Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение

«Детский сад № 167 «Колокольчик»

города Чебоксары Чувашской Республики

**Доклад**

на тему:

**Методическое сопровождение педагогов**

**в межаттестационный период**

Подготовила

старший воспитатель

МБДОУ «Детский сад № 167» г. Чебоксары

Музянова О.В.

Чебоксары 2012

Подготовка и проведение аттестации педагогических работников – одно из важных направлений деятельности старшего воспитателя. Так как именно аттестация дает возможность стимулировать непрерывный рост уровня профессиональной компетентности. Аттестация работников проводится в соответствии со следующими нормативно-правовыми документами:

* Закон РФ от 10.07.1992 № 3266-1 «Об образовании»;
* Приказ министерства образования и науки РФ от 24 марта 2010 г. N 209 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений»;
* [Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от №761н от 26 августа 2010 г. «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;](http://www.edu.murmansk.ru/www/to_guidance/docs/federal_prikaz/2010-08-26_761.doc)
* Приказ Министерства образования и науки РФ от 24 марта 2010 г. № 209 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений»;
* [Разъяснения по применению Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений;](http://www.edu.murmansk.ru/www/to_guidance/docs/federal_prikaz/2010-08-18_46.rar)
* [Дополнения к Разъяснениям по применению Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений](http://www.edu.murmansk.ru/www/metslujba/attestation/2011-08-15.zip).

Аттестация педагогов – это оценка не только уровня их профессиональной компетентности, но и деятельности дошкольного учреждения в целом. Грамотная организация процедуры аттестации способствует формированию высокопрофессионального кадрового состава ДОУ. При этом большое значение имеет объединение усилий методической и психологической служб, обеспечивающих психологическую поддержку аттестуемых (Е.Ю. Кабаленова).

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

Основные задачи аттестации:

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

Для педагогических работников установлены принципы добровольности, открытости и коллегиальности прохождения аттестации.

Функции аттестации в структуре управления образованием:

* Стимулирование персонала к эффективной профессиональной деятельности.
* Управленческий инструмент оценивания.
* Внутренний контроль результатов профессиональной деятельности.

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-методической 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 (методиста) 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.

В связи с этим, в своей работе мы выделяем цели деятельности:

* стимулирование роста квалификации, профессионализма и продуктивности педагогического труда,
* развитие творческой инициативы педагогов,
* повышение качества образования путем объединения усилий методической и психологической служб ДОУ.

Н.Н. Бояринцева, В.А. Новицкая, П.И.Третьякова выделяют факторы эффективной организации аттестационного процесса:

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

Интерес представляет опыт работы Кабалёновой Е., Трошковой Т., которые отмечают направления деятельности методической службы ДОУ по отношению к аттестуемым педагогам – этапы сопровождения аттестуемого.

Диагностическая деятельность.

Цель: всестороннее изучение личности и деятельности воспитателя.

* Изучение теоретических знаний.
* Изучение специальных умений и навыков воспитателя.
* Изучение личностных особенностей и профессионально значимых качеств.

Развивающая деятельность.

Цель: обеспечить профессиональный рост и совершенствование мастерства воспитателя по всем показателям его деятельности.

* Расширение знаний основ педагогики и психологии.
* Повышение профессионального мастерства и психологической компетенции педагога.
* Создать условия, дающие воспитателю возможность проявлять творчество, новаторство.
* Развитие личностных и профессионально значимых качеств педагога.
* Формирование навыков эффективного взаимодействия с детьми, их родителями, администрацией и коллегами по работе.

Коррекционная деятельность.

Цель: оказание помощи в преодолении профессиональных и личностных проблем.

* Формирование у педагогов интереса к практической психологии.
* Предотвращение стереотипизации профессиональной деятельности, формирование способности к восприятию нового.
* Профессиональная помощь педагогу в разрешении профессиональных проблем.
* Мобилизация скрытых психологических ресурсов педагога, обеспечивающих самостоятельное решение проблем.
* Коррекция нарушений личностных дисгармоний.

Мы взяли за основу опыт данной работы – этапы сопровождения и стараемся использовать разнообразные формы работы с педагогами.

На первом диагностическом этапе, при организации сопровождения и поддержки педагога мы оформляем диагностическую карту, где выявляются проблемы, трудности педагогов, а так же накопленный опыт, которым они могут поделиться. Данная карта разработана выше указанными авторами. Такая карта отражает все параметры деятельности педагога. Занесение в такую карту данных позволяет самому педагогу контролировать этапы своих достижений по различным направлениям, отслеживать процесс накопления необходимого материала для обобщения и распространения своего опыта, повышения квалификации, тематику самообразования. По результатам диагностирования выводятся сводный результат: определяются уровни профессиональной компетенции: недопустимый (низкий), критический (ниже среднего), достаточный (хороший), уровень педагогической компетентности оптимальный (высокий) – позволяющие определить дальнейшую работу. Так же данная карта позволяет педагогам реально оценить свои возможности и определить горизонты самообразования. Проводим анкетирование педагогов по вопросам подготовки к процедуре аттестации, где воспитатели определяют формы повышения своих профессиональных знаний, затруднения, направления профессиональной подготовки. Кроме этого в начале учебного года с помощью «Диагностической карты возможностей и затруднений педагогов» определяем как слабые места в работе, так и возможности педагогов поделиться накопленным опытом работы. На основе полученных сведений определяем направления и формы работы с педагогами, и содержание методического сопровождения:

* определение групп педагогических трудностей и проблем в профессиональной компетентности воспитателей;
* совместная разработка индивидуальных маршрутов развития профессиональной компетентности воспитателей, в зависимости от результатов оценки состояния профессиональной компетентности (план самообразования);
* осуществление вариантов методического сопровождения воспитателя, групп воспитателей со схожими профессиональными трудностями, всего педагогического коллектива в условиях дошкольного образовательного учреждения;
* проведение промежуточной диагностики и самодиагностики становления профессиональной компетентности воспитателя, внесение корректив в методическое сопровождение.

На втором этапе сопровождения аттестуемого составляем план дальнейшей работы. Составление плана работы предполагает организацию работы по повышению квалификации, для этого мы составляем отдельный план для более четкого отслеживания работы по курсовой переподготовке воспитателей. План по самообразованию и представлению передового педагогического опыта составляется педагогами самостоятельно, учитывая свои возможности, свой накопленный опыт. При составлении плана учитываем стаж работы педагогов, имеющуюся категорию, здесь педагоги указывают тему самообразования, форму и сроки отчетов, а так же тематику курсов повышения квалификации, которая для них интересна.

Следует отметить, что здесь второй и третий этап неразрывно связаны между собой, так как сопровождение, коррекция, профессиональная помощь и поддержка в разрешении проблем осуществляется одновременно, по мере возникновения проблем.

На основе полученной информации для педагогов, готовящихся к аттестации составляется план работы, включающий в себя содержание, формы работы, сроки проведения.

Один из основных методов сопровождения аттестующихся, который мы используем в ДОУ является система непрерывного повышения квалификации педагогов ДОУ, которая предполагает разные формы:

* обучение на курсах;
* самообразование;
* участие в методической работе города, района, детского сада;
* участие в конкурсах, фестивалях на уровне города, республики, федерации.

Курсы повышения квалификации проходят на базе ЧРИО по предварительной заявке. Вся информация на сайте организации.

На современном этапе – основная работа в межаттестационный период – это повышение результативности деятельности педагога. Для воплощения необходима долгая, плодотворная работа педагога. Обязательно знакомим педагогов с картами результативности педагогической деятельности, что позволяет им объективно оценить свои возможности, перспективы роста и деятельности, нацеливании на результат.

Самообразование, по словам К.Ю. Белой – это самостоятельное приобретение знаний из различных источников с учетом интересов и склонностей каждого конкретного человека. Темы для самообразования подбираются с учетом индивидуального опыта и профессионального мастерства. Они всегда связаны с прогнозируемым результатом и направлены на достижение качественно новых результатов работы. Поэтому организацию самообразования педагогов необходимо делать гибкой, позволяющей приобщать каждого сотрудника, активно включать работу по самообразованию в педагогический процесс детского сада. Система методических мероприятий обязательно подчиняется главной цели – стимулирование педагогов в профессиональном совершенствовании. Мы предложили воспитателям объединиться в своей работе над определенной темой, близкой им по содержанию.

К.Ю. Белая рекомендует организовывать самообразование педагогов гибкой, позволяющей приобщать каждого сотрудника, активно включать всю работу по самообразованию в педпроцесс детского сада. В индивидуальной беседе с воспитателем определяем, какая проблема ему интересна или в чем он испытывает затруднения, что нового есть в его практике. Здесь же проводим анкетирование, определяем тему самообразования, выявление, изучение и распространение педагогического опыта.

Отметим важный момент – обобщение и распространение педагогического опыта в рамках профессионального сообщества на разных уровнях:

* на уровне образовательного учреждения через открытые занятия, семинары, педагогические советы, участи в «круглых столах», консультирование, наставничество для молодых воспитателей, работа в творческих группах,
* на муниципальном уровне через открытые занятия, семинары, участие в методических объединениях, участие в конкурсах, фестивалях;
* на региональном уровне: научно-практические конференции, фестивали, конкурсы;
* на федеральном уровне: научно-практические конференции, всероссийские конкурсы, фестивали, интернет-конференции.

Результаты своей работы педагоги представляют на мероприятиях в ДОУ: выступления на педагогических советах, проведение семинарских занятий, практикумов, консультаций, участием в творческих группах. Так же проходят открытые показы, мастер-классы, творческие отчеты, выставки работ воспитанников.

Одной из форм самообразования, которую мы предлагаем педагогам, является научно-исследовательская работа, тема которой определяется самим педагогом. Научно-исследовательская работа предполагает углубление знаний педагогов по какому-либо вопросу, приобретаемые из разных источников, заставляя занимающихся сравнивать, анализировать, делать выводы и формировать свое собственное мнение по данному вопросу. Умения собирать, накапливать и хранить сведения, факты, выводы пригодятся для выступления на семинарах, педагогических советах, участия в дискуссиях и др. Мы предлагаем педагогам представлять итоги своей работы, публикуясь в сборниках научных трудов издательства ФГБОУ ВПО «Чувашский государственный педагогических университет им. И.Я. Яковлева», международных сборниках и др.

Как воспитатель работал в межаттестационный период, хорошо прослеживается в его материалах. Педагоги могут проявить себя в работе городских методических объединений, проводить открытые занятия, участвовать в семинарах, обобщать опыт своей работы. Сейчас проводится огромное количество конкурсов по различным направлениям. Педагог может принимать участие в научно-исследовательской и экспериментальной работе, участвовать в работе методических объединений. Участие в данных мероприятиях положительно сказывается на оценке уровня профессионального развития. Кроме того, педагог может представить результаты не только своего труда, но и достижения воспитанников. Это результаты творческих конкурсов различного уровня, которые проводятся ежегодно в городе, республике. Среди республиканских организаций, проводящих всевозможные конкурсы, мы предлагаем воспитателям сотрудничать:

* Развивающий центр школьников и дошкольников «Совёнок»,
* Российский образовательный центр «Дарование»,
* Российский развивающий детский центр «Радуга» и др.

По результатам участия в конкурсах педагогам выдаются дипломы, грамоты. Здесь отметим, что в последнее время наблюдается активность воспитателей, проявляется желание участвовать в конкурсах.

Результатом профессионального развития педагога так же служит портфолио, которое педагог формирует в течение всего межаттестационного периода. Портфолио представляет собой папку-накопитель, целью которой является фиксирование, накопление и оценка уровня профессионального развития и роста, а также эффективности труда педагога за последние годы. В портфолио помещаются материалы профессиональных достижений, творческие работы, проекты, оформление достижений педагога, методических наработок, творческой копилки, публикаций и другое. Представленные материалы рассматриваются как свидетельства профессионализма педагога: свидетельства о повышении квалификации, участии в семинарах, конференциях, дипломы, поощрения, награды; результаты деятельности воспитанников. Это позволяет педагогу провести анализ своего профессионального роста, обобщить опыт работы, поставить дальнейшие цели, спланировать и организовать собственную деятельность. Следует помнить, что представляемый аттестуемым портфолио помогает судить о результативности деятельности педагога.

В настоящее время, в связи с внедрением ИКТ существует различные подходы к организации методического сопровождения, педагогические технологии и методики, основанные на использовании информационно-коммуникативных технологий. Расширение информационного пространства за счет внедрение сервисов сети Интернет открывает новые модели взаимодействия с другими педагогами на различных уровнях. Одним из эффективных средств изменения традиционного подхода к деятельности педагога является создание собственного Интернет-ресурса педагога, который может быть представлен в виде веб-страницы на сайте ДОУ. На сайте нашего ДОУ мы поместили странички наших специалистов, где размещаем сведения о профессионализме, а так как сайт больше ориентирован на родительскую общественность, то разместили рекомендации для родителей на актуальные вопросы. В перспективе – размещение страницы для каждого педагога нашего ДОУ. Но на сегодняшний день существуют и проблемы – это не достаточное овладение педагогами ИКТ, отсутствие информационного обеспечения.

Результатами работы по аттестации педагогов в нашем ДОУ являются следующие показатели: в 2009 году аттестовалось 8 человек – 1 педагог на первую, 7 – на вторую, в 2010 году аттестовалось 8 педагогов, из них на первую категорию – 5 человек, на вторую 3. В 2011 году на первую квалификационную категорию аттестовалось 3 педагога. В этом году на первую категорию претендуют 3 педагога. Но, также наблюдается большое количество неаттестованных педагогов, это связано с текучестью кадров. Таким образом, за период 2010-2012 г. аттестовано 76% педагогов, 8 (46%) человек повысили свой квалификационный уровень.

Итак, в работе в межаттестационный период мы стараемся создавать условия веры педагога в свои силы, оказывать всестороннюю помощь внутри учреждения. Продолжать работу с педагогами по распространению педагогического опыта через публикации в сборниках научных статей. Активизировать педагогов на участие в конкурсах, научно-практических конференциях, семинарах разного уровня.

Результатом усилий педагога обязательно будет совершенствование работы, профессиональных интересов на достаточно продолжительный период времени. А равномерное распределение усилий, направленные на профессиональное развитие ориентирует на развитие таких профессионально значимых умений, как рефлексия, самоанализ, проектирование, организованность, самостоятельность.

**Список литературы**

1. Алехина И. В. Методическое сопровождение становления профессиональной компетентности педагога дошкольного образования в межаттестационный период [Текст] / И. В. Алехина // Педагогическое мастерство: материалы междунар. заоч. науч. конф. (г. Москва, апрель 2012 г.).  – М.: Буки-Веди, 2012. – С. 307-310.
2. Волобуева Л.М. Организация аттестации педагогов в дошкольном учреждении / Л.М. Волобуева // Справочник старшего воспитателя. – 2007. – № 3. – С. 4-10.
3. Кабаленова Е., Трошкова Т. Как помочь воспитателю пройти аттестацию / Е. Кабаленова, Т. Трошкова // Дошкольное образование. – 2007. – № 22. – С. 7-23.