнения ИОП | Контрольная диагностика | По итогам четверти |  |
| Первичная экспертиза аттестационных материалов | Проверка наполняемости портфолио | Конец учебного года |  |
| Анализ и планирование | Анализ работы за год и планирование метод. сопровождения на след. учеб год | Конец учебного года |  |

Подводя итоги своей двухлетней деятельности по повышению уровня категорийности педагогов школы, могу сказать, что главное, о чём нужно помнить - это правильная мотивация, текущий контроль и объяснение учителю всех аспектов предстоящей аттестации. Когда педагог знает, что делать, в каком объёме и как - он более самостоятелен в своих действиях и более результативен в своих достижениях.