Комитет общего и профессионального образования

Ленинградской области

Государственное автономное образовательное учреждение

дополнительного профессионального образования

«Ленинградский областной институт развития образования»

**Кафедра управления и профессионального образования**

****

**Особенности проведения аттестации педагогов в условияхцифровой трансформации образования:в вопросах и ответах**

**Учебно-методическое пособие**

**г. Санкт-Петербург**

**2021**

УДК

ББК

*Печатается по решению редакционно-издательского совета*

*ГАОУ ДПО «ЛОИРО», в рамках реализации государственного*

*задания на 2021 год*

Рецензенты:

**Марон А.Е.,**заслуженный работник высшей школы РФ, доктор педагогических наук, профессор,заведующий лабораторией непрерывного образования управленческих кадров и издательской деятельностиинститута управления образованием РАО

**Шаталов М.А.**, доктор педагогических наук, доцент, проректор по научно-методической деятельностиГАОУ ДПО «ЛОИРО»

Авторы - составители:

**Н.А. Ермейчук, А.А. Моштаков, С.В. Котина, В.П. Топоровский,**

**Е.В. Шеховцева**

Еремейчук Н.А., Моштаков А.А., Котина С.В., Топоровский В.П. Особенности проведения аттестации педагогов в условиях цифровой трансформации образования:в вопросах и ответах: учеб.-метод. пособие / Н.А. Ермейчук, А.А. Моштаков, С.В. Котина, В.П. Топоровский, Е.В. Шеховцева .– СПб: ГАОУ ДПО «ЛОИРО», 2021 г. – 160с.

ISBN…

Учебно-методическое пособие «Особенности проведения аттестации педагогов в условиях цифровой трансформации образования: в вопросах и ответах» отражает специфику организации и проведения аттестациипедагогов учреждений среднего профессионального образования (далее –СПО)в условиях цифровой трансформации образования.

Представлены технологии проведения аттестации работников и педагогов учреждений СПО с учетом требований нормативных правовых актов и теоретических подходов к вопросу организации и проведения аттестациив условиях цифровой трансформации образования.

Адресуется преподавателям и практическим работникам системы СПО, работникам методических служб, органов управления образованиемдля организации и проведения аттестационных мероприятий.

© ГАОУ ДПО «ЛОИРО», 2021

**Содержание**

Аннотация

Пояснительная записка

1. Общие положения
2. Основные подходы и принципы проведения аттестации педагогов в современных условиях
3. Интеграция цифровых технологий в региональную систему управления образованием
4. Особенности проведения аттестации на информационной платформе ГИС «СОЛО»
5. Теоретические основы аттестации профессионального роста педагога
6. Факторы повышения качества проведения аттестации в образовательных организациях СПО
7. Перспективы развития системы аттестации педагогических работников в условиях цифровой трансформации образования
8. Литература
9. Приложения

**Аннотация**

Учебно-методическое пособие (далее - УМП) «Особенности проведения аттестации педагогов в условиях цифровой трансформации образования:в вопросах и ответах» показывает специфику организации и проведения аттестации педагогов учреждений СПО в условиях цифровой трансформации образования.

В УМП представлены технологии проведения аттестации работников среднего профессионального образования с учетом требований нормативных правовых актов, содержательных, методических и технологических аспектов в современных условиях, способствующих внедрению инновационных идей в образовательный процесс профессиональной подготовки специалистов в учреждениях СПО.

Материалы УМП структурированы, исходя из тематики, целей его подготовки и применения. Выделены теоретические, содержательные, технологические и практические аспекты проведения аттестации педагогических работников учреждений СПО в современных условиях.

Теоретические обоснования подкреплены материалами и модельными актами (планы, дорожные карты, экспертные заключения, рекомендации и др.), подготовленными работниками учреждений СПО Ленинградской области.

УМП подготовлено и печатается на основании государственного задания ГАОУ ДПО «ЛОИРО» на 2021 год (пункт 3.5.13). Для повышения самоконтроля и закрепления теоретического и практического материала, содержание основных разделов пособия дополнено вопросами.

В разработке УМП приняли участие работники образовательных учреждений Ленинградской области:

* ПреподавателиГАОУ ДПО «ЛОИРО**»:**

**1. Моштаков Антон Анатольевич,**заместитель руководителя СПО по УПР, АОУ ЛО ВО «ГИЭФПТ»,кандидат педагогических наук, доцент кафедры управления и профессионального образования ГАОУ ДПО «ЛОИРО».

**2. Котина Светлана Владимировна***,* кандидат философских наук, доцент кафедры управления и профессионального образования ГАОУ ДПО «ЛОИРО»

**3. Топоровский Виталий Петрович,** доктор педагогических наук, профессор, профессор кафедры управления и профессионального образования ГАОУ ДПО «ЛОИРО».

**4. Шеховцева Екатерина Валерьевна,** кандидат юридических наук, доцент, заведующий кафедрой управления и профессионального образования ГАОУ ДПО «ЛОИРО».

* Работники учреждений СПО Ленинградской области:

**1. Ермейчук Наталья Андреевна,** кандидат филологических наук, преподаватель ГАПОУ ЛО «Киришский политехнический техникум».

**2. Ганецкая Светлана Викторовна,** методист ГАБОУ ЛО «Лужский агропромышленный техникум».

**3. Джежелий Нина Ивановна,** заместитель директора по учебной работе ГБПОУ ЛО «Гатчинский педагогический колледж им. К.Д. Ушинского».

**4. Кошевенко Елена Геннадьевна,** заместитель директора по научно-методической и исследовательской работеГБПОУ ЛО «Гатчинский педагогический колледж им. К.Д. Ушинского».

**5. Крупнова Елена Евгеньевна,**заместитель директора ГАПОУ ЛО «Тихвинский промышленно-технологический техникум им. Е.И. Лебедева»

**6. Курбатова Лариса Джоновна***,* методист, преподаватель ГБПОУ ЛО «Техникум водного транспорта».

**7. Омутова Елена Владимировна,** заместитель директора ГАПОУ ЛО «Выборгский политехнический колледж «Александровский».

УМП адресовано работникам системы среднего профессионального образования, методическим службам разных уровней и учреждений для использования в ходе повышения квалификации; самообразования; планирования, организации и проведения аттестации педагогов.

**Пояснительная записка**

Современные вызовы образования, повсеместный переход на дистанционное обучение, инновационные изменения, происходящие в образовательных системах, требуют новых подходов к решению задач по повышению профессиональной компетентности педагога. Одной из возможностей повышения профессионального роста и развития педагога, повышения его профессионализма и результативности педагогического труда является процедура аттестации и эффективность профессиональной и методической деятельности в межаттестационный период.

Аттестация педагогических работников в учреждениях СПО в целях подтверждения соответствия занимаемым должностям проводится один раз в пять лети, в тоже время, в целях установления квалификационной категории - по желанию педагогических работников.В целом аттестация способствует развитию профессиональных качеств педагога, а наличие у педагогов квалификационной категории дает возможность выделить профессионалов своего дела.

Однако наибольшую роль в развитии профессиональных качеств педагога и совершенствования его педагогической деятельности, играет деятельность работников образования в межаттестационный период. То есть, данный период практической деятельности педагога с целью формирования портфолио, комплекта документов, характеризующих качество работы, формирует рефлексию его собственной деятельности. А содержание портфолио должно показать, что педагог достиг за данный период более высокого уровня мастерства в своем профессиональном развитии.

В последние годы процедура аттестации завершается подготовкой рекомендаций каждому педагогу длявыстраивания дальнейшего профессионального маршрута по организации работы в межаттестационный период с целью устранения выявленных дефицитов. Рекомендации определяют маршрут по обеспечению непрерывного системногоразвития профессиональной компетентности педагога. Идея подготовки и выполнения рекомендаций выдвигает на первый план задачи по поиску и применению оптимальных, эффективных форм и содержания деятельности педагога в межаттестационный период. Учитывая выявленные дефициты в профессиональной деятельности педагога по следующим важнейшим направлениям: предметным;методическим; коммуникативным и психолого- педагогическим, определяются формы и методы по их устранению.

Рекомендации по выявленным дефицитам составляются для оказания практической помощи в организации непрерывного образования педагога в межаттестационный период на основе интеграции методической деятельности, самообразования и использования возможностей открытой профессионально-образовательной среды образовательной организации, а также в ходе повышения квалификации и курсовой подготовки.

Содержание, логика и структура рекомендаций предполагают не просто развитие педагога и его рост как профессионала, а процесс, когда на основе освоения и внедрения современных инновационных технологий, эффективных методов и форм организации образовательного процесса, повышается качество профессиональной подготовки специалистов, исходя из запросов личности, требований рынка труда, экономики и производства.

Отметим, что рекомендации должны быть подготовлены адресно, для каждого педагога разрабатываются конкретные пути и виды деятельности, чтобы, учитывая выявленные дефициты, организовать комплексную деятельность по их устранению, профессиональному росту и развитию в ходе педагогической деятельности. Для этого, необходимо качественно организовать консультационно-методическое сопровождение профессиональной деятельности педагога и его личностно-профессионального роста в межаттестационный период. В теории педагогической науки рассматриваются различные алгоритмов профессионального роста и развития педагогов, настоящее УМП предлагается рассмотреть один из алгоритмов профессионального роста по устранению дефицитов в межаттестационный периодна примере ГАПОУ ЛО «Выборгский политехнический колледж «Александровский», представленный в приложении. Опыт ГАПОУ ЛО «Выборгский политехнический колледж «Александровский» позволяет определиться с основными направлениями для разработки индивидуального маршрута педагога с учетом рекомендаций по устранению выявленных дефицитов в межаттестационный период в процессе педагогической деятельности.

Рекомендации по результатам аттестации позволяют использовать разнообразные методы активизации педагогической деятельности педагога (учебная и методическая деятельность) и мотивации познавательной активности студентов (проектно-исследовательская деятельность, внеурочная работа, работа факультативов и кружков).

В связи с этим, в межаттестационный период с педагогами выстраивается работа, которую можно разделить на следующие этапы:

– *диагностический* – проведение диагностики и самодиагностики профессиональной деятельности путем анкетирования, тестирования, самоанализа, собеседования, наблюдения и др. Целью данного этапа является уточнение проблем и дефицитов для поиска вариантов их разрешения;

– *прогностический*–определение целей и задач, разработка системы мер, направленных на разрешение выявленных проблем, создание собственного индивидуального маршрута для постоянного роста мастерства и совершенствования профессиональной компетентности педагога;

– *практический* – деятельность на основе индивидуального маршрута, эффективного использования разработанного программного обеспечения, внедрения в учебный процесс современных образовательных технологий;

 –*обобщающий*– подведение итогов и оформление документов (портфолио, справок, экспертных заключений, статей, рекомендаций и др.) по результатам профессиональной деятельности в межаттестационный период;

– *аналитический*–анализ и оценка результатов и документов для аттестации, на основе которых проводится коррекция и поиск новых решений.

Таким образом, межаттестационный период представляет собой процесс совершенствования профессионального уровня преподавателя в целях повышения качества образовательного процесса. Об этом можно судить по следующим основным критериям, указанным в экспертном заключении: мониторинг динамики достигнутых результатов, включенность студентов во внеурочную, проектно-исследовательскую деятельность, распространение и обобщение педагогического опыта, участие в профессиональных конкурсах, вклад в повышение качества образования и др.

Нужно отметить, что для эффективной организации образовательного процесса, в современных условиях у педагогов должны быть сформированы следующие виды компетентностей: проектные, методические, технологические, исследовательские, аналитические и экспертные, позволяющие более качественно выполнять профессиональные функции на основе применения интерактивных педагогических технологий.

В педагогическом коллективе ГАПОУ ЛО «ВПК «Александровский»в реализации индивидуальных маршрутов педагогов в межаттестационный период большое значение уделяется методическому сопровождению образовательной деятельности, созданию комплекса взаимосвязанных действий и процедур, обеспечивающих оказание разносторонней, индивидуальной и дифференцированной помощи каждому педагогу.

Методическое сопровождение (в отличие от традиционных форм методической работы) как комплекс взаимосвязанных действий и процедур обеспечивает оказание разносторонней и точечной помощи педагогу на протяжении всей его профессиональной карьеры, требует достаточно тонкой инструментовки, носит индивидуализированный и дифференцированный характер. Всё это позволяет гибко реагировать на профессионально-личностные запросы и потребности педагогов, устранять причины неудовлетворенности деятельностью, а также формировать позитивные профессиональные установки.

В ходе сопровождения создаются условия для устранения выявленных дефицитов, например:

- отсутствия навыка публичных выступлений и трансляции своего педагогического опыта;

- недостаточно отработаны умения по обобщению и представлению своего педагогического опыта перед другими и др.

Таким образом, в межаттестационный период педагог повышает качество преподаваемого предмета, внедряя и применяя современные образовательные технологии, разрабатывая методические пособия и рекомендации. Презентуя профессиональные достижения, путем выступлений на семинарах, конференциях, размещения публикаций в педагогических сборниках, в сети Интернет, организует сотрудничество со студентами, вовлекает их в исследовательскую деятельность, тем самым, совершенствует свой профессиональный педагогический опыт и формирует необходимые компетентности для последующего прохождения аттестации и, как итог, повышается качество профессиональной подготовки специалистов.

Кроме того, грамотно выстроенная, на основе рекомендаций, подготовленная экспертами для деятельности по устранению дефицитов, выявленных в ходе прохождения аттестации, работа в межаттестационный период, позволяет получить необходимую информацию не только о результатах деятельности педагога, но и о методических, организационных механизмах их достижения и, тем самым добиваясь повышения качества образовательного процесса для подготовки специалистов в учреждениях СПО.

1. **Общие положения**

В современных условиях, в учреждениях СПО, в первую очередь, требуется изменение мышления педагогов в сторону большей мобильности и креативности, повышения их профессиональной компетентности. Возрастает потребность в педагоге, способном изменять и формы, и содержаниедеятельности посредством критического, творческого осмысления и применения в своей практике достижений науки и педагогического опыта.

Одним из средств реализации данного направления является процедура аттестации, которая имеет большое значение не только для повышения психолого-педагогической компетентности педагогического состава учреждений СПО, но и является мощным фактором повышения качества обучения и подготовки специалистов, в целом.

Однако практика показывает, что сама процедура аттестации всегда несёт стрессовый характер для педагогов. Особенное внимание следует обращать на проведение аттестационных процедур с молодымиспециалистами, для которых первым аттестационным испытанием считается обязательная аттестация – на «соответствие занимаемой должности».

Эта процедура осуществляется в самом образовательном учреждении и регламентируется локальными нормативными актами, комиссией созданной приказами руководителей учебного заведения. В качестве примера, в приложении,представлены модельные акты, разработанные и применяемые при проведении обязательной аттестации на соответствие занимаемой должности в учреждении СПО.

На примере ГАПОУ ЛО «Тихвинский промышленно-технологический техникум им. Е.И. Лебедева», где результаты анкетирования, проведенного в коллективе,показали следующие аспекты, влияющие на оценку респондентами процедуры аттестации:

- негативные эмоциональные состояния молодых специалистов (неуверенность в своих силах, банальный страх перед новым испытанием);

- неприятие педагогическими работниками любых инноваций и реформ;

- дефицит времени и загруженность, связанная с заполнением документации (неумение ориентироваться в поиске необходимой информации);

- нежелание любого вмешательства в профессиональную деятельность, оценку труда (неуверенность в силах, иногда, переоценка возможностей, амбиции);

- незнание нормативно-правовой базы и локальных нормативных актов самого образовательного учреждения, что в целом, связывается с недостаточностьюпрактического опыта.

В связи с этим, для совершенствования качества аттестации на соответствие занимаемой должности в ГАПОУ ЛО «Тихвинский промышленно-технологический техникум им. Е.И. Лебедева» организована работа в предаттестационный период, который проходит в несколько этапов и сопровождаетсядеятельностью методических служб техникума, системой наставничества и др. мероприятиями:

1 этап – *диагностический,* диагностика и самодиагностика профессиональной деятельности посредством анкет, собеседований и наблюдений. Этот этап является самым сложным и длительным, так как процесс самодиагностики и самооценки своей профессиональной деятельности идёт, как правило, методом «проб и ошибок». Цель данного этапа – поиск проблем.

2 этап – *плановый,* создание собственного маршрутного листа/дорожной карты совершенствования профессиональной компетентности.

3 этап – *консультационный,* совместная работы с методической службой техникума, самостоятельное изучение рекомендуемой профессиональной и нормативно-правовой литературы.

4 этап – *практический,* работа по выработанному маршруту; цель – корректировка - действие – оценка.

5 этап – *аналитический,* анализ результатов, на основе которых проводится коррекция и, при необходимости, поиск новых решений.

В ГАПОУ ЛО «Тихвинский промышленно-технологический техникум им. Е.И. Лебедева» разработан и используется «Индивидуальный план работы» преподавателя (далее – ИПР), в котором каждый год фиксируется выполнение плановой нагрузки, вся учебно-методическая, научная, организационно-методическая, воспитательная работа преподавателя. ИПР помогает планировать, систематизировать и анализировать свою деятельность, являясь своеобразной «дорожной картой» преподавателя и связующим звеном в подготовке к процедуре аттестации.

Грамотная сбалансированная работа перед аттестацией позволяет получить информацию не только о результатах работы преподавателя, но и о процессе их достижения, о проблемах, возникающих в ходе работы, а это является чрезвычайно важным для определения стратегии дальнейшего профессионального развития педагога.

Таким образом, процесс подготовки к аттестации – это системная и комплексная работа, организованная методической службой техникума и направленная на развитие профессионализма педагога. Грамотно созданные условия и организованная поддержка в начале педагогической деятельности будут способствовать формированию высокопрофессиональных кадров и, как следствие, повышению эффективности и качества деятельности образовательного учреждения. Такому результату способствует ежегодный план методической работы образовательного учреждения СПО (Приложение).

Не следует путать аттестацию на соответствие занимаемой должности с аттестацией на квалификационную категорию, хотя и стоит отметить, что обе аттестации имеют общие проблемы, которые мешают проведению самой процедуры аттестации и экспертизы педагогической деятельности педагогов:

1. Психологическая неподготовленность к процедуре аттестации.

2. Недостаточная информированность по основным аспектам ее проведения.

3. Отсутствие сбалансированностивдеятельности субъектов аттестации.

4. Недостаточная эффективность сопровождения процедуры аттестации.

5. Нечеткое понимание процедуры аттестации и требований к ней, закрепленных Федеральным законом от 29.12.20212 №273-ФЗ «Об образовании вРоссийской Федерации», приказов и распоряжений органов управления образованием.

В связи с этим уточним основные подходы к аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и находящихся в ведении субъекта РФ – Ленинградской области на квалификационную категорию.

Так, аттестация осуществляется аттестационными комиссиями, формируемыми уполномоченными органами государственной власти субъектов РФ, целях установления квалификационной категории[8].Для эффективности проведения аттестации рекомендуется применять следующие принципы: объективности и субъектности;непрерывности, последовательности;системности и комплексности;гласности и открытости; единства критериев и требований;логичности и преемственности;воспитательного эффекта;информационного и комплексного подхода.

 Выделим основные понятия, лежащие в основе процессов аттестации:

1. *Диагностика.* Основные термины: «диагноз»(греч. diagnosis – распознавание) и «диагностика»(греч. diagnostikos, способный распознавать).
2. *Экспертиза,* (от лат. *expertus*– опытный, сведущий) – исследование, проводимое лицом, сведущим в науке, технике, искусстве или ремесле, привлечённым по поручению заинтересованных лиц, в целях ответа на вопросы, требующие специальных познаний.
3. *Аттестация* – акт государственно-общественного контроля, выявляющий соответствие результата образования, уровня профессиональной компетентности педагогов, качества предоставляемых образовательных услуг требованиям Федеральных государственных образовательных стандартов, а также механизм, обеспечивающий развитие образования через стимулирование профессионального роста педагогов как основного условия достижения позитивных результатов.
4. *Квалификационная категория* – соответствующий нормативным критериям уровень квалификации, профессионализма и продуктивности (устойчивых результатов деятельности) педагогического и управленческого труда, обеспечивающий работнику возможность решать профессиональные задачи определенной степени сложности. Различные квалификационные категории предполагают, прежде всего, дифференциацию уровня сложности функциональных задач, которые решает работник. Они носят иерархический характер. Более высокая категория предполагает способность выполнять все виды работ, относящихся к предыдущей категории плюс еще дополнительно.
5. *Компетентность* **-** выраженная способность применять свои знания и умения. Компетентность выражается в готовности к осуществлению какой-либо деятельности в конкретных профессиональных (проблемных) ситуациях. Она проявляется в личностно-оиентированной деятельности и характеризует способность человека (специалиста) реализовывать человеческий потенциал для профессиональной деятельности. Под компетентностью понимается интегрированная характеристика качеств личности, результат подготовки для выполнения деятельности в определенных областях (компетенциях).
6. *Портфолио* педагогического работника государственного образовательного учреждения на квалификационную категорию **–** это комплект документов, представляющий совокупность сертифицированных или несертифицированных индивидуальных достижений педагогов, который может рассматриваться как форма оценки работы педагога при проведении аттестации на соответствие заявленной квалификационной категории. Портфолио в переводе с французского языка означает «излагать», «формулировать», «страница» или «досье», «собрание достижений», а в переводе с итальянского - «папка с документами», «папка специалиста».
7. *Форма аттестации* ***–*** способ, позволяющий провести оценку уровня квалификации. К наиболее распространенным способам аттестации относятся: психолого-педагогическое тестирование, экзамен, творческий отчет, авторский проект, представление методических, научно-методических, опытно-экспериментальных разработок, самоанализ деятельности, экспертиза компетентности, анализ результативности деятельности. В каждом конкретном случае могут быть выбраны различные формы аттестации.
8. *Критерий*– отличительный признак, на основе которого, производится оценка или принимается решение. Аттестационные критерии устанавливаются в соответствии с целями экспертизы, они позволяют вынести суждение относительно соответствия имеющейся квалификации той или иной квалификационной категории. Обычно критерий выражается через определенные показатели. Используемые в ходе аттестации критерии могут быть качественными и количественными.
9. *Качественные критерии* (словесные, сравнительные) позволяют описать содержание и специфику рассматриваемого признака и дать его оценку. Например, «превышает требования должностной инструкции», «соответствует должностной инструкции», «существенно ниже, чем требует должностная инструкция».
10. *Количественные* (числовые, балльные) *критерии* отражают меру выраженности. К ведущим критериям отнесения педагогов к соответствующей квалификационной категории выступают: уровень развития педагогической компетентности, результативность учебной и воспитательной деятельности, удовлетворенность потребителей образовательной услуги.
11. *Профессиональный стандарт*педагогической деятельности – система требований к качествам (компетентности) субъекта, которые в своей целостности определяют возможность занятия конкретной должности и определяют успех в педагогической деятельности. Эти качества не сводятся только к знаниям, умениям, способностям и личностным характеристикам работника, которые в своих интегральных проявлениях лежат в основе *профессиональной компетентности*, они её характеризуют. [49].

Аттестация проводится в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»[8], в котором определены следующие виды аттестации: обязательная (в целях подтверждения соответствия занимаемой должности) и добровольная (в целях установления квалификационной категории).

Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должностипроводится один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями (далее - аттестационная комиссия организации)».

Учитывая, что обязательная аттестация на соответствие занимаемой должности проводится комиссиями, созданными в учреждениях СПО, в УМП в качестве примера используются документы ГБПОУ ЛО «Гатчинский педагогический колледж им. К.Д. Ушинского» (Приложение).

Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории (первой или высшей) проводится по их желанию (на основаниизаявления).По результатам аттестации педагогическим работникам устанавливается первая или высшаяквалификационная категория.Квалификационная категория устанавливается сроком на 5 лет. Срок ее действия продлению не подлежит.

Первая квалификационная категория устанавливается на основе:

- стабильных результатов освоения обучающимися по данным образовательной организации;

- стабильных результатов освоения обучающимися образовательного процесса по итогам мониторинга региональной системы образования;

- выявления развития у обучающихся способностей к научной, творческой, физкультурно-спортивной деятельности;

- личного вклада в повышение качества образования.

Основанием для установления высшей квалификационной категории являются:

- достижения положительной динамики освоения образовательного процесса по итогам мониторингов учреждений образования региона;

- достижения положительных результатов освоения образовательного процесса по итогам мониторинга образовательной организации;

- выявления и развития способностей к научной творческой, физкультурно-спортивной деятельности;

- личного вклада в повышение качества образования;

- активного участия в работе на уровне региона.

Данные требования – это требования регионального уровня.Предъявляются требования и к решениям аттестационной комиссии (далее –АК). Так, по результатам рассмотрения портфолио АК принимает одно из двух решений:

* установить первую (высшую)квалификационную категорию (по должности педагогического работника), или;
* отказать в установлении первой(высшей) квалификационной категории.

Педагогические работники, которым при проведении аттестации отказано в установлении квалификационной категории, обращаются по их желанию в АК с заявлением о проведении аттестации на ту же квалификационную категорию не ранее чем через год со дня принятия АК соответствующего решения.

Результаты аттестации в целяхустановления квалификационной категории (первой или высшей) педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством РФ.

Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам, сохраняются до окончания срока их действия при переходе в другую организацию, в том числе расположенную в другом субъекте.

Таким образом, знания общих вопросов и основных понятий, характеризующих содержание, логику, организацию и проведения аттестации, позволит педагогам чувствовать себя уверенно и использовать аттестацию для профессионального роста и развитияв педагогической работе.

Аттестация педагогических работников в профессиональных образовательных организациях регламентируется нормативными правовыми актами как федерального, так и регионального уровней, где основным нормативным актом является приказ Минобрнауки России от 07.04.2014 №276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», которыйопределяет порядок, правила, основные задачи и принципы проведения аттестации.

Работу аттестационных комиссий ГАОУ ДПО «ЛОИРО», в частностирегламентируют нормативные правовые акты:

1. Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (статья 48 п.8 и статья 49).

2. Приказ от 26.08.2010 №761н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

3. Постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 г. №678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

4. Приказ Комитета общего и профессионального образования Ленинградской области от 17.09.2014 № 45 «Об утверждении Положения об аттестационной комиссии по проведению аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников государственных, муниципальных и частных организаций Ленинградской области, осуществляющих образовательную деятельность».

5. Распоряжение Комитета общего и профессионального образования Ленинградской области от 19.01.2015 № 38-р «О проведении всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогических работников государственных, муниципальных и частных организаций Ленинградской области, осуществляющих образовательную деятельность, в целях установления первой и высшей квалификационной категории».

6. Распоряжение Комитета общего и профессионального образования Ленинградской области от 19.12.2016 г. № 4071-р «Об утверждении форм экспертных заключений о профессиональной деятельности педагогических работников по результатам аттестации с целю установления соответствия уровня квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей).

**Вопросы для самоконтроля:**

1. Обоснуйте, как Вы понимаете, что такое аттестация?
2. Ваше мнение о роли аттестации для профессионального роста и развития мастерства педагога.
3. Перечислите основные понятия по процедуре аттестации.
4. Выделите основные положения, лежащие в основе аттестации.
5. Какие виды аттестации применяются в учебных заведениях.
6. Перечислите основные документы, необходимые для проведения обязательной аттестации педагогической деятельности работника.
7. Покажите разницу между требованиями к первой и высшей аттестационных категорий.
8. **Основные подходы и принципы проведения аттестации педагогов в современных условиях**

В настоящее время процесс цифровизации охватывают все аспекты человеческой деятельности. Особое значение он оказывает на сферу образования и, безусловно, ставит перед ней новые вызовы. Адекватный ответ на эти вызовы – преобразования, затрагивающие широкий круг вопросов: модернизацию образовательных процессов; совершенствование процедур повышения квалификации педагогического состава и административно-управленческого персонала; электронные механизмы управления образовательной системой; внедрение в профессиональные образовательные организации инновационных инструментов и технологий обучения, влияние которых оценивается в рамках позиций модели SAMR, разработанной американским педагогом Р. Пуэнтедур.

К ним относятся:

1) подмены (технические средства используются вместо традиционных, без расширения функционала, например, Word, Excel);

2) накопления (технические средства используются вместо традиционных, но задействуется новый функционал, например, платформы GoogleClass, Moodle);

3) модификации (использование технологий, которые позволяют ставить новые задачи, таких как Zoom, сервиса Сферум)

4) преобразования (технологии позволяют ставить и решать задачи, которые до того были недоступны, например, искусственный интеллект, технология обработки больших баз данных, блокчейн, виртуальная и дополненная реальность).

Обновление системы образования не может протекать без сопутствующего систематического анализа результатов этой деятельности, оценки и самооценки функционирования образовательного учреждения. Одним из наиболее эффективных и действенных способов формальной оценки деятельности всех субъектов образовательных отношений является аттестация. В рамках данного параграфа рассматриваются вопросы, связанные с сущностью процедуры аттестации педагогов. [4].

Привлекают внимание в аспекте представленной проблематики труды следующих ученых: Т.А. Данильченко, Ю.М. Дёмин, Д.Ф. Ильясов, В.Н. Кеспиков, О.С. Резникова, М.И. Солодкова, В.Д. Шадриков, Д.Л. Щур. Работы перечисленных авторов вносят серьезный вклад в изучение вопросов обновления содержания аттестации педагогических работников, совершенствования процедур ее проведения и толкования функций аттестации педагогических работников образовательных организациях, однако по-прежнему актуальным является изучение специфики аттестации педагогического персонала в современных условиях цифровой дидактики.

Важно, что сущность аттестации педагогов остается перманентной независимо от типа образовательного учреждения, условий работы, преподаваемого предмета, уровня образования аттестуемого, возраста, профессиональных и надпрофессиональных качеств педагогов. Она является эффективной формой контроля над квалификацией специалиста.

Наряду с этим необходимо отметить, что данная процедура должна способствовать осмыслению узловых проблем в системе педагогического образования и обеспечивать проектирование индивидуальных траекторий развития педагога.

Таким образом, она ориентирована на выполнение ряда основных задач:

- стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогических работников, их методологической культуры, личностно-профессионального роста;

- определение необходимости повышения квалификации педагогических работников;

- повышение эффективности и качества педагогической деятельности;

- выявление перспектив использования потенциальных возможностей педагогических работников;

- учет требований ФГОС к условиям реализации образовательных программ при формировании кадрового состава организаций;

- обеспечение дифференциации размеров оплаты труда педагогических работников с учетом установленной квалификационной категории и объема их педагогической работы.

По мнению многих ученых в отношении аттестации важно обозначить и социальные функции, а именно:

1. Диагностическую, то есть изучения и оценки деятельности, поведения и личности специалистов;

2. Прогностическую, которая заключается в определении возможностей и способностей работника к дальнейшему росту и совершенствованию, а также в уточнении перспектив развития каждого конкретного специалиста;

3. Корректирующую, которая состоит в определении каких-либо специальных мероприятий или конкретных направлений работы по изменению некоторых элементов деятельности и поведения специалистов;

4. Воспитательную, которая основана в воздействии на работника с точки зрения мотивационного аспекта.

Особое значение в свете новых задач приобретают принципы аттестации педагогов. Шадриков В.Д. совершенно справедливо отмечает, что в комплексе они – принципы – «должны задавать требования к обеспечению четкой организации, коллегиальности и открытости аттестационной процедуры с использованием разработанной методики, созданию комфортных условий для аттестующихся педагогов, обеспечению объективного отношения к педагогическим работникам, недопустимости дискриминации при проведении аттестации» [39, с. 403].

К таким базовым принципам проведения аттестации относятся:

• научно-методические (принцип критериальной ясности, дифференциации уровня квалификации педагогов, ориентации на повышение качества педагогических кадров);

• организационные (принцип сочетания экспертной оценки и самооценки, коллегиальности, объединения государственного и общественного участия, профессионализма и независимости деятельности экспертов;

• этические (принцип уважения к личности аттестующегося педагога, индивидуального подхода, обеспечения квалифицированной помощи).

• объективности, независимость результатов оценки от частного мнения;

• надежности, независимость от влияния ситуативных факторов;

• достоверности, или реальности оценки;

• комплексности, оценка профессиональных и личностных качеств;

• доступности, включая понятность процесса и критериев оценки.

Кроме того, в соответствии с приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 №276 (ред. от 23.12.2020) «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», основными принципами проведения аттестации являются коллегиальность, гласность, открытость, обеспечивающие объективное отношение к педагогическим работникам, недопустимость дискриминации при проведении аттестации[8].

Нельзя не отметить, что при кажущейся многочисленности принципов аттестации в современных условиях, когда образовательный ландшафт претерпевает значительные изменения в связи с усиленным процессом перехода обучения из реального контекста в виртуальный, возникает необходимость введения ряда новых принципов: принципа гибкости и адаптивности; психолого-педагогического сопровождения и консультирования; включенного оценивания.

Детализируем суть данных принципов:

*Принцип гибкости и адаптивности* представляет собой развитие идеи индивидуального подхода в ходе аттестации. Адаптивный цифровой аттестационный процесс позволяет автоматически осуществлять гибкую настройку на каждого конкретного аттестуемого.

Значимость реализации *принципа психолого-педагогического сопровождения и консультирования* аттестуемых рассмотрим на примере педагогов системы СПО. Для этого отметим результаты мониторинговых исследований, проведенных кафедрой профессионального образования ГАОУ ДПО «ЛОИРО» в период с 2018 по 2020 гг. Так, по итогам анкетирования 2018 года по теме «Развитие региональной системы профессионального образования: новые ориентиры – новое качество» возраст педагогических работников колледжей и техникумов распределяется следующим образом: до 25 лет – 1,3%, 26-30 лет – 8,4%, 31-40 лет – 19,4%, 41-50 лет – 27%, 51-60 лет – 32,5%, старше 61 года – 11,4% [3, с. 16].

Результаты социологического опроса 2019 года по теме «Профессиональный рост педагога как фактор повышения качества подготовки специалистов в организациях профессионального образования» показывают следующие данные: 27,50% – преподаватели в возрасте от 56 до 65 лет, 23,75% – от 46 до 55 лет, 21,25% – от 36 до 45 лет, 16,88% – до 35 лет; 10,63% – старше 66 лет [2, c. 64].В 2020 г. в рамках мониторинга «Обеспечение баланса спроса и предложений в профессиональных кадрах с учетом их потребности для региональной производственной сферы»определено, что педагогический состав в возрасте от 41 до 50 лет превалируют (25,93%). В наименьшей степени представлены молодые работники образования от 26 до 30 лет.

Анализируя представленные данные, можно заключить, что в сети СПО преобладает категория доцифрового поколения. Как справедливо отмечают авторы научного труда «Дидактическая концепция цифрового профессионального образования и обучения», представители этого поколения испытывают некоторые трудности с интеграцией в цифровое пространство, их мышление, восприятие, поведенческие паттерны существенно отличаются от представителей цифрового поколения, то есть «поколения Z» (1997-2000 г.р.). Они нуждаются в дополнительной профессиональной поддержке и сопровождении в ходе аттестации в условиях цифровой трансформации.

*Принцип включённого оценивания* требует трансформации контролирующего оценивания в непрерывную, персонализированную диагностико-формирующую оценку эксперта. При этом цифровые технологии обеспечивают мгновенную обратную связь, сообщая аттестуемому о результатах проверки представленного портфолио, сильных и слабых сторонах, выдавая персонализированные рекомендации по устранению выявленных предметных, методических и других дефицитов.

Подчеркнем, что глубокая модернизация аттестационного процесса не направлена на повышение и усложнение требований к аттестуемому педагогу. Обозначенные принципы, функции, задачи аттестации педагогов свидетельствуют о том, что даже изменения процедуры оценки деятельности педагога ориентированы как минимум на систематизацию деятельности в рамках подготовки к аттестации, и ее прохождению в современных условиях.

**Вопросы для самоконтроля:**

1. В чем заключается сущность аттестации в современных условиях?

2. Какие задачи определены в статье 49 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 №273-ФЗ?

4. Назовите основные принципы аттестации педагогических работников.

5. Какие принципы аттестации педагогов в условиях цифровой трансформации приобретают особую актуальность?

6. Можно ли применить модель SAMR (Р. Пуэнтедур) для описания влияния цифровизации на аттестацию педагогов?

1. **Интеграция цифровых технологийв региональную систему управления образованием**

Основанием для интеграции цифровых технологий в деятельность образовательных организаций в настоящее время являются цели и задачи федерального проекта «Цифровая образовательная среда» [национального проекта «Образование»](https://docs.cntd.ru/document/552189837#7D20K3), ориентированные на трансформацию информационно-коммуникационной инфраструктуры системы образования. В числе ключевых направлений реализации федерального проекта «Цифровая образовательная среда» - формирование новых моделей взаимодействия участников образовательного процесса с использованием возможностей инновационных технологий и цифровых сервисов. Создание современной и безопасной цифровой образовательной среды направлено на достижение высокого качества и доступности образования всех уровней, формирование эффективных механизмов управления образования, административной деятельности, создание условий для профессионального развития педагогов за счет упрощения и автоматизации различных видов отчетности.

В контексте реализации региональной составляющей паспорта федерального проекта «Цифровая образовательная среда» в Ленинградской области с 2020 года началось внедрение и развитие государственной информационной системы «Современное образование Ленинградской области» (ГИС «СОЛО»).   До этого времени в Ленинградской области использовалось несколько автоматизированных информационных систем, разных по формату и функционалу, объему информационных баз. Поэтому Комитетом цифрового развития и Комитетом общего и профессионального образования Ленинградской области разработана концепция информатизации образования Ленобласти и создана ГИС «СОЛО».

В соответствии с распоряжением Комитета общего и профессионального образования Ленинградской области от 15 апреля 2020 года№ 766-р (п. 2.1) цели ГИС СОЛО предполагают:

- формирование единого информационного пространства для органов исполнительной власти Ленинградской области, организаций, подведомственных региональным и муниципальным органам управления;

- прозрачность оказания гражданам и организациям услуг сферы образования, доступных в электронном виде;

- предоставление возможности получения оперативной информации федеральными и региональными органами исполнительной власти о деятельности образовательных организаций, функционирующих на территории Ленинградской области;

- автоматизация функций оперативного формирования отчетности и передачи данных между органами управления региона, региона и муниципальными образованиями, региона и Российской Федерации;

- создание единого информационного пространства в области социальной навигации для населения, внедрение электронного взаимодействия образовательных организаций.

На первом этапе работы в структуру ГИС «СОЛО» вошли несколько подсистем:

- подсистема «Единый информационный образовательный портал»;

- подсистема «Электронный детский сад»;

- подсистема «Электронная запись в 1 класс»;

- подсистема «Электронная запись в школу»;

- подсистема «Электронная школа»;

 - подсистема «Социальный навигатор».

 В качестве пользователей различных подсистем ГИС «СОЛО» выступают обучающиеся, родители (законные представители) обучающихся, представители образовательных и иных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, специалисты органов местного самоуправления в сфере образования, педагогические работники и др.

Информационная система предназначена для информационного обеспечения управления в системе образования Ленинградской области, с помощью автоматизации и объединения разрозненных сервисов и услуг.

 Каждая из подсистем направлена на реализацию комплекса задач в сфере электронного управления образованием: подсистема «Единый информационный образовательный портал» обеспечивает единую точку доступа к информационным системам региона; подсистема«Электронный детский сад» предназначена для формирования единого информационно-образовательного пространства на уровне дошкольной образовательной организации; в подсистеме«Электронная запись в 1 класс»осуществляется деятельность по зачислению в общеобразовательные организации в электронном виде; в подсистеме «Электронная запись в школу»- деятельность по зачислению в общеобразовательные организации в электронном виде; подсистема«Электронная школа» предназначена для формирования единого информационно-образовательного пространства на уровне образовательной организации, муниципального образования и региона, в электронном виде; подсистема«Социальный навигатор» служит целям формирования единого информационно-образовательного пространства обучающихся, родителей (законных представителей) обучающихся, наставников, представителей образовательных организаций и иных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, а также организаций, выступающих в качестве работодателей и/или участвующих в социальном партнерстве.

В 2020-2021 гг. функциональные возможности информационной системы расширились - разработаны, прошли апробацию и введены в действие новые подсистемы: «Организация дополнительного образования» ; «Электронный колледж»; - «Конкурсы профессионального мастерства для

педагогических работников и руководителей образовательных организаций Ленинградской области», подсистема «Аттестация педагогов».

 По результатам апробации информационных подсистем «Электронный колледж» и «Организация дополнительного образования»выявлены наиболее важные практические аспекты применения данных сервисов:

- цифровизация бумажного документооборота;

- хранение большого объема информации о субъектах (обучающиеся, преподаватели и др.) образовательного процесса на основе информационных и электронных носителей;

- контроль за посещаемостью, результативностью и динамикой образовательного процесса в электронном виде;

- автоматизация в планировании мероприятий и формировании отчетности;

 - возможность оптимизации дистанционного обучения.

Разработка и внедрение подсистемы «Аттестация педагогических работников» направлена на оптимизацию проведения процедуры аттестации педагогических работников в целях присвоения квалификационных категорий. Актуальность развития данного сервиса обусловлена различными факторами: необходимостью проведения экспертизы профессиональных педагогических достижений в дистанционномформате, потребностью снижения трудозатрат педагогов на подготовку документов и материалов, усовершенствование системы коммуникаций между участниками процедуры аттестации (педагогами, экспертами, членами аттестационной комиссии).

**Вопросы для самоконтроля:**

1. На основание каких документов началось внедрение информационной системы ГИС «СОЛО»

2. Укажите основные принципы, цели и задачи развития ГИС «СОЛО».

3. Назовите основные функциональные подсистемы ГИС «СОЛО».

4. Обоснуйте цели развития подсистемы «Электронный колледж»

5.Какими факторами обусловлена необходимость внедрения подсистемы «Аттестация педагогических работников»

1. **Особенности проведения процедуры аттестации педагогических работников на информационной платформе ГИС «СОЛО»**

Порядок аттестации педагогических работников, регламентирующий в данный момент процедуру присвоения квалификационных категорий (первой/ высшей) основан на соответствии материалов и документов, подтверждающих результаты профессиональной деятельности (портфолио педагога) оценочным критериям, утвержденными Приказом Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 № 276. Для педагогических работников, претендующим на присвоение или подтверждение квалификационной категории, важно понимать, что в настоящее время модернизация системы аттестациизатрагивает форму предоставления сведений и способ взаимодействия с экспертами, а критерии оценок остаются прежними.

За последние несколько лет во многих регионах произошли изменения, связанные с цифровизацией системы управления образованием, в том числе это коснулось и процедуры проведения аттестации педагогических работников. Для педагогических работников прохождение аттестации в электронном формате имеет ряд преимуществ: экономия временных ресурсов, за счет организации работы в режиме «одного окна», возможность индивидуального взаимодействия с экспертом на основе электронных и информационных технологий; оперативное получение информации о ходе и результатах аттестации и т.д.

Некоторые регионы полностью перешли на электронные формы приема документов (г. Москва,модуль «Аттестация» информационно-аналитической системы Департамента «Московский регистр качества образования»), многие используют практику частичного использования цифровых сервисов (г. Санкт-Петербург, использование цифровых сервисов подразделений «МФЦ»). Педагоги из г. Санкт-Петербурга могут подавать документы на аттестацию через подразделения «МФЦ» в электронном виде, при чем дополнительно с заявлением можно предоставить портфолио (индивидуальная папка, в которой зафиксированы личные профессиональные достижения педагогического работника). Однако материалы портфолио, превышающие объем 15 листов предоставляется заявителем лично в аттестационную комиссию.

В Ленинградской области была проведена большая работа по изучению и анализу опыта цифровизации процедуры проведения аттестации педагогических работников в других регионах, прежде чем было определены основные цели развития подсистемы «Аттестация педагогических работников» на цифровой платформе ГИС «СОЛО».

Цели развития данной подсистемы характеризуется следующим:

• Обеспечение доступности прохождения аттестации педагогами без необходимости личного присутствия.

• Упрощение процедуры подачи заявления и получения информации о сроках, этапах и результатах экспертизы документов.

• Автоматизация процесса регистрации заявлений, организации статистического учета и контроля.

• Обеспечение качества и объективности проведения всестороннего анализа педагогической деятельности.

• Обеспечение прозрачности проведения экспертизы, доступности материалов и документов для просмотра всех членов рабочей группы и главной аттестационной комиссии.

Структура подсистемы «Аттестация педагогических кадров» состоит из нескольких частей, связанных через веб-сервис:

I. Отдельный раздел меню в ГИС «СОЛО», называемый Аттестация. Он включает в себя два пункта: *«Моя аттестация»* и *«Педагогическое портфолио».* Через вкладку *«Моя аттестация»* пользователь может подать заявление на аттестацию, а также следить за изменением статуса созданного заявления. Во вкладке *«Педагогическое портфолио»* пользователь заполняет данные о себе и своей профессиональной деятельности, которые будут автоматически выгружены в модуль обработки заявлений при создании им заявления на аттестацию.

II. Модуль обработки заявлений, где создаются, обрабатываются и хранятся созданные пользователем заявления.

Вход в подсистему аттестация для педагогов осуществляется через личный кабинет в системе «Электронная школа», «Электронный колледж» , «Электронный детский сад».

Первая опытная эксплуатация подсистемы «Аттестация педагогических работников» и ее функциональных возможностей была осуществлена в октябре-ноябре 2020 г. В апробации приняли участие педагогические работники образовательных организаций Ленинградской области, эксперты аттестационной комиссии, специалисты ГАОУ ДПО «ЛОИРО». Главной задачей опытной эксплуатации было выявление технических ошибок программного обеспечения и настройка алгоритма процесса в соответствии с регламентом проведения аттестации и порядком работы аттестационной комиссии, утвержденным комитетом общего и профессионального образования Ленинградской области.

В результате проведения опытной эксплуатации были выявлены общие затруднения педагогов, связанные с особенностями проведения процедуры аттестации *в цифровом режиме*:

- затруднения, связанные с пониманием алгоритма и последовательности действий при подаче электронного заявления;

- затруднения, связанные с особенностями заполнения данных в личном кабинете педагога;

- затруднения, связанные с загрузкой материалов профессионального портфолио, подтверждающего профессиональные достижения.

По итогам апробации было принято решение расширить некоторые функциональные возможности подсистемы, связанные процедурой подачи, обработки и архивирования документов педагогов, а так же увеличить количество категорий пользователей с различными правами для соблюдения правового регламента. Одно из существенных требований заказчика к разработчикам программного обеспечения подсистемы «Аттестация педагогических работников» - подготовка подробных технических инструкций для различных категорий пользователей. Корректировка технических характеристик и возможностей системы продолжалась в течении 2020-2021 г.. В августе 2021 г. состоялась итоговая апробация, а так же прошла серия обучающих вебинаров и консультаций для педагогов, руководителей образовательных организаций и экспертов аттестационной комиссии.

Выделим основные принципы проведения аттестации на платформе ГИС «СОЛО», имеющих существенное значение для педагогических работников:

- большинство сведений, необходимые для формирования заявления, автоматически загружаются из аккаунта педагога;

- выбор квалификационной категории, на которую претендует заявитель, а так же должность, по которой педагог собирается проходить аттестацию (и соответствующие формы экспертных заключений), происходит из предложенного списка;

- заявление формируется автоматически и сохраняется в pdf -формате;

- педагог имеет возможность следить за обновлением статуса заявления он-лайн;

- сведения о профессиональных достижениях педагога загружаются в pdf -формате по критериям;

- данные по первому критерию (стабильные результаты и динамика освоения обучающимися образовательных программ) загружаются автоматически из отчетных документов системы «Электронная школа».

Одно из ключевых требований к разработке программного обеспечения подсистемы «Аттестация педагогических работников» - возможность предоставления всех документов в режиме «одного окна», а так же постоянное он-лайн информирование педагога о проведение процедуры аттестации. Автоматическое информирование педагога о смене статусов заявлений, поданных через подсистему «Аттестация педагогических кадров», осуществляется путем сквозной авторизации из подсистем «Электронная школа», «Организация дополнительного образования», «Электронный колледж», «Электронный детский сад».

Хотелось бы выделить несколько существенных изменений в процедуре подачи заявления, которые *оптимизируют прохождение аттестации*:

1. При просмотре своего заявления аттестуемый, подавший заявление, должен получить информацию о возможности вносить/ не вносить правки в заявление или портфолио (возможность «обратной связи»)
2. В процессе формирования заявления происходит автоматическое информирование о требованиях к оформлению (например, о необходимости приложить документ о предыдущей аттестации при аттестации на высшую категорию);
3. Материалы, по которым происходит оценка профессиональных достижений, могут дополняться педагогом до изменения статуса на «портфолио подтверждено»;
4. Заявитель может отслеживать он-лайн весь «жизненный цикл» заявления до установления/отказе в присуждении квалификационной категории в формате «статусы заявления».

- «Жизненный цикл заявления» - алгоритм, который отражает все возможные этапы процедуры аттестации в формате «статус заявления»:

- «Новое» - статус присваивается после направления заявления в АК;

- «Доработать заявление» - статус присваивается методистом если заявление направлено на доработку педагогу, педагог может доработать заявление и направить заново в АК;

- «Отказано в приеме документов» - статус присваивается методистом если отказано в допуске к аттестации;

- «Зарегистрировано» – статус присваивается методистом если назначен руководитель АК, редактирование заявлений в данном статусе запрещено;

- «Экспертиза назначена, портфолио на подтверждении» - статус присваивается после назначения руководителем экспертной группы даты и места экспертизы, а также, экспертов;

- «Портфолио подтверждено» – статус присваивается если подтверждении портфолио педагогическим работником;

- «Экспертиза» – статус присваивается, когда основной эксперт взял заявление в работу;

- «Доработать портфолио» – статус присваивается если портфолио возвращено экспертом педагогическому работнику на доработку;

- «Портфолио доработано» - статус присваивается если портфолио доработано и отправлено эксперту;

- «Отозвано» - статус присваивается в случае отзыва заявления педагогом.

- «Экспертиза завершена. Ознакомьтесь с заключением» - статус присваивается после загрузки сформированного экспертного заключения и обеспечения к нему доступа педагогу;

- «Архив» - статус присваивается если педагогом превышено время работы с заявлением в статусах «Экспертиза назначена, портфолио на подтверждении» или «Доработать портфолио»;

- «Экспертиза передана в АК» - статус присваивается после назначения предварительной даты заседания АК руководителем экспертной группы;

- «Экспертиза возвращена» - статус присваивается в случае необходимости повторно провести экспертизу;

- «Дата заседания изменена» - статус присваивается в случае изменения даты заседания АК методистом;

- «Заседание АК» - статус присваивается в случае подтверждения и назначения места даты заседания АК методистом;

- «Отказано в установлении категории» - статус присваивается в случае отказа АК в установлении категории;

- «Установлена категория» - статус присваивается в случае отказа АК в установлении категории;

Использование цифровых сервисов в организации процедуры аттестации решает не только проблемы доступности, экономии временных и трудовых затрат для педагогических работников. Данная модель аттестации педагогических работников направлена на решение проблем качества и открытости экспертизы профессиональных достижений педагога с помощью следующих функций:

- возможность направить материалы портфолио педагогу на доработку и уведомления о запросе дополнительных документов;

- возможность хранения и статистической обработки больших объемов информации (базы данных , реестры)

- прозрачность проведения экспертизы профессиональных достижений педагогов для членов АК;

- автоматизированная система контроля за соблюдением сроков и т.д.

В целом, в Ленинградской области перспективы использования цифровых сервисов в организации процедуры аттестациипедагогических работников оцениваются достаточно высоко. Принципы внедрения данной модели аттестации и принципы цифровой трансформации образования объединены общими целями – усовершенствование и объективизация системы оценки качества педагогического труда, использование современных технологий в построении моделей аттестации, способствующих профессиональному росту педагогических работников.

**Вопросы для самоконтроля**

1. Опишите структурные части подсистемы «Аттесация педагогических работников» на платформе ГИС «СОЛО»
2. Назовите основные принципы проведения аттестации на платформе ГИС «СОЛО», имеющих существенное значение для педагогических работников.
3. Охарактеризуйте цели и задачи развития аттестации в цифровом режиме.
4. Назовите проблемы при проведении аттестации, на разрешение которых направлено использование он-лайн сервисов.

**5. Теоретические основы аттестации профессионального роста педагога**

В современных условиях проблемы качества профессионального становления педагога и его развития обусловлены возрастающими требованиями к работникам сферы образования со стороны общества, рынка труда, родительской общественности. Эта мысль особо подчеркивается в основных законодательных актах по вопросам совершенствования образования в России. И отследить тенденции профессионального роста и развития педагога можно на такой форме анализа, экспертизы и оценки его профессиональной деятельности, как аттестация.

Так, в последние годы приняты важнейшие документы, характеризующие государственную образовательную политику и затрагивающие основные вопросы, как в целом в образовании, так и, конкретно, в профессиональном. В связи с этим, существенно изменились подходы к внедрению образовательных стандартов и учебных программ, влияющих на характеристики всех компонентов образовательного процесса: содержание, принципы, технологии, организационные структуры, механизмы профессиональной подготовки компетентных и конкурентоспособных специалистов, способствующих повышению эффективности и результативности деятельности образовательных организаций. Также изменились требования к процедуре аттестации педагога, к анализу, экспертизе и технологиям проведения.

Как уже отмечалось, к таким документам относятся Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ«Об образовании в Российской Федерации», Федеральные государственные образовательные стандарты разных уровней и поколений и др.

Основные функции, для выполнения которых требуются экспертные, проектировочные, исследовательские, аналитические, оценочные компетенции, т.е. требующие более высокой профессиональной компетентности педагогических работников системы СПО – это:

1. Рецензирование и экспертиза научно-методических и учебно-методических материалов, обеспечивающих реализацию программ профессионального обучения, среднего профессионального образования и (или) дополнительного профессионального образования.

2. Преподавание учебных курсов, дисциплин (модулей) или проведение отдельных видов учебных занятий по программам бакалавриата и (или) дополнительного профессионального образования.

3. Организация научно-исследовательской, проектной, учебно-профессиональной и иной деятельности обучающихся по программам бакалавриата и (или) дополнительного профессионального образования под руководством специалиста более высокой квалификации.

В Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации» (статья 47, глава 5, пункт 6) определяется, что педагогические работники могут пользоваться различными академическими правами и свободами. И среди них такие, как «право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций» [1].

В связи с этим, проанализируем современные исследования и дадим характеристику основным ведущим качествам педагога, способствующим его успешному становлению и профессиональному росту.

В обобщенном виде эти качества создают проблемное поле, способствующее повышению качества профессиональной деятельности и аттестации:

1. Как мы уже отмечалось, многие ученые выделяют исследовательскую компетентность (формирование умственной концептуализации опыта, оценочная аналитическая деятельность, подготовка к надпредметному обучению, реализация идей личностно – ориентированного подхода, проектная деятельность и др.)
2. Следующим компонентом, выделяемым в исследованиях, представлено становление карьеры педагога (формирование лидерских качеств, стимулирование педагогов к неформальному и информальному образованию, развитие социальной компетентности, организация творческого саморазвитии, становление индивидуальности и др.)
3. И что не менее важно, активизация научно – методической деятельности (экспериментальное проектирование и моделирование, коллективная творческая деятельность, построение индивидуальных маршрутов в условиях повышения квалификации, реализация парадигмы самоорганизации в профессиональном росте и др.)

Во многих научных разработках и диссертационных исследованиях обосновываются и конкретизируются эти направления и проблемы.

Так, в докторской диссертации Александровой В. М. особо выделены этапы становления педагога и его профессионального роста[38]:

*- первый этап* – это подсистема профессиональной ориентации на педагогические профессии (педагогические классы, факультативы будущего педагога, конкурсы, педагогические олимпиады, студенческая общественная приемная и др.), обеспечивающая осознанный выбор выпускниками школ педагогической профессии посредством включения их в разработку и реализацию совместных с педагогами социально – образовательных проектов;

*- второй этап* представляет собой подсистему профессионального обучения, включающую адаптацию, самоопределение, творческую самореализацию, выработку индивидуального стиля будущей профессии через конкурсы педагогического мастерства, социально – педагогические проекты, курсы «образовательный менеджмент» и др.

*- третий этап* – подсистема, обеспечивающая вхождение в практическую профессиональную деятельность, включающая в себя адаптацию и самоопределение к повышению квалификации (стажировка, школа молодого учителя, наставничество и др.);

*- четвертый этап* – это подсистема дополнительного профессионального педагогического образования, отличительной особенностью которой является её развивающий творческий характер на основе реализации синергетического, аналитического и интегративного подходов в повышении квалификации педагогических кадров;

*- пятый этап* – акмеологическая подсистема, в которой развивается мастерство, происходит творческая самоактуализация, формируется и реализуется самоконцепция педагогической деятельности через участие в опытно – экспериментальной, научно – исследовательской работе, руководство творческими объединениями педагогов и др.

При этом важно подчеркнуть тот факт, что исследователи расширяют поле становления специалиста за счет включения в систему неформального образования. Так, Дубровина Т. Л. неформальное образование определяет, как любую организованную различными формами за пределами установленной формальной системы, образовательную деятельность внутри и вне образовательного учреждения, характеризующуюся добровольностью, гибкостью, инновационостью, открытостью, непрерывностью, нацеленностью на получение дополнительного образования результата в соответствии с затруднениями, дефицитами и профессиональными индивидуально – личностными потребностями педагогов, влияющими на результаты их аттестации. Оно не предусматривает получение документа государственного образца, но заканчивается выдачей сертификатов[43].

Неформальное образование обладает следующимивозможностями: ориентация на самореализацию и самостоятельность педагога в процессе обучения; сосредоточение на профессиональном совершенствовании в контексте профессиональных индивидуально – личностных потребностей, практическое применение полученных знаний профессиональной педагогической деятельности; применение инновационных форм, методов, приемов, педагогических технологий; взаимодействие в процессе обучения с участниками процесса, способствующие созданию информационно – образовательной среды для обсуждения проблем, задач, результатов образовательной деятельности; высокий уровень самоконтроля [43. – С 14].

Структурно-содержательные характеристики информального образования даны в работах Павловой О. В. Информальное образование педагога – индивидуальная познавательно – рефлексивная деятельность педагога (не обязательно носящая целенаправленный характер), направленная на его личностный рост в процессе свободного выбора путей самосовершенствования. Основными принципами информального образования являются принципы антропоцентризма, холизма, субъективности, природосообразности, аксиологичности, проактивности, индивидуализации, нелинейности образовательного процесса и ситуативности обучения, опоры на опыт обучающихся, контекстности обучения, метакогнитивизма и двойного кольца, принцип инновационности.

Основными функциями информального образования являются: компенсаторная, терапевтическая, самоидентификационная, ориентировочная, ценностного самоопределения личности - мотивационно – стимулирующая функция. Виды информального образования (осознанное и неосознанное): учение по методу проб и ошибок; стихийное или осознанное самообразование; современные информационные технологии, СМИ; искусство; выполнение работы под руководством компетентного специалиста; общение; путешествия; физическая активность.«Информальное образование характеризуется образовательными ситуациями: ситуация межсубъективного (ценностно – смыслового) взаимодействия; ситуация творческой самореализации; ситуация переживания нового опыта, открытия новых смыслов; рефлексивно – оценочная ситуация». [49. – С. 8-9].

В науке раскрывается такой важнейший фактор профессионального становления специалиста как учет закономерностей развития социальный активности, в том числе на этапе вузовской подготовки. К этим закономерностям относятся:

- закономерность детерминации: движущей силой развития социальной активности студента в процессе интеграции формального и неформального образования в вузе является преодоление противоречия между возрастающими социальными потребностями субъекта и его возможностями в достижении образа желаемого профессионального будущего;

- динамическая закономерность: развитие социальной активности студента зависит от его включенности в продуктивное решение усложняющихся социальных задач в зоне ближайшего профессионального развития личности, обеспечиваемого интеграцией формального и неформального образования;

 - закономерность эффективности: эффективность развития социальной активности студента зависит от обогащённости образовательной среды социальными эстафетами, создаваемой в процессе интеграции формального и неформального образования и обеспечивающей достижение субъективно значимых социально ориентированных целей;

- закономерность результата: результат развития социальной активности студента определяется освоением компетенций социально активного студента и зависит от самостоятельной реализации полного цикла конструктивной деятельности по решению актуальных социальных проблем, имеющих личностную значимость.

Отметим комплексный системный характер формирования и становления качеств профессиональной зрелости педагога реализуется в системе научно – методической деятельности. Понятие научно – методическая компетентность как интегральная характеристика деловых, личностных и нравственных качеств педагога, отражающая системный уровень функционирования методологических, методических и исследовательских знаний, умений, опыта, мотивации, способностей и готовности к творческой самореализации в научно – методической и педагогической деятельности в целом.

Становление научно – методической компетентности педагогов в профессиональной деятельности рассматривается как процесс и как система. На этом основании оно понимается как процесс приобретения и накопления определенных качеств и свойств личности, освоение действий, операций, способов для решения актуальных задач научно – методической и педагогической работы в целом, корректирования негативных результатов, оценивания качества деятельности и определения новых целей на предстоящий временной период в ходе активной деятельности субъекта.

Обобщенное представление о педагоге, его профессионально – социальном и личностном облике через рассмотрение педагогической профессии как социального института дано в исследовании Введенского В. Н. Сущностные характеристики, педагогической профессии определены на основе следующих признаков социального института: функциональности, структурированности, историчности, системно – структурности и психологичности и представлены в таблице 1[41. – С. 17].

Таблица 1. Сущностная характеристика педагогической профессии как социального института

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Признаки социального института | Характеристика педагогической профессии |
| 1 | Функциональности | Направленность на удовлетворение общественных и личностных потребностей в гуманизации (формирование творческой личности, ее богатых духовных запросов) и социализации (приспособление к конкретным требованиям дня) обучающихся. |
| 2 | Структурности | Система внешних связей педагогической профессии с обучающимися, другими профессиями, обществом в целом. Образует статусно – ролевую подструктуру общества и является неотъемлемой частью системы образования. |
| 3 | Историчности | Наличие соответствующих исторических этапов становления и развития. |
| 4 | Системно – структурности | Система внутренних связей между антропологическими, профессионально – педагогическими и социальными компонентами.  |
| 5 | Психологичности | Объективация, интернализация и экстернализация, реализуемые в процессе выполнения функций психики личности. |

В настоящее время цифровая трансформация образовательного пространства рассматривается как возможность получения, востребованного личностью образовательного контента, как пространство, насыщенное разнообразием. Проблемы цифровой трансформации образования накладывают отпечаток на профессиональный рост и развитие педагога и, в связи с этим, выдвигают основательные требования к целям, содержанию, технологиям и результатам аттестации.

В Послании Президента РФ Федеральному Собранию от 15.01.2020 сказано: «Сейчас практически все школы России подключены к интернету. В 2021 году они должны получить уже не просто доступ в сеть, а высокоскоростной интернет, что позволит в полном объеме приступить к цифровой трансформации отечественной школы, обеспечить доступ педагогов и учеников к передовым образовательным программам, внедрять индивидуальные подходы к обучению, направленные на раскрытие способностей каждого ребенка»[7].

Таким образом, на государственном уровне предлагалось начать активно и, очевидно, в плановом порядке, осуществлять цифровую трансформацию российского образования с 2021 года. Однако реальность начала две тысячи двадцатого года, одномоментно трансформировала российскую образовательную действительность и вовлеченным в этот процесс оказалось практически все население страны. Российская школа всех уровней и типов перешла на дистанционную форму обучения. «Мир образования разделился на две части: до 6 апреля и после»[27].

Можно с уверенностью утверждать, что цифровая образовательная среда – это современная реальность. В данной реальности перемещаются традиционные центры тяжести в силлогизме «учитель учит, а ученик учится» на «учитель не учит, а ученик учится»: учитель не является ретранслятором знания, а выполняет функции навигатора, ученик при этом учится в большей мере самостоятельно. Регулятор ответственности при этом перемещается в сторону ученика, значительно усиливается его ответственность за результат обученности, а само обучение приобретает персонифицированные формы. «Событийная со-бытийность» становится коммуникативной сущностью содержания образования и определяет вектор развития для каждого обучающегося[27]

Однако в настоящее время не существует нормативных регулятивов для разработки индивидуальных образовательных программ, подобная регламентация не присутствует в законных актах. Более того следует ожидать, что результатом всеохватывающей цифровой трансформации образовательного пространства явится демонополизация в сфере управления образованием.

Не следует забывать, что цифровая экономика – это экономика услуг и потребления. В этом смысле цифровизация образования напрямую с обучением не может связываться: цифровизация образования – это широчайший спектр возможностей для получения востребованного конкретной личностью образовательного контента, который в зависимости от мотивации может преобразоваться, например, в социальные или профессиональные компетенции человека.

Для того, чтобы в полной мере воспользоваться богатым спектром возможностей, которые предоставляет цифровое образование необходимо всем обучающимся иметь равные социально-экономические возможности. Последнее означает, что у каждого обучающего и каждого обучающегося должны быть качественные девайсы и Интернет. Просто наличие смартфона оказывается недостаточно, необходим планшет, а лучше ноутбук. Более того и смартфон, и планшет, и ноутбук становятся предметами личного пользования, т. е. они должны быть у каждого члена семьи. Более того, в условиях удаленной организации работы и учебы становится необходимой возможность организовать личное пространство для каждого члена семьи, то есть иметь отдельную комнату[27].

Форс-экспериментальное функционирование в цифровой образовательной среде кроме проблем экономического характера выявило и ряд других болевых точек. В первую очередь, это неготовность платформ, на базе которых можно осуществлять образовательную деятельность к массовому подключению пользователей. В первые дни их использования и обращения к ним показало: практически все они «рухнули». Безусловно ситуация несколько стабилизировалась, когда участники образовательного процесса определились с предпочтениями в области линейки существующих, как правило, бесплатных предложений.

Еще одной болевой точкой стремительной цифровой трансформации явилась неготовность руководящего персонала на всех уровнях к потере «визуального контроля над объектами управления». В результате стали появляться требования предоставлять новые формы отчетности, которые увеличили и без того немалый объём отчетной документации.

Какие же риски связываются с вынужденным переходом образовательного процесса в удаленный режим?

Перечислим некоторые из них:

- падение мотивации обучающихся к обучению;

- несформированность волевых способностей современных обучающихся по целенаправленному регулированию своего поведения для преодоления трудностей, стоящих на пути самостоятельной познавательной деятельности;

- рост нагрузки на педагога, обучающегося и их родителей;

- фактическое отсутствие в реализуемой модели обезличенного общего образования индивидуального подхода;

- ограничения в технологических возможностях обучающихся, вытекающих из различий в их материальном состоянии и региона проживания;

- формальное построение процесса образования, требования стандартизации к шаблонным, унифицированным алгоритмам, с тотальной ориентацией на ЕГЭ;

- нестабильные эмоциональные состояния как обучающихся, так и педагогов.

Отдельного внимания заслуживает риск, связанный с выходом из состояния пандемии и возвратом к практике очной организации обучения (обратный переход из онлайн в офлайн). Может оказаться, что часть обучающихся не посчитают для себя это приемлемым. Обучающимся должно быть предоставлено право выбора: в какой форме он будет обучаться - очно, дистанционно или предпочтет смешанное обучение. И к этому нужно готовить как педагогов, так и студентов и родителей.

Резюмируя отметим, что цифровая трансформация образовательного пространства – это не столько переход к дистанционным образовательным технологиям, сколько возможность получения обучающимся цифровых прав на технические средства и на разнообразные ресурсы. Цифровая образовательная среда – это среда, насыщенная многообразием востребованного контента, школа перестает быть единственным агрегатом передачи культурного наследия новым поколениям. При этом есть большая опасность перерастания цифрового неравенства в образовательное.

В конечном итоге, реализация перечисленных направлений в перспективе предполагает выход на творческое самосозидание уровня качества профессиональной жизнедеятельности и улучшения качества жизни субъектов, профессионального роста и развития педагога в процессе непрерывного образования.

**Вопросы для самоконтроля:**

1. Перечислите основные проблемы повышения качества профессионального роста, развития и аттестации педагога.
2. Основные документы, характеризующие государственную образовательную политику в современных условиях.
3. Обоснуйте значение профессионального стандарта педагога для его профессионального роста и развития.
4. Покажите и обоснуйте этапность профессионального роста и развития педагога в современных условиях.
5. Обоснуйте цифровизацию образования как важнейший фактор профессионального роста, развития педагога и качества его аттестации.
6. Покажите сущностную характеристику педагогической профессии как социального института.

**6. Факторы повышения качества проведения аттестации в образовательных организациях СПО**

В данном параграфе обоснованы основные факторы личностно-профессионального роста педагога с учетом этапного подхода, а также на основе совершенствования нормативно-организационной, научно-методической, психолого-педагогической и социально-адаптационной поддержки организации образовательной деятельности в учреждениях среднего профессионального образования.

Для совершенствования качества образования всех уровней и направлений в Российской Федерации за последние годы приняты основополагающие документы, определяющие государственную образовательную политику.

Уточним, что в системе профессионального образования Ленинградской области России функционирует 25 учреждений среднего профессионального образования (СПО), 2 учреждения высшего профессионального образования (ВПО) и Мультицентр социальной и трудовой интеграции. В них работает более 2 тысяч педагогов (1,8 тысячи преподавателей и 200 мастеров производственного обучения). Кроме того, образовательную деятельность осуществляют более 10 филиалов организаций высшего образования, в которых созданы факультеты среднего профессионального образования.

Основные идеи и задачи внедрения национального проекта «Образование» 2024 регулярно рассматриваются на пленарных заседаниях и секциях ежегодных окружных совещаний, в ходе проведения мероприятий при повышении квалификации работников профессионального образования.

Результаты в региональной системе профессионального образования:

* в регионе отработана модель среднего профессионального образования на основе применения проектного, средового, ресурсного и интегративного подходов, её необходимо совершенствовать и развивать в дальнейшем;
* организована переподготовка работников, не имеющих педагогического образования по специальности «Педагог профессионального образования, (объем - 258 часов);
* организовано повышение квалификации педагогов по перспективным направлениям развития профессионального образования в разных формах;
* регулярно проводятся мониторинговые исследования в рамках государственной программы «Современное образование Ленинградской области» по изучению проблем системы профессионального образования;
* в связи с задачами, выдвинутыми в национальном проекте «Образование» 2019-2024 гг., возникает необходимость изменить поддержку деятельности организаций СПО на основе опережающего обучения, совершенствовать и развивать мастерство и профессионализм педагогических работников, применяя принципы проектирования, моделирования, дуального подхода, сетевого взаимодействия и учета региональных особенностей;
* совершенствуется внедрение соревновательного обучения и конкурсного движения (Ворлдскиллс, конкурсов, олимпиад, соревнований), а также подготовка, организация и проведение демонстрационного экзамена (ДЭ).

Деятельность по выполнению задач по развитию личностно-профессионального роста педагога, прежде всего, должна быть системной. Важно учитывать следующие факторы, способствующие развитию личностно-профессионального потенциала педагога.

1. *Нормативно-организационные:*
* кроме перечисленных выше мероприятий, которые можно отнести к организационным факторам, нужно внедрять интеграционные процессы в деятельность учебных заведений на основе сетевой интеграции, по новым педагогическим профессиям: модератор, тьютор, игромастер, игропедагог, организатор проектного обучения, с учетом стимулирующих проектов;
* активно участвовать в организационно-методическом сопровождении региональных чемпионатов WS;
* сопровождение деятельности технопарков – площадок с высокотехнологичным оборудованием для ориентации и подготовки высококвалифицированных инженерных кадров (изотроника, 3Д-инжениринг, мехатроника, инженерный дизайн (САПР), сетевое и системное администрирование, информационные кабельные сети);
* организация работы кванториумов (Кировск, Всеволожск, Кингисепп и др.
1. *Научно-методические:*
* научную составляющую необходимо совершенствовать на всех участках: в ходе повышения квалификации педагогических кадров; включения в образовательные программы блока научно-методологического содержания для проведения семинаров, круглых столов;
* методическая составляющая - важнейшая составляющая повышения эффективности образовательной деятельности.
1. *Психолого-педагогические:*
* важно учитывать важнейшую характеристику психолого-педагогической составляющей деятельности педагога - педагогическую центрацию,влияющую на избирательность сторон педагогического процесса: конформной, основанной на интересах и мнениях коллег;эгоцентрической – интересы и потребности своего Я;гуманистической - интересы детей; административной - интересы и требования администрации; социальной - интересы родителей и познавательной - содержание, средства и методика;
* для профессионального развития и роста педагога как взрослой личности важно учитывать, что оносознает себя самостоятельной, самоуправляемой личностью, критически относится к попыткам руководить им; имеет запас жизненного, социального и профессионального опыта, сформированное мировоззрение и, в связи с этим, преобладает прагматический подход мотивации к учению, стремится решить свои жизненные проблемы (карьера, общение, аттестация); получает большее удовлетворение от процесса учебы.
1. *Социально-адаптационные:*
* важно учитывать, что коллективный характер педагогической профессии имеет свои особенности. В отличие от других профессий, подразумевающих работу с людьми, педагог должен не только управлять процессом, но и сотрудничать с другими субъектами. Творчество педагога проявляется не только в реализации образовательного процесса, но и в собственном развитии;
* опора на то, что адекватное восприятие себя педагогом среди сотрудников, является показателем успешности личности педагога как профессионала.

5. В понятии «цифровая образовательная среда» ключевым является слово образовательная. Все разнообразие техники имеет смысл, когда с ней работают профессиональные педагоги, когда с ее помощью решаются учебные и воспитательные цели. Какими бы ни были технологии, какой бы ни была цифровая среда, в образовании ведущую роль всегда будет играть учитель.

6. Управление знаниями и процессами повышения квалификации педагогов важно осуществлять поэтапно, на основе индивидуального плана - личностного образовательного маршрута, который определяется как заранее продуманный путь обучения, для получения образовательной услуги.

 Поэтапность представляет организацию работы по личностно-профессиональному развитию педагога проходя следующие этапы:

* Первый – сопровождение профессионального развития педагога в ходе проведения всех форм и видов повышения квалификации, переподготовке и совершенствования методической деятельности.
* Второй –- организация и обучение педагогов технологиям самодиагностики и экспертизы педагогической деятельности; совершенствование процессов профессионального развития и роста на основе дифференциации и индивидуализации содержания, логики и форм повышения квалификации с применением стажировок, подготовке, разработке и защиты проектных заданий в ходе итоговой аттестации по окончании курсового обучения.
* Третий – проведение специализированных курсов повышения квалификации: совершенствование технологий организации исследовательской деятельности; самодиагностики педагогической деятельности; личностно-профессионального роста и развития педагога.
* Четвертый – проведение ежегодной межрегиональной научно-практической конференции «Педагогический поиск: инновационный опыт, проблемы качества профессионального развития педагога», а также итоговых мероприятий для оценки качества профессионального роста и развития педагогов учреждений СПО.

Деятельность по обоснованию и учету основных факторов личностно-профессионального роста педагога на основе этапного подхода, совершенствования нормативно-организационной, научно-методической, психолого-педагогической и социально-адаптационной поддержки организации образовательной деятельности в учреждениях среднего профессионального образования позволит повысить качество подготовки специалистов среднего звена производства в организациях СПО.

Очевидно, что Российская экономика не может конкурировать без хорошо подготовленных специалистов всех сфер социальной и производственной жизни. Поэтому выполнение заказа на подготовку конкурентоспособных работников в учреждениях СПО требует принципиально нового подхода к ее организации, а также анализу и оценке качества педагогической деятельности работников системы среднего профессионального образования.

Отметим, что качество профессионального образования находится в прямой зависимости от профессионально-педагогического уровня и потенциала преподавателей и мастеров производственного обучения. Новый социальный заказ на подготовку квалифицированных специалистов среднего звена предъявляет повышенные требования к личностному и профессиональному потенциалу преподавателей.

Сегодня в каждом образовательном учреждении встает вопрос о педагоге, который, наряду с профессионализмом, обладал бы культурой профессиональной деятельности, способностью к саморазвитию и самосовершенствованию. Иначе говоря, педагоге, умеющем передать учащимся не знания, умения и навыки, а, прежде всего, технологии и способы образовательной деятельности. Педагог сегодня – не транслятор знаний, а, в первую очередь, - инициатор развития учащихся, организатор их учебной, воспитательной и производственной деятельности.

В связи с этим, в ряду основных функций работников образования особое место занимают аналитическая, технологическая и информационная составляющие. Именно содержательный, компетентностный, аналитический подход, технологизация и информатизация образовательного процесса позволяет делать его эффективным и результативным на каждом этапе. В связи с этим, особо важной задачей становится непрерывный рост и развитие профессионализма и компетентности педагогов.

Важнейшим условием и эффективным инструментом, способствующим профессиональному и личностному росту педагога, расширению круга творчески работающих педагогов и коллективов является аттестация педагогических кадров. Процесс аттестации педагогической деятельности считается важным звеном организационно-правового механизма управления в целях повышения качества образования, способным обеспечивать эффективность и результативность педагогического труда.

Чтобы оценить деятельность преподавателей и мастеров производственного обучения учреждений СПО, нужно использовать нормативные требования к педагогическим процессам и критерии оценки. Совокупность выбранных критериев может отражать количественные, качественные и процессуальные аспекты педагогических результатов и образовательной деятельности каждого педагога в отдельности.

Оценка является инструментарием, критериальной характеристикой одной из важнейших функций организации и управления – педагогического анализа, аналитической компетентности. С помощью оценки, являющейся итогом контроля, мониторинга, диагностики, можно получить представление о результатах педагогического труда, непосредственно и опосредованно охарактеризовать деятельность преподавателя.

Оценка, если она объективна, побуждает работать эффективно и результативно, формирует чувство ответственности, стимулирует инициативу и стремление работать лучше. Оценка служит юридической основой для поощрений и награждения, корректировки и регулирования.

Система оценки деятельности обучающихся, результативности педагогического процесса и аналитико-оценочной компетентности педагогов, по мнению многих ученых, должна отличаться точностью и достоверностью, определенностью, этапной структурой и, самое главное, объективностью. Ибо аналитико-оценочная деятельность позволяет выяснять причины, влияющие на организацию образовательного процесса, своевременно корректировать процессы воспитания, обучения и развития, намечать развитие педагогического процесса.

При этом большое значение имеет документальное оформление процедуры оценивания, экспертизы и, в целом, аттестации. В связи с этим, рассмотрим структуру и содержание экспертного заключения педагогической деятельности работника образования, которое оформляется для подтверждения первой, или высшей квалификационной категории, а также для того, чтобы выделить особенности процесса проведения аттестации педагогических работников в современных условиях.

В экспертное заключение входят десять направлений, отражающих следующие основные вопросы и критерии компетентности и профессионализма педагогического работника: стабильные результаты освоения обучающими образовательных программ и показатели динамики их достижений; результаты участия обучающихся в конкурсах, олимпиадах и соревнованиях разного уровня; результаты участия обучающихся и воспитанников в подготовке творческих работ и различных видах внеурочной деятельности; качество проведения урока; распространение опыта в области качества образования и воспитания; участие в профессиональных конкурсах различного уровня; личный вклад в повышение качества образования на основе совершенствования методов обучения и воспитания, инновационной деятельности, освоение новых образовательных технологий; оценка администрации по результатам контроля деятельности аттестуемого.

Для тематики нашей статьи, наряду с перечисленными критериями и показателями, особое значение для аттестации педагога имеет пункт 8 экспертного заключения, характеризующий владение педагогом образовательными технологиями и методиками, в том числе и информационными, а также эффективное их применение в профессиональной деятельности. Этот критерий оказался в центре особого внимания в период пандемии и вынужденного перехода образовательных организаций на удаленный режим обучения и дистанционные образовательные технологии.

Отметим, что в условиях пандемии около 100 аттестуемых учреждений системы среднего профессионального образования Ленинградской области проходили аттестацию в дистанционном режиме.

Такая процедура выдвинула перед аттестуемыми непроработанные в практической деятельности, следующие аспекты: психологическая и технологическая неподготовленность педагогов к дистанционной процедуре аттестации; слабая готовность в применении и использовании компьютерных и информационных технологий, не достаточная разработанность законодательно-нормативных документов для прохождения аттестации, связанные с формированием портфолио, оформлением экспертного заключения, предоставлением необходимых документов: справок, отзывов, подписей, сертификатов, дипломов в электронном виде; и низкая цифровая грамотность педагогов.

Как было отмечено в статье «Цифровая трансформация образовательного пространства – реальность современности» формирование цифровой грамотности начинается ещё в школе, часто в дошкольном учреждении, и продолжается в школах и организациях системы среднего профессионального образования. Поэтому, для повышения эффективности такой деятельности, принципиально важно определить ее компоненты, критерии и способы оценивания и, на этой основе, пути и способы её формирования у всех субъектов образовательного процесса: администрации, педагогов, учащихся, студентов и родителей[27].

О цифровой грамотности активно заговорили в последние годы, в связи с переходом к цифровой экономике, широким использованием мобильных устройств и технологий, развитием облачных технологий, появлением большого количества приложений, которые позволяют эффективно анализировать, использовать и управлять информацией.

Цифровая грамотность включает в себя следующие виды грамотности:

* информационную (умение грамотно работать с информацией: поиск в разных источниках, оценка достоверности, описание по ГОСТ, соблюдение авторских прав при цитировании);
* компьютерную (знание возможностей компьютеров и мобильных устройств, умение устанавливать необходимые программы и приложения в соответствии с задачами профессиональной и обыденной жизни);
* медиаграмотность - умение работать с текстовой, графической, видеоинформацией, другими видами информации, использовать объекты дополненной и виртуальной реальности;
* коммуникативную грамотность (умение использовать возможности современных технологий для результативных коммуникаций: создавать сетевые документы, обеспечивать доступ к ним, принимать участие в совместной работе над документами, умение использовать возможности социальных сетей, понимание их возможностей и существующих рисков);
* технологическую грамотность (умение выбирать подходящие цифровые устройства и технологии для решения профессиональных задач)[8].

Консультационно-методическое сопровождение деятельности по развитию цифровой грамотности у преподавателей и мастеров производственного процесса выдвинула новые задачи в организации повышения квалификации по проблемам аналитической, психологической, информационной и технологической компетентности педагогов, желающих пройти аттестацию.

В связи с этим, дляповышения качества подготовки к аттестации запланировано проведение курсов повышения квалификации преподавателей и мастеровпроизводственного обучения учреждений СПО Ленинградской области вобъеме от 36 до 78 часов. Основной целью при организации и проведении курсов является формирование и развитие качеств, имеющих большое значение в ходе аттестационных процедур, в основе которых аналитико-оценочной компетентность (научно-методические разработки и публикации; проведение и анализ занятий в виде мастер-классов; проведение самоанализа педагогической деятельности и др.)

Самоанализ результатов профессиональной деятельности, проводимый педагогическими работниками, при подготовке и участии в экспертных и аттестационных процедурах, занимает особое место. Цель самоанализа выражается в выяснении того, как педагог способен решать образовательные задачи; осуществлять оптимальный выбор методов, средств, форм обучения и воспитания; разрабатывать и успешно применять педагогические технологии в практике, организовывать самообразование и коллективную методическую деятельность. И, главное, организовывать и оценивать профессиональную деятельность самостоятельно.

Приведем примерную схему самоанализа педагогической деятельности, в которую входят следующие характеристики:

* Умение составлять информационные справки предмета анализа (целевые, функциональные аспекты, основные блоки, компоненты, сроки и др.)
* Проводить теоретическое и нормативное обоснование требований на заявленную аттестационную категорию.
* Способность устанавливать причинно-следственные связи и определять дефициты педагогического потенциала аттестуемого.
* Умения на основе анализа и материалов экспертного заключения, составить дорожную карту по устранению дефицитов.
* Оценивать педагогическую деятельность, делать выводы по ее качеству и соответствию заявленной категории.
* Применять основные принципы оценки эффективности педагогической деятельности:объективности и субъектности;непрерывности и последовательности;системности и комплексности;гласности и открытости; единства критериев и требований; технологизации и информатизации; цифровой грамотности; аналитического, компетентностного и средового подходов, воспитательного эффекта.

Основой аттестационной работы в подсистеме ГИС «СОЛО» является то, что вся организационная и содержательная процедура аттестации будет проходить в дистанционном и электронном виде. Поэтому задачи по переводу аттестации в дистанционный режим требуют соответствующего уровня информационной грамотности у всех субъектов аттестационных мероприятий. экспертизе.

Для того чтобы подготовить педагога, ориентированного на использование информационных технологий необходимо:

* сформировать профессиональное сознание, ориентированное на новые нестереотипные модели деятельности;
* дать новые профессиональные знания и умения, необходимые для реализации требований федерального и регионального компонентов стандарта профессионального образования;
* освоить способы и методы развития профессионально важных качеств обучающихся.

 Следовательно, одним из главных условий качественной перестройки профессиональной школы является психолого-педагогическая компетентность руководителей и преподавателей. Чтобы оценить деятельность педагогического коллектива образовательного учреждения администрации, необходимо применять нормативные требования к педагогическим процессам, использовать критерии оценки деятельности педагогов для оценки их профессионального мастерства.

Совокупность выбранных критериев отражает количественную, качественную, процессуальную и результативные стороны педагогических явлений в учебном заведении в целом, и образовательной деятельности каждого педагога, в отдельности.

В условиях резко возросшей самостоятельности, когда много прав и обязанностей делегировано образовательным учреждениям, повышена ответственность за качество предоставляемых образовательных услуг. Особое место в этом занимает контрольно-оценочная функция администрации. Оценка деятельности – это процесс, требующий компетентности, объективности, гласности. Определенные подходы решения данной проблемы наработаны в учреждениях СПО Курганской области России. Ниже приводится модель рейтинговой оценки профессиональной деятельности педагогических работников. Предложенные критерии оценки результатов педагогической деятельности различных категорий работников, занятых в обучении и воспитании учащихся (преподаватель, мастер производственного обучения, классный руководитель) могут быть использованы в качестве основы для создания в учреждении СПО собственной системы мониторинга качества педагогической деятельности работников образования.

Рисунок. Модель оценки профессиональной деятельности педагогов СПО

****

Чтобы оценить деятельность преподавателей и мастеров производственного обучения, необходимо выбрать нормативные требования к педагогическим процессам, разработать критерии оценки деятельности и педагогического мастерства. Совокупность выбранных критериев должна отражать количественную, качественную, процессуальную и результативные стороны педагогических явлений в учебном заведении в целом, и образовательной деятельности каждого педагога, в отдельности.

Определенные подходы решения данной проблемы использовались при аттестации преподавателей и мастеров производственного обучения учреждений СПО Ленинградской области РФ.

Ниже детализированы варианты содержания блоков модели оценки профессиональной деятельности педагогических работников:

I Блок. Учебная деятельность:

1. Наличие необходимой учебно-планирующей документации.

2. Разработка адаптированных, профилированных программ.

3. Знание и применение современных педагогических технологий.

4. Знание норм оценок и объективное оценивание достижений обучающихся.

5. Проведение открытых уроков.

II Блок. Методическая работа:

1. Пополнение КМО предмета.

2. Пополнение методического аппарата контроля качества обучения.

3. Разработка частных методик преподавания предмета.

4. Индивидуальный план работы по единой методической теме.

5. Участие в работе методических комиссий, объединений, совете.

III Блок. Инновационная деятельность:

1. Проектирование педагогического процесса на основе применения инновационных технологий (технологических, инструкционных карт).

2. Внедрение новых педагогических технологий.

3. Организация и выступление на научно-практических конференциях, семинарах, педагогических чтениях.

4. Издание публикаций, брошюр, учебных пособий.

5. Рецензирование методических разработок, пособий.

IV Блок. Результаты обучения:

1. Средняя успеваемость обучающихся в группах по предмету.

2. Среднее качество обучения в группах.

3. Участие обучающихся в профессиональных конкурсах.

4. Призовые места в конкурсах.

5. Сохранность контингента.

V Блок. Повышение квалификации, профессиональный пост и развитие:

1. Посещение уроков коллег.

2. Самообразование.

3. Изучение педагогического опыта.

4. Обобщение собственного опыта.

5. Курсы повышения квалификации.

VI Блок. Внеурочная работа:

1. Организация дополнительной работы с обучающимися, консультации.

2. Проведение предметных недель, открытых мероприятий.

3. Руководство предметным кружком.

4. Творческая работа с обучающимися (изготовление стендов, образцов).

5. Участие в конкурсах профессионального мастерства, методических выставках, технического (прикладного) творчества.

VII Блок. Воспитательная работа:

1. Индивидуальная работа с обучающимися.

2. Работа с родителями обучающихся.

3. Проведение и участие в различных мероприятиях.

4. Разработка сценариев и проведение конкурсов, тематических вечеров.

5. Организация работы в группах самоуправления.

VIII Блок. Исполнительская дисциплина:

1. 100% выполнение учебных планов и программ.

2. Выполнение требований к ведению учебно-планирующей документации.

3. Соблюдение правил внутреннего распорядка.

4. Выполнение планов работы (по кабинету: оснащение, эстетическое состояние), кружка, творческой группы.

5. Соблюдение графика дежурства, посещения занятий и др.

Предложения по формам и содержании самоанализа результатов профессиональной деятельности педагогических работников:

* Самоанализ педагогической деятельности:

- Один из основных видов оценивания результатов педагогической деятельности. Рекомендуется применять при подготовке документов, портфолио, мероприятий и др.

- Основной целью самоанализаявляетсяподтверждение педагогом достигнутого уровня квалификации и профессиональной педагогической компетентности.

* Подготовка самоанализа.

Самоанализ представляет собой изучение состояния, результатов своей профессиональной деятельности, установление причинно-следственных связей между элементами педагогических явлений, определение путей дальнейшего совершенствования работы на основе диагностической, познавательной, преобразующей, самообразовательной функций.

Самоанализ призван дать полное представление о труде педагога и результативности его деятельности, содержать выводы об успехах и проблемных моментах, наметить перспективы.

При подготовке самоанализа следует помнить, что это не статистический отчет.Его предмет – не данные статистики, а аналитические индикаторы и показатели, содержательно характеризующие педагогическую деятельность.

Примерные вопросы к самоанализу педагогической деятельности учителя, преподавателя, мастера производственного обучения:

1. Насколько цель педагогической деятельности совпадает с целью образовательном учреждении (ОУ)?

2. Какие вопросы, проблемы удалось решить после последней аттестации?

3. Какова роль аттестуемого педагога в решении проблем ОУ?

4. Как учитываются индивидуальные потребности обучающихся в профессионально-образовательном процессе?

5. Какие технологии обучения и воспитания применяются в образовательном процессе (ОП)?

6. Как организовано сотрудничество субъектов ОП на занятиях?

7. Что предпринимается для мотивации и интереса к предмету по приобретаемой профессии?

8. Динамика успеваемости обучающихся по предмету?

9. Какие методы для оценки деятельности обучающихся применяются на занятиях?

10. Уровень психологического микроклимата в группах.

11. Взаимодействие с родителями и коллегами.

12. Как повышаете квалификацию, мастерство, в том числе самообразованием?

13. Оцените свои достижения и достижения обучающихся.

14. Каким образом распространяется опыт, показать участие в семинарах и конференциях, перечислить публикации?

15. С какими трудностями сталкиваетесь в педагогической деятельности?

16. Назовите перспективные направления развития педагогической деятельности?

Вариант опорной схемы самоанализа педагогической деятельности(СПД) педагога:

1. Представить информационную справку предмета анализа (целевые и функциональные аспекты, тема, задачи, блоки, компоненты, сроки и др.)

2. Теоретическое и нормативное обоснование предмета анализа. Указать требования к аттестации на заявленную категорию.

3. Показать позитивные и негативные моменты. Уточнить причинно-следственные связи педагогической деятельности (ПД).

4. Дать практическое обоснование функциональной деятельности педагога (предмета анализа).

5. Показать перспективу и прогноз ПД.

6. Оценить педагогическую деятельность, сделать выводы по соответствию заявленной категории.

В науке и практике выделяют следующие вариативные формы и виды экспертизы педагогической деятельности:

* Защита научно-методической, опытно-экспериментальной разработки

(ОЭР):

- *защита ОЭР* - форма испытания, в ходе которой педагогический работник представляет и обосновывает разработанную или апробированную технологию обучения, систему приемов и методов, раскрывает их актуальность применительно к имеющимся педагогическим условиям, показывает результативность труда, его значение для системы образования.

Выступление рекомендуется начинать с обоснования актуальности темы методической работы или ОЭР. Под актуальностьюпонимается степень важности исследования для выяснения конкретного вопроса. Заключается в обосновании положительного эффекта, который может достигнут в результате решения научных или практических задач.

Актуальность обычно состоит из представления проблем, стоящих перед экспериментатором, в аспекте выбранного направления ОЭР. Кроме того, предполагается показать и то, что сделано в этой области в педагогической практике и что осталось нерешенным.

На этом фоне формируется противоречие, понимаемое как несогласованность, несоответствие между какими-либо выявленными противоположностями внутри единого объекта. На основании обнаруженного противоречия формулируется проблема. Показав противоречия и проблемы, необходимо перейти к цели и задачам.

Говоря о результатах, важно обратить внимание на следующие моменты:

1. Достигнута ли цель (с доказательствами ее достижения).

2. По каким параметрам отслеживались результаты.

3. Какие изменения произошли вследствие экспериментальной работы: в содержании образования; в педагогических технологиях, методах, формах организации деятельности; в качестве обученности, развития, воспитанности обучающихся; в уровне профессиональной компетентности самого педагога; в системе управления учебно-воспитательным процессом и т .д.

4. Сопоставление планируемого и достигнутого результатов.

5. Критерии и методы проверки результата.

6. Перспективы: трудности, возникшие в ходе эксперимента; коррективы для преодоления трудностей; проблемы, возникшие в ходе экспериментальной работы; основные пути их дальнейшего решения.

Виды аттестации:

* Собеседование, экзамен, компьютерная диагностика,
* мастер-класс,
* презентация: показ, защита проектов, (книга, концепция, модель, реферат, УПД, программа, учебное пособие и др.
* открытый урок, занятие, лекция, творческий отчет,
* новые технологии, методы, формы.

Собеседование- вид аттестации, в ходе которой аттестуемый дает ответы на вопросы. На их основеопределяется профессиональная компетентность педагога (руководителя): нормативно-правовая, научно-теоретическая, психолого-педагогическая иметодическая компетентности. Проверяются нетолько знания, но и аналитические умения, способность к проектированию, уровень самоанализа педагогической деятельности.

Экзамен- форма для оценки теоретических и практическихзнаний. Проводится по билетам, вопросы в которых носят открытый характер.

Компьютерная диагностика**.** Форма экспертиза, позволяющая, по подготовленным вопросам, оценить компьютерную, информационную, педагогическую компетентности: (нормативно-правовая, методическая, научно-теоретическая, психолого-педагогическая и др.)

Мастер-класс. Вид занятия, даваемый мастером-экспертом в данном виде искусства, науки или ремесла. Наиболее типично – в музыке, поэзии, живописи, актерском мастерстве, балете, танцах, шахматах; в педагогике, психологии и др. Отличие от обычного занятия заключается в методике проведения мастер-класса.Здесь дается возможность учиться, наблюдая, как мастер обучает других. Обычно проводится признанным мастером, имеющим значительные достижения, собственные труды, школу, последователей, учеников и т. п. Является одним из основных способов быстрого освоения новых технологий, экспертизы, передачи опыта, повышения квалификации, профессионального мастерства.

Презентация. Форма аттестации, позволяющая в сжатом виде показать уровень профессиональной компетентности аттестуемого. Оценить умения по владению и применению компьютера и возможности слайдов в педагогической деятельности, умения передать свои знания и опыт коллегам.

Защита педагогического проекта– форма испытания, в ходе которого работник представляет и обосновывает проектную разработку, отчет о сути реализованного проекта и полученных результатах. Защита, как правило,происходит в формедоклада.

Проект, который представляется на *первую квалификационную категорию*, призван решить проблемы, имеющие практическую значимость и для других педагогов. В нем должна убедительно доказываться эффективность предлагаемого или применяемого подхода, выявляться показатели для оценки полученных или только планируемых результатов.

Проект, претендующий на *высшую квалификационную категорию*, требует новаторского подхода к решению исследуемой проблемы. Автор выдвигает идеи, предлагает технологию, методы решения проблемы.

Рекомендуется в проектную разработку включать следующие аспекты:

* описание ситуации, в которой возникла педагогическая проблема;
* механизм постановки проблемы;
* цель проекта, которая должна быть достигнута в рамках предусмотренного периода времени и технологий деятельности;
* обоснование способа разрешения проблемы;
* задачи и план деятельности;
* планируемые образовательные результаты;
* описание показателей достижения результатов и способов диагностики;
* анализ результатов, свидетельства достижения и результативности.

При оценке проекта экспертами рассматриваются следующие аспекты:

* актуальность проблем, выделенных автором, ценность работы с учетом специфики ОУ, целей и задач, обозначенных в программе развития школы, особенностей контингента учащихся и других факторов;
* аргументированность основных положений с учетом анализа научно-методической и психолого-педагогической литературы, результатов ранее проведенных исследований и педагогической практики;
* анализ целей и задач педагогической деятельности, влияния на качество обучения и развитие обучающихся; соотнесения с целевыми ориентирами ОУ; обоснования выбранного подхода и всей педагогической деятельности;
* эффективность внедрения идей или способов предложенных критериев и показателей для оценки эффективности подхода, разработанного педагогом;
* системность, взаимосвязь целей, средств, конечного результата, критериев оценки;
* перспективность и практическая значимость работы; возможность использовать идеи и методики в других образовательных учреждениях;
* соблюдение принципа здоровьесбережения, отражающего гуманные идеи сохранности здоровья участников образовательного процесса;
* инновационность в работе – новые подходы к организации образовательного процесса.

Творческий отчет– форма аттестации, которая заключается в отчете аттестуемого о своей профессиональной деятельности, претендующей на новизну, оригинальность, возможность использования и результативность, перспективный план предстоящей деятельности на последующий период. Принципиальное отличие творческого отчета состоит в том, что он проводится, как правило, в ОУ, устная форма прохождения аттестации.

 Основой творческого отчета являются самоанализ и самооценка своей профессиональной деятельности, в процессе которых необходимо:

* вычленить проблемы, решаемые в период, предшествующий аттестации;
* проанализировать полученные результаты;
* установить причинно-следственные связи между результатами обучения и условиями их достижения, применяемыми педагогическими технологиями, социальными, управленческими условиями и т. д.;
* выявить противоречия и спроектировать пути их разрешения в последующий период;
* оценить эффективность собственной деятельности.

 Творческий отчет может быть построен в виде оригинальных методических разработок (занятий, урока, темы, раздела, курса) с демонстрациями, пояснениями, обоснованиями; методологического анализа форм и методов обучения деятельности; анализа авторских, модифицированных, экспериментальных программ; анализа вклада в работу (или руководства) творческой группы, семинара, методического объединения, школы передового опыта и т. д.

Технологияпроведения творческого отчета предполагает несколько этапов:

- Выступление педагога, раскрывающее аспекты деятельности, в соответствии с заявленной темой, и отражающее уровень квалификации и профессионализма, применения проекта или экспериментальной работы.

- Иллюстрирование доклада (по выбору аттестуемого), отражающее проблему, над которой работает педагог.

- Ответы на вопросы членов аттестационной комиссии, уточняющие содержание отчета с точки зрения требований к квалификационной работе.

Основные требования к характеристике педагога:

Оценка - 5. Ответы на вопросы осознанны. Выражена системность, ориентация на результат и процесс его получения с позиции критического анализа. Выявляются проблемы, определяется их приоритетность, а также причины возникновения. Выражены умения предвидеть последствия принимаемых решений, устанавливать причинно-следственные связи, критически оценивать результаты своего труда.

Ответы на вопросы подтверждают технологичность, упорядоченность движения учителя к заранее избранному им педагогическому результату, дают развернутое представление о цели педагогической деятельности.

Ярко выражена способность к объективной оценке своего опыта.

Оценка – 4. У аттестуемого выражена осознанность выделения существующих и значимых педагогических ситуаций, ориентация на результат. Осмысленный отбор, сравнение, сопоставление необходимых фактов, явлений. Выражена способность определять проблемы деятельности, но нет понимания причин их возникновения. Реализуемые педагогические идеи теоретически обоснованы, но недостаточно развита способность к представлению опыта своей работы в обобщенном виде. Четко осознает ключевую идею, но ответы на вопросы недостаточно аргументированы.

Оценка – 3. Недостаточно выражены способности к анализу своего опыта. В ответах на вопросы проявлена практическая ориентация. Преподаватель определяет решаемые им задачи, использует методы и технологии, имеющиеся реальные условия. Присутствует осознание результатов труда. Слабо показана способность к теоретическому обоснованию практической работы. Ответы на вопросы показывают неполное представление о профессиональной деятельности, ее анализу, экспертизе и оценке.

Оценка – 2. Педагог воспринимает чисто организационные изменения, происходящие в системе образования, и не до конца понимает необходимость пересмотра его основных компонентов: содержания, совершенствования методов, приемов, технологий преподавания. Слабо выражена осознанность профессиональных затруднений; недостаточно развита самооценка; не всегда имеет место реальное подтверждение заявленным фактам, оценка формальна, на уровне внешних, не всегда явных, характеристик.

Оценка - 1. Спонтанное аналитическое действие, когда все определяется с позиции эмоций и чувств; спонтанный контроль, при котором основную роль играет интуиция; аттестуемый не владеет навыками проведения диагностики, анализа и оценки; не выражена осознанность профессиональных затруднений и путей устранения дефицитов; практически не развита оценка и самооценка; отсутствует реальное подтверждение анализируемым событиям, явлениям и фактам.

**Вопросы для самоконтроля:**

1.Обоснуйте значение основных факторов, влияющих на профессиональный рост и развитие педагога, на качество проведения процедуры аттестации.

2. Дайте характеристику этапному подходу к процессам профессионального роста и аттестации педагога в современных условиях.

3. Обоснуйте цифровизацию образования как важнейший фактор профессионального роста, развития педагога и качества его аттестации.

4.Покажите основные направления самоанализа при подготовке аттестационных процедур и мероприятий.

5.Дайте характеристику основных блоков модели рейтинговой оценки профессиональной деятельности педагога.

6.Обоснуйте значение основных факторов, влияющих на профессиональный рост и развитие педагога, на качество проведения процедуры аттестации.

7.Обоснуйте основные требования к анализу и оценке характеристики профессиональной деятельности для аттестации педагога.

1. **Перспективы развития системы аттестации педагогических работников в условиях цифровой трансформации образования**

Усовершенствование системы аттестации педагогических работников является одним из ключевых принципов национальной системы учительского роста. Основными документами, характеризующимиэтапы и направления государственной политики в развитии системы профессионального педагогического роста (2017 – 2021 г) являются:

1. Приказ Министерства образования и науки РФ от 26.07.2017 № 703.

В данном документе представлен курс на реформирование системы оценки качества и эффективности педагогического труда, утверждение национальной системы учительского роста (НСУР), в числе целей проекта – разработка новой модели аттестации педагогов.

1. Письмо Департамента государственной политики в сфере общего образования Министерства образования и науки РФ от 04.05.2018 г. № 08-1134 «О проведении апробации», предшествующее началу апробации новой модели аттестации (2018 г.).
2. Паспорт федерального проекта «Учитель будущего», протокол заседания проектного комитета по национальному проекту «Образование» от 07 декабря 2018 г. № 3

В протоколе обозначен срок внедрения НСУР, в том числе введение системы новых должностей (старший учитель, ведущий учитель).

1. Распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 г. № 3273 «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ»

В данном распоряжении были представлены этапы реформирования национальной системы профессионального роста педагогических работников, в том числе сроки реализации мероприятий по стимулированию профессионального роста педагогов (Таблица).

|  |  |
| --- | --- |
| **Мероприятия** | **Срок исполнения** |
| Проведение анализа нормативной правовой базы, правоприменительной практики и лучших практик регионов, регламентирующих аттестацию педагогических кадров, независимую оценку квалификаций  | 1 марта 2020 г. |
| Разработка предложений по обновлению системы квалификационных категорий педагогических работников с учетом общественных и экспертных обсуждений | 1 января 2021 г. |
| Разработка и согласование оценочных средств для проведения квалификационного экзамена | 1 ноября 2020 г. |
| Разработка предложений о внесении изменений в порядок проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность | 1 июня 2020 г. |
| Проведение пилотной апробации внедрения обновленной системы квалификационных категорий в соответствии с утвержденным порядком проведения | 1 сентября 2021 г. - 1 июня 2022 г. |
| Подготовка предложений о модернизации системы аттестации педагогических работников с учетом результатов пилотной апробации обновленной системы квалификационных категорий | 1 марта 2022 г. |

План мероприятий описывает довольно значительные изменения в самой концепции проведения аттестации педагогов: обновление системы квалификационных категорий и системы оценок, введение квалификационного экзамена для учителей и т.д. Новая концепция подразумевает оценку соответствия квалификации педагога требованиям профессиональных стандартов посредством разработки и использования единых федеральных оценочных материалов (ЕФОМ). Данная модель прошла первую апробацию в 2018 году, но в ходе общественно-профессионального обсуждения к ней было высказано достаточно много замечаний, и она была отправлена на доработку.

Модель аттестации с использованием ЕФОМ основывается на оценке уровня владения профессиональными компетенциями: предметными, методическими, психолого-педагогическими, коммуникативными. Соответственно для каждого блока компетенций предусмотрены определенные оценочные материалы, включающие тестовые задания, письменную работу, которая будет объединять в себе вопросы по предмету, методике и практической педагогике, решение педагогического кейса. Кроме этого новая модель аттестации предусматривает: динамику образовательных результатов учителя; анализ условий профессиональной деятельности; анализ индивидуальной деятельности учителя (справка работодателя).

Необходимо отметить, что проекты комплектов единых оценочных материалов в 2018 году были разработаны только по должности «учитель» на основе оценки соответствия квалификации требованиям профессионального стандарта педагога «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования)». Однако уже в характеристиках целевых показателей федерального проекта «Учитель будущего» было обозначено, что необходимо внедрение моделей единых оценочных требований и стандартов для оценки профессиональных компетенций работников систем общего, дополнительного и профессионального образования.

Новая система аттестации на основе ЕФОМ и системы классификации педагогических должностей, отложенная ранее по причине действия карантинных ограничений и дистанционного обучения в 2020-21 году, по-прежнему вызывают опасения. Главными проблемными аспектами являются следующие: сложность процедуры, предполагающей не только подтверждение образовательных результатов учеников и индивидуальных достижений учителя, но и подготовку к тестовой части ЕФОМ, решение задач и кейсов, требование видео записи уроков.

 Естественно, с точки зрения механизмов цифровизации реализация данной процедуры потребует наличия специальных сетевых ресурсов, в рамках которых будет происходить тестирование и оценка результатов.

Действующая система аттестации, которая в настоящее время переводится в цифровой формат, имеет свои особенности: она основана на оценке большого количества материалов и документов, подтверждающих результаты профессиональной деятельности (портфолио педагога), которые на предыдущем этапе предоставлялись в бумажном формате.Важный аспект – необходимость верификации сведений в электронном формате руководителем образовательной организации, подтверждения достоверности загруженных документов. В процессе развития сетевого и дистанционного взаимодействия проблемой становится отсутствие возможности использования квалифицированной электронной подписи всеми участниками процесса при обмене электронными документами. Ведь в бумажном формате оформления документов встречаются следующие типа согласования: педагог, эксперты и руководитель образовательной организации. В связи с этим, для всех типов согласования должна быть предусмотрена электронная альтернатива, имеющая юридического статус.

Можно утверждать, что цифровизация любого процесса (для того чтобы он был более эффективным) связана с усовершенствованием регламента и нормативной базы, ограничением параллельного ведения бумажных документов. Совмещение традиционных форморганизации документооборота и цифровых технологий в организации процедуры аттестации приведет к необходимости сканирования большого количества бумажных документов, потере времени. Таким образом, для повышения качества проведения аттестации педагогов, необходим комплексный, интегративный и технологичный подход на федеральном и региональном уровне. Принципы цифровой трансформации системы аттестации должны быть ориентированы на уменьшение временных, психологических, технологических затрат педагогов на прохождение аттестации. Именно это позволит сделать процедуру максимально объективной, оперативной, действительно способствующей профессиональному росту и развитию мастерства каждого педагога.

**Вопросы для самоконтроля:**

1. Назовите основные документы, характеризующие этапы государственной политики в развитии системы национального учительского роста
2. Что подразумевает проведения аттестации с использованием ЕФОМ?
3. С какими проблемами могут столкнуться педагоги , участвуя в процедуре аттестации в цифровом формате?

**8. Литература**

**1. Нормативные правовые акты и документы:**

1. Федеральный закон РФ от 29 декабря 2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями).

2. Информационная подсистема «Аттестация педагогических кадров» ГИС СОЛО, (Государственная информационная система «Современное образование Ленинградской области»), 2020

3. Концепция развития профессионального образования Ленинградской области на 2018-2030 годы «Профессиональное образование Ленинградской области: новые ориентиры - новое качество».

4. Национальный проект «Образование» 2019-2024 гг. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://edu.gov.ru/national-project>(Дата цитирования 01.03.2019).

5. Паспорт проекта Федерального закона N 957354-7 «О внесении изменения в статью 16 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» в части определения полномочий по установлению порядка применения электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ» (внесен членами Совета Федерации ФС РФ И. М.-С. Умахановым, Л. С. Гумеровой, Д. Ю. Василенко, Г. Б. Карасиным)<http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=PRJ;n=195261#06612321996176795>.

6. Письмо Департамента государственной политики в сфере общего образования МИНОБРНАУКИ РОССИИ от 04.05.2018 г. № 08-1134 «О проведении апробации новой модели аттестации»

7. Послание Президента РФ Федеральному Собранию от 15.01.2020 «Послание Президента Федеральному Собранию» http://www.consultant.ru/document/cons\_doc\_LAW\_342959/

8. Приказ МО и Н №276, от 07. 04. 2014. «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»

9. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» от 8 сентября 2015 года № 608 н.

10. Паспорт федерального проекта «Учитель будущего», протокол заседания проектного комитета по национальному проекту «Образование» от 07 декабря 2018 г. № 3

11. Национальная система учительского роста (НСУР) (приказ Министерства образования и науки РФ № 703 от 26.07.2017).

12. Распоряжение правительства РФ от 03.03.2015, №349-р. (Утвердить

 прилагаемые):

- комплекс мер совершенствования системы СПО на 2015-2020 годы;

- целевые индикаторы и показатели комплекса мер, направленных на совершенствование системы СПО, на 2015-2020 годы.

13. Распоряжение комитета общего и профессионального образования Ленинградской области от 28 декабря 2020 г.№2280-р«О продлении действующих квалификационных категорий педагогических работникам системы образования ЛО»

14. «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ» утверждены распоряжением Правительства РФ от 31.12.2019 г. № 3273

**2. Основная литература:**

15. Блинов Г. И. ФГОС 4.0 как метод управления качеством образования /Институт проблем образ. политики «Эврика», онлайн-семинар, 2020.

16. Вайндорф-Сысоева, М. Е. Педагогика: Учебное пособие для СПО и прикладного бакалавриата. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 197 c.

17. Горюнова М. А., Лебедева М. Б., Топоровский В. П. Цифровая грамотность и цифровая компетентность педагога в системе среднего профессионального образования. /Человек и образование. № 4 (61), 2019. - СПб. – С 84-91.

18. Дидактическая концепция цифрового профессионального образования и обучения / П.Н. Биленко, В.И. Блинов, М.В. Дулинов, Е.Ю. Есенина, А.М. Кондаков, И.С. Сергеев; под науч. ред. В.И. Блинова – 2020. – 98 с.

19. Изучение потребностей и условийсовершенствования кадрового потенциала для развития региона: материалы мониторинговых исследований в системе среднего профессионального образования / под общ. ред. В.П. Топоровского. – СПб.: ГАОУ ДПО «ЛОИРО», 2019. – 292 с.

20. Изучение потребности в профессиональных кадрах для развития региона (материалы мониторинговых исследований в системе среднего профессионального образования) / под об щ. ред. В.П. Топоровского. – СПб.: ГАОУ ДПО «ЛОИРО», 2018. – 244 с.

<https://delovoymir.biz/attestaciya-kak-mehanizm-ocenki-urovnya-kvalifikacii-personala.html> (дата обращения: 17.05.2021)

21. Информационная подсистема «Аттестация педагогических кадров» ГИС СОЛО, СПб. 2020.

22. Кондаков А. М. К вопросу о содержании образования ФГОС 4.0 / Институт проблем образовательной политики «Эврика», онлайн-семинар, 13 мая 2020 г.

23. Коджаспирова, Г. М. Педагогика: Учебник для СПО / Г.М. Коджаспирова. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 719 c.

24. Лукьянова, Т.С. Методические рекомендации по созданию Портфолио педагогического работника / Т.С. Лукьянова. – Москва, 2017. – 33 с.

25. МонаховаЛ. Ю. The first experience of mass organization of distance learning in Russia вматериалахконференции«SCIENTIFIC RESEARCH OF THE SCO COUNTRIES: SYNERGY AND INTEGRATION» C.75-79.

26. Ковальчук, О. В. Личность. Общество. Образование. Непрерывное образование как фактор развития личности в современном обществе: сб. ст. XXI Междунар. науч. – практ. конф. (март, 2018 г.)/ науч. ред.: О. В. Ковальчук, А. Е. Марон, В. И. Реброва. – СПб.: ЛОИРО, 2018. -521с. ISBN 978-5-91143-723-14.

27. Монахова Л. Ю., Топоровский В. П. Цифровая трансформация образовательного пространства – реальность современности. /Человек и образование. № 2 (63), 2020. - СПб.

28. Окерешко, А. В. Стимулирование педагогов к информальному образованию в процессе повышения их квалификации. Автореферат диссертации кандидата педагогических наук, - Великий Новгород, 2016.

29. Ресурсы развития кадрового потенциала региона в современных условиях (по результатам мониторинговых исследований и научно-практической конференции). – СПб.: ГАОУ ДПО «ЛОИРО», 2020. – 239 с.

30. Свирина, И. В. Аттестация как механизм оценки уровня квалификации персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа:

31. Тарасов, С. В. Развитие профессионального образования: новое качество: сборник научных статей/ под науч. ред. С.В. Тарасова. Гатчина: Изд-во ГИЭФПТ, 2016. - 139 с. ISBN 978-5-94895-092-1

32. Топоровский, В. П. Педагогический поиск: инновационный опыт, качество профессионального роста педагога/В.П. Топоровский, Е.Е. Журинская, Е.В. Омутова, Л.Г. Михайлюк.: СПб.: ЛОИРО, 2018. – 199с. ISBN 978-5-91143-724

33. Топоровский В. П. Технологии совершенствования компетентностей педагогов для организации продуктивного профессионального образования //Материалы международной научно-практической конференции, посвященной 90-летию Ленинградской области и моноконференции «Проблемы профильного обучения», - Санкт-Петербург, ЛОИРО, 2017, с. 5-9

34. Топоровский В. П. Научно-методическая поддержка деятельности организаций среднего профессионального образования /Профессиональное образование в современном мире: традиции и инновации /Матер международной научно-практической конференции. 19-20 февраля 2019 года, г. Выборг, Ленинградская область. Под научной редакцией доктора педагогических наук, профессора С. В. Тарасова. Том 1. – Гатчина: Изд-во ГИЭФПТ, 2019. – 113-124с.

35. Топоровский, В. П**.**Профессиональный стандарт педагога: вызовы времени. //Вестник образования и развития науки РАЕН, изд. ГИЭФПТ. – Гатчина, 2016, №3, С 99-103.

36. Чмыхова, Я. Ю. Аттестация и продвижение кадров в образовательном учреждении [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://infourok.ru/attestaciya-i-prodvizhenie-kadrov-obrazovatelnomuchrezhdenii-3697622.html>. – СПб, 2018 (дата обращения: 14.05.2021)

37. Шадриков, В. Д. Аттестация педагогических кадров как гарантия качества образования [Электронный ресурс]. – Режим доступа:<https://publications.hse.ru/mirror/pubs/share/folder/bfx7gc2fy1/direct/53684944.pdf> . – С.401-412 (дата обращения: 17.05.2021)

**3 Дополнительная литература:**

38. Александрова, М. В. Становление карьеры педагога в территориальной образовательной системе. Автореферат диссертации доктора педагогических наук, - Великий Новгород, 2007.

39. Алиева, С. В. Социальная педагогика: Учебное пособие / А. В. Иванов, С. В. Алиева. - М.: Дашков и К, 2013. - 424 c.

40. Богачева, И. В. Мастер-класс как форма повышения профессионального мастерства педагогов: метод. рек. / И.В. Богачева, И. В. Федоров; ГУО «Акад. последипломного образования». – Минск: АПО, 2012. – 98 с.

41. Введенский, В. Н. Развитие педагогической профессии как социального института. Автореферат диссертации доктора педагогических наук, - Санкт-Петербург, 2005.

42. Галимуллина Э. З., Жестков Л. Ю. Методические рекомендации по созданию е-портфолио. Учебно-методическое пособие. /Э.З. Галимуллина, Л. Ю. Жестков. – Елабуга: Изд-во ЕИ К(П)ФУ, 2015. – 44с.

43. Дубровина, Т. Л. Технология организации неформального образования преподавателей профессионального цикла колледжа. Автореферат диссертации кандидата педагогических наук, - Санкт-Петербург, 2013.

44.Еремина, В. Ю. Методические рекомендации по оценке профессиональной деятельности педагогических работников в целях установления квалификационной категории на основе результатов их работы / В.Ю. Еремина, Г.А. Игнатьева. – Нижний Новгород, 2015 – 60 с.

45. Методические рекомендации по оценке профессиональной деятельности педагогических работников в целях установления квалификационной категории на основе результатов их работы / Под ред. В. Ю. Ереминой, Г. А. Игнатьевой, - 2015 – 60 с.

46. Методические рекомендации по организации учебного процесса по очно-заочной и заочной формам обучения в образовательных организациях, реализующих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования ГАРАНТ.РУ: 11. 09. 2015. <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71076382/#ixzz4WehA1200>

47. Павлова О. В. Сетевое информальное образование в контексте современной социокультурной ситуации/ О.В. Павлова // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. Научно-теоретический журнал№ 1 (65) январь-март 2015 г., С. 156-161.

48. Павлова О. В. Информальное образование как условие социальной адаптации обучающихся разных возрастных групп / О. В. Павлова //Вестник Орловского государственного университета. Федеральный научно-практический журнал. – 2015. - № 1 (42). - С. 188-190

49. Педагогический энциклопедический словарь. /Гл. ред. Б. М. Бим-Бад. Редколлегия: М. М. Безруких, В. А. Болотов и др. – М: БРЭ. - 2003 - 528с.

50. Сивашинская, Е. Ф. Педагогические системы и технологии: конспект лекций / Е. Ф. Сивашинская. – Мозырь: Содействие, 2015. – 215 с.<http://www.zavtrasessiya.com/index.pl?act=PRODUCT&id=3801>

51. Топоровский В. П. Аналитическая компетентность педагога: технологии

развития, педагогический анализ, методы и формы оценки - М: Планета, 2011.

**9. Приложения**

**Приложение 1**

**Образцы документов для обязательной аттестации педагога на соответствие занимаемой должности**

1. **Образец приказа**

Приказ (по колледжу)

об организации аттестации

на соответствие с занимаемой должностью

В соответствии с Приказом Минобрнауки России №276 от 07.04.2014, Положением об аттестационной комиссии и о порядке проведения аттестации на соответствие занимаемой должности ГБОУ СПО ЛО «Гатчинский педагогический колледж им. К. Д. Ушинского», утвержденном 05.12.2014 провести аттестацию на соответствие занимаемой должности:

1. По должности «преподаватель» следующих преподавателей колледжа:

2. По должности «учитель» учителей базовой школы:

3. По должности «педагог дополнительного образования» учителей базовой школы:

Сотрудники, аттестуемые на соответствие занимаемой должности, в срок до (число) должны представить в аттестационную комиссию колледжа информацию и представление об аттестации на соответствие занимаемой должности.

Аттестационная комиссия в срок до (число) должна рассмотреть все представления об аттестации на соответствие занимаемой должности.

Ответственный исполнитель – секретарь аттестационной комиссии колледжа (ФИО).

Директор колледжа (ФИО)

1. **Образец представления**

**Представление**

об исполнении подлежащим аттестации педагогическим работником муниципального образовательного учреждения должностных обязанностей за аттестационный период

1. Фамилия, имя, отчество: Иванов Иван Иванович

2. Год, число и месяц рождения: 22.05.1977

3. Сведения о профессиональном образовании, наличии ученой степени, ученого звания: высшее, 1990 г. Ленинградский государственный педагогический институт имени А. И. Герцена, специальность «педагогика и психология дошкольная», квалификация «преподаватель дошкольной педагогики и психологии, методист по дошкольному воспитанию»

когда и какое учебное заведение окончил, специальность и квалификация по образованию, ученая степень, ученое звание

4. Сведения о профессиональной переподготовке квалификации:

ЛГУ им. А. С. Пушкина, 2014 год, профессиональная переподготовка по направлению «Менеджмент в образовании»

учебное заведение, дата окончания, наименование образовательной программы

5. Замещаемая должность, наименование образовательного учреждения на момент аттестации и дата назначения на эту должность:

педагог дополнительного образования

6. Стаж педагогический (заполняет отдел кадров).

7. Общий трудовой стаж (заполняет отдел кадров).

8. Квалификационная категория, присвоенная ранее, дата присвоения, дата окончания; квалификационная категория, присвоенная по другим педагогическим должностям дата присвоения, дата окончания:

высшая, учитель начальных классов, дата присвоения 29. 04. 15, дата окончания 28. 04. 20

9. Сведения о повышении квалификации за последние 5 лет до прохождения аттестации: 13.10.2018-13.05.2018, ГОУ ДПО «Ленинградский областной институт развития образования», по программе «Инновационные технологии в деятельности педагога дополнительного образования», в объеме 144 часа.

10. Личные достижения педагогического работника за 2 года (5 лет):

-организация кружков по направлениям;

-разработка программ дополнительного образования детей;

-участие детей в выставках, конкурсах, конференциях, олимпиадах различного уровня (школьных, городских, региональных, всероссийских) по направлению дополнительного образования, наличие наград;

-распространение опыта в области повышения качества дополнительного образования: представление материалов, разработанных педагогом на конкурсы, конференции различного уровня, наличие публикаций;

-участие обучающихся и воспитанников в подготовке творческих работ (проектов, исследований и т.д.) по направлению деятельности;

-отзывы родителей.

11. Перечень основных вопросов (документов, мероприятий), в решении (разработке) которых педагогический работник принимал участие:

на основании заполнения пункта 10 заполняется работодателем и членами аттестационной комиссии

12. Мотивированная оценка профессиональных, личностных качеств и результатов профессиональной деятельности руководителя образовательного учреждения: на основании предыдущих пунктов заполняется по решению аттестационной комиссии и работодателя

СОГЛАСОВАНО:

Заведующая базовой школой \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 должность подпись Ф.И.О.

«\_\_\_»февраля 2020 г.

 директор колледжа \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Должность руководителя образовательного учреждения

 подпись Ф.И.О.

«\_\_\_»февраля 2020 г

Ознакомлен:

Педагог дополнительного образования \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

должность педагогического работника подпись Ф.И.О.

Печать образовательного учреждения

«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2020 г.

**3. Вариант плана**

**План работы аттестационной комиссии 2020-2021 учебный год**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | мероприятия | сроки | ответственные |
| 1 | Формирование аттестационной комиссии.  | август | Секретарь аттестационной комиссии |
| 2 | Издание распорядительного акта о составе аттестационной комиссии и об аттестации педагогических работников и графике проведения аттестации. | сентябрь | Отдел кадров |
|  | Уточнение графика проведения аттестации в соответствии с долгосрочным планом. | сентябрь | Секретарь аттестационной комиссии |
| 3 | Создание экспертных групп для проведения аттестации преподавателей на соответствие занимаемой должности и для разработки тестовых материалов.  | Сентябрь | Заместитель директора по учебной работе |
| 4 | Ознакомление педагогических работников с распорядительным актом, содержащим список работников организации, подлежащих аттестации, график проведения аттестации, под роспись не менее чем за 30 календарных дней до дня проведения их аттестации по графику. | В течение года | Отдел кадров |
| 5 | Подготовка пакета документов для проведения аттестации. | В течение года | Руководитель экспертной группы |
| 6 | Проведение методологического семинара «Внутренняя и внешняя экспертиза профессиональной деятельности педагога». | март | Заместитель директора по научно-методической работе |
| 7 | Заседание аттестационной комиссии. | В течение года | Председатель комиссии |
| 8 | Отчет о прохождении аттестации педагогическими работниками. | Декабрь, май | Секретарь аттестационной комиссии |

Секретарь аттестационной комиссии

**4. Вариант положения**

**ПОЛОЖЕНИЕ**

об аттестационной комиссии и о порядке проведения аттестации

на соответствие занимаемой должности

ГБОУ СПО ЛО «Гатчинский педагогический колледж им. К. Д. Ушинского»

**I. Общие положения**

1.1. Данное положение об аттестационной комиссии и о порядке проведения аттестации на соответствие занимаемой должности (далее Положение) Государственного бюджетного образовательного учреждения среднего профессионального образования Ленинградской области «Гатчинский педагогический колледж имени К. Д. Ушинского» (далее Колледж) регламентирует порядок создания и работы аттестационной комиссии Колледжа и проведения аттестации педагогических работников Колледжа на соответствие занимаемой должности (далее – Аттестация).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии со следующими нормативно-правовыми документами:

* Трудовой кодекс Российской Федерации;
* Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ;
* Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;
* Приказ Министерства образования и науки РФ от 7.04.2014 №276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

1.3. Аттестация педагогических работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям проводится один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией Колледжа.

1.4. Аттестации не подлежат следующие педагогические работники:

а) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в Колледже;

б) беременные женщины;

в) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;

г) находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

д) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

Аттестация педагогических, предусмотренных подпунктами «в» и «г» настоящего пункта, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами «д» настоящего пункта, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

1.5. Аттестация педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий (первой или высшей), включая педагогических работников, осуществляющих педагогическую деятельность помимо основной работы, а также по совместительству, является обязательной.

1.6. Аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников.

1.7. Основными принципами проведения аттестации являются коллегиальность, гласность, открытость, обеспечивающие объективное отношение к педагогическим работникам, недопустимость дискриминации при проведении аттестации.

1.8. Основными задачами проведения аттестации являются:

* стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогических работников, их методологической культуры, профессионального и личностного роста;
* определение необходимости повышения квалификации педагогических работников;
* повышение эффективности и качества педагогической деятельности;
* выявление перспектив использования потенциальных возможностей педагогических работников;
* учет требований федеральных государственных образовательных стандартов к кадровым условиям реализации образовательных программ при формировании кадрового состава организаций;
* обеспечение дифференциации размеров оплаты труда педагогических работников с учетом установленной квалификационной категории и объема их преподавательской (педагогической) работы.

1.9. Для проведения аттестации педагогических работников и создается аттестационная комиссия (далее – Комиссия).

**II.Порядок создания и работы Комиссии**

2.1. Аттестационная комиссия создается приказом директора Колледжа в составе председателя комиссии, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии и формируется из числа работников Колледжа, а также представителей органов государственно-общественного управления.

2.2. В состав аттестационной комиссии включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (при наличии такого органа).

2.3. Директор Колледжа не может являться председателем аттестационной комиссии.

2.4. Состав Комиссии формируется таким образом, чтобы была исключена возможность конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемые Комиссией решения.

2.5. Заседание Комиссии считается правомочным, если на нем присутствуют не менее двух третей членов Комиссии.

2.6. Состав Комиссии утверждаются приказом директора Колледжа.

2.7. Целью создания Комиссии является проведение аттестации педагогических работников Колледжа на соответствие занимаемой должностина основе оценки их квалификации, результатов профессиональной деятельности, компетентности и профессиональных качеств.

2.8. Основными принципами работы комиссии являются компетентность, объективность, гласность, независимость, соблюдение норм профессиональной этики.

2.9. Комиссия в своей работе руководствуется законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами Минобразования России, другими документами по вопросам аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и настоящим Положением.

2.10. Комиссия принимает решение о соответствии (несоответствии) педагогических работников занимаемой должности.

**III. Порядок проведения аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности**

3.1. Решение о проведении аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности принимается директором Колледжа.

3.2. При издании соответствующего приказа, включающего в себя список работников, подлежащих аттестации, график проведения аттестации, директор Колледжа учитывает мнение представительного органа работников в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

3.3. Директор Колледжа доводит данный приказ под роспись до сведения, каждого аттестуемого не менее чем за месяц до даты проведения его аттестации по графику.

3.4. Проведение аттестации педагогических работников осуществляется на основании представления, подписанного директором, в аттестационную комиссию. Форма представления устанавливается согласно приложению 1 к настоящему Положению.

3.5. В представлении в аттестационную комиссию должны содержаться следующие сведения о педагогическом работнике:

* фамилия, имя, отчество;
* наименование должности на дату проведения аттестации;
* дата заключения по этой должности трудового договора;
* уровень образования и квалификация по направлению подготовки;
* информация о прохождении повышения квалификации;
* результаты предыдущих аттестаций (в случае их проведения);
* мотивированная всесторонняя и объективная оценка профессиональных, деловых качеств, результатов профессиональной деятельности работника по выполнению трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором.

3.6. Аттестуемый с представлением должен быть ознакомлен под роспись не позднее, чем за месяц до дня проведения аттестации. После ознакомления с представлением аттестуемый имеет право представить в аттестационную комиссию собственные сведения, характеризующие его трудовую деятельность за период с даты предыдущей аттестации (при первичной аттестации – с даты поступления на работу), а также заявление с соответствующим обоснованием в случае несогласия со сведениями, содержащимися в представлении работодателя.

3.7. При отказе аттестуемого от ознакомления с представлением составляется соответствующий акт, который подписывается директором Колледжа и лицами (не менее двух), в присутствии которых составлен акт. Акт должен содержать дату, время, должности лиц, его подписавших, и причину отказа.

3.8. Аттестуемый вправе представить в аттестационную комиссию результаты оценки своей деятельности, владения современными образовательными технологиями и методиками, проводимой независимыми экспертными организациями.

3.9. Педагогический работник должен лично присутствовать при его аттестации на заседании аттестационной комиссии.

3.10. В случае невозможности присутствия работника в день проведения аттестации на заседании аттестационной комиссии по уважительным причинам, аттестация работника переносится на другую дату и в график аттестации вносятся соответствующие изменения, о чем работник должен быть ознакомлен под роспись не менее чем за месяц до новой даты проведения его аттестации. При неявке педагогического работника на заседание аттестационной комиссии без уважительной причины комиссия вправе провести аттестацию в его отсутствие.

3.11. Аттестационная комиссия рассматривает сведения о педагогическом работнике, содержащиеся в представлении работодателя, заявление аттестуемого с соответствующим обоснованием в случае несогласия с представлением работодателя, результаты пройденной процедуры оценки деятельности педагогического работника в случае их предоставления и дает оценку соответствия педагогического работника занимаемой должности по результатам рассмотрения.

3.12. Члены аттестационной комиссии вправе задавать педагогическому работнику вопросы, связанные с выполнением должностных обязанностей.

3.13. Секретарь аттестационной комиссии ведет протокол заседания аттестационной комиссии (далее – Протокол), в котором фиксирует ее решения и результаты голосования. Протокол подписывается председателем, заместителем председателя, секретарем и членами аттестационной комиссии, присутствовавшими на заседании, и хранится у работодателя.

3.14. По результатам аттестации педагогического работника аттестационная комиссия принимает одно из следующих решений:

* соответствует занимаемой должности (указывается должность работника);
* соответствует занимаемой должности (указывается должность работника) при условии прохождения соответствующей профессиональной переподготовки или повышения квалификации;
* не соответствует занимаемой должности (указывается должность работника).

3.15. Решение аттестационной комиссией принимается в отсутствие аттестуемого педагогического работника открытым голосованием большинством голосов присутствующих на заседании членов аттестационной комиссии. При равном количестве голосов членов аттестационной комиссии считается, что педагогический работник соответствует занимаемой должности.

3.16. При прохождении аттестации педагогический работник, являющийся членом аттестационной комиссии, не участвует в голосовании по своей кандидатуре. В целях исключения конфликта интересов не участвует в голосовании также член аттестационной комиссии, в позиции которого содержится личная заинтересованность (прямая или косвенная), которая влияет или может повлиять на объективное решение аттестационной комиссии.

3.17. Результаты аттестации педагогического работника, непосредственно присутствующего на заседании аттестационной комиссии, сообщаются ему сразу после подведения итогов голосования.

3.18. На педагогического работника, прошедшего аттестацию, не позднее семи рабочих дней со дня ее проведения составляется выписка из протокола, содержащая сведения о фамилии, имени, отчестве аттестуемого, наименовании его должности, дате проведения заседания аттестационной комиссии, результатах голосования при принятии решения и решении аттестационной комиссии. Работодатель знакомит работника с ней под роспись в течение трех рабочих дней. Выписка из протокола и представление хранятся в личном деле педагогического работника.

3.19. Результаты аттестации педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.20. В случае признания педагогического работника соответствующим занимаемой должности при условии прохождения профессиональной переподготовки или повышения квалификации директор (заведующий) направляет его на профессиональную переподготовку или повышение квалификации в срок не позднее одного года после принятия аттестационной комиссией соответствующего решения. По завершении обучения педагогический работник не позднее семи рабочих дней представляет работодателю сведения об освоении программ профессиональной переподготовки или повышения квалификации.

3.21. В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации трудовой договор с ним может быть расторгнут в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.22. Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть третья статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.23. Увольнение по данному основанию педагогических работников из числа лиц, указанных в части четвертой статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации, по инициативе работодателя не допускается.

3.24. Комиссия вправе давать рекомендации о возможности назначения на соответствующие должности педагогических работников лиц, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» раздела «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) профессиональными стандартами, но обладающих достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющих качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности.

**Приложение к Положению**

**ПРЕДСТАВЛЕНИЕ**

**об исполнении подлежащим аттестации педагогическим работником муниципального образовательного учреждения должностных обязанностей за аттестационный период**

1. Фамилия, имя, отчество \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

2. Год, число и месяц рождения \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3. Сведения о профессиональном образовании, наличии ученой степени, ученого звания

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

когда и какое учебное заведение окончил, специальность и квалификация по образованию,

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

ученая степень, ученое звание

4. Сведения о профессиональной переподготовке квалификации

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(учебное заведение, дата окончания, наименование образовательной программы)

5. Замещаемая должность, наименование образовательного учреждения на момент аттестации и дата назначения на эту должность

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

6. Стаж педагогический \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

7. Общий трудовой стаж \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

8. Квалификационная категория, присвоенная ранее, дата присвоения, дата окончания; квалификационная категория, присвоенная по другим педагогическим должностям дата присвоения, дата окончания

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

9. Сведения о повышении квалификации за последние 5 лет до прохождения аттестации.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

10. Личные достижения педагогического работника за 2 года (5 лет): \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

11. Перечень основных вопросов (документов, мероприятий), в решении (разработке) которых педагогический работник принимал участие:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

12. Мотивированная оценка профессиональных, личностных качеств и результатов профессиональной деятельности руководителя образовательного учреждения:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**СОГЛАСОВАНО:**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (должность (подпись) (Ф.И.О.)

Заместитель директора(заведующего)

«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Должность руководителя

 образовательного учреждения) (подпись) (Ф.И.О.)

«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г.

**Ознакомлен:**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Должность педагогического работника образовательного учреждения (подпись) (Ф.И.О.)

«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г.

**Приложение 2**

**Вариант экспертного заключения педагогической деятельности преподавателя**

Утверждена

распоряжением комитета общего

 и профессионального образования

Ленинградской области

от 19.12.2016 № 4071-р

(Приложение 2)

**Экспертное заключение**

**о профессиональной деятельности педагогического работника по результатам аттестации**

**с целью установления соответствия уровня квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей) по должности «мастер производственного обучения», «преподаватель»**

**(в образовательных учреждениях профессионального образования)**

 Экспертная группа в составе:

**Иванова Ивана Ивановича,** кандидата педагогических наук,доцента,преподавателя кафедры ЛОИРО;

**Сорокиной Светланы Савельевны**, кандидата педагогических наук, преподавателя кафедры ЛОИРО;

**Потехина Владимира Григорьевича,** преподавателя техникума, кандидата экономических наук;

осуществила экспертизу профессиональной деятельности **Осокиной Ольги Анатольевны,** преподавателя ОО

 (указать конкретно)

(ф.и.о., должность, место работы педагогического работника)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  **п/п** | **Показатели,****рекомендуемые документы** | **Анализ****документов аттестуемого** | **Оценка****деятельности** |
| **Результаты освоения обучающимися, воспитанниками образовательных программ и показатели динамики их достижений** |
| **1.** | **Стабильные результаты освоения обучающимися, воспитанниками образовательных программ и показатели динамики их достижений по Ленинградской области в межаттестационный период.** (Аналитическая справка ОУ. Мониторинг динамики достигаемых результатов освоения образовательной программы. На примере предоставления системы работы в одной параллели, Результаты теоретических и практических квалификационных работ, экзамены). | Анализ представленных документов показывает, что освоение государственных образовательных стандартов обучающимися по дисциплинам, преподаваемым **Осокиной О. А.,** составил - 100%, качество образовательного результата за 3 года, предшествующие аттестации - 45%.Отмечается положительная динамика достижений по результатам контрольно-педагогических измерений (42%-48%).**Основание:**1.Аналитическая справка о результатах освоения обучающимися образовательных программ и динамике их достижений в межаттестационный период, подписанная и утвержденная директором колледжа2.Справка о мониторинге динамики достигнутых результатов освоения образовательной программы, результатах контрольных работ и экзаменов.**10 баллов** | **10** – за 3 года не менее 100% освоение государственных образовательных стандартов, качество образовательного результата по предмету не менее 30 %, положительная динамика достижений по результатам контрольно-педагогических измерений**6** – положительная динамика результатов независимой оценки качества образовательного результата за 3 года;**3** – не менее 50 % обучающихся показывают положительную динамику образовательного результата. |
| **2.** | **Результаты участия обучающихся и воспитанников во всероссийских, международных, региональных, олимпиадах, конкурсах и соревнованиях.**(Количество и результативность участия воспитанников в конкурсах, соревнованиях различного уровня, копии дипломов, грамот, приказов и др. документов) | Под руководством О. А. Осокиной студенты участвуют в олимпиадах, конкурсах, конференциях различного уровня:- В международной дистанционной олимпиаде «Осень - 2021»: участников - 11, из них, победителей - 1, призеров - 3.- В научно-практическая конференции «Педагогический поиск: проблемы и пути решения»: 4 участника.**Основание:** 1. Справка об участии в международной дистанционной олимпиаде «Осень -2021», подписанная и утвержденная директором колледжа 2. Сводная ведомость участия обучающихся техникума в конкурсах.3. Копии грамот, дипломов и сертификатов студентов.**10 баллов** | **10** – международный уровень (победители, лауреаты, призёры);**8** – всероссийский уровень (победители, лауреаты, призёры);**6** – региональный уровень (победители, лауреаты, призёры);**4** – муниципальный и школьный уровни;**0** – не участвуют. |
| **3.** | **Результат участия обучающихся и воспитанников в подготовке творческих работ (проектов, исследований и т. д.) по направлению деятельности.**(Информационная справка о проекте, мониторинг реализации проекта, результат). | Осокина О. А. создает условия для подготовки и участия студентов в творческих работах по естественно-математическому направлению. Так в проекте «Исследователь» на уровне колледжа регулярно участвуют более 20% обучающихся; в проекте «Физика в быту» до 60%**Основание:**1. Справка о результативности участия студентов в подготовке творческих работ (проектах, исследованиях).2. Информационная справка о проекте «Физика в быту».3. Копии дипломов студентов.**3 балла** | **6** – обучающиеся, воспитанники принимают участие в проектно-исследовательской деятельности на муниципальном или региональном уровнях;**3** – обучающиеся, воспитанники принимают участие в проектно-исследовательской деятельности на уровне образовательного учреждения;**0** – обучающиеся, воспитанники не принимают участие в проектно-исследовательской деятельности. |
| **4.** | **Количество и % обучающихся, воспитанников, участвующих в различных видах внеурочной деятельности (индивидуальные занятия для детей «группы риска», одаренных детей, дополнительные занятия, факультативы, кружки и др.) по направлению деятельности.**(наличие программ внеурочной деятельности) |  Во внеурочную деятельность по предмету через индивидуальные и групповые занятия, предметные недели и месячники, проектную и исследовательскую деятельность по общетехническим дисциплинам вовлечены 100% обучающихся.**Основание:**1. Справка об участии обучающихся в различных видах внеурочной деятельности, подписанная директором колледжа 2. Программа внеурочной деятельности по предмету.1. **балла**
 | **3 -**не менее 50 % обучающихся принимает участие во внеурочной деятельности по предмету. |
|  |
| **5.** | **Качество проведения урока.**(Видео-урок, илисобеседование по конспекту открытого урока при наличии рецензии на открытый урок, или при необходимости посещение урока, илипрезентация урока, илипосещение урока, проведенного как в период процедуры аттестации, так и в межаттестационный период в рамках участия в профессиональных конкурсах регионального или всероссийского уровней. Оценка руководителя образовательного учреждения, или ПМС - службы, или психолога, отзывы родителей, отсутствие жалоб со стороны родителей, детей). |  Осокина О. А. награждена отраслевой наградой, нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации»Основание1. Копия удостоверения к отраслевой награде от 20. 01. 2018 года

**15 баллов** | Анализ урока max 15 баллов (баллы суммируются):**0-3** – общая характеристика урока;**0-3** – благоприятный психологический климат на уроке;(Оценка руководителя образовательного учреждения, или ПМС службы, или психолога, отзывы родителей, отсутствие жалоб со стороны родителей, детей);**0-3** – содержательно-целевой аспект; **0-3** – процессуально-деятельностный аспект;**0-3** – результативно-оценочный аспект: или **15** баллов, если победитель профессионального конкурса регионального или всероссийского уровней, или имеет почетное звание(«Заслуженный», «Народный», «Почетный учитель Ленинградской области»), или награжден отраслевыми наградами в межаттестационный период. |
| **6.** | **Распространение опыта в области повышения качества образования и воспитания.** (семинары, открытые занятия, публикации, конференции и др.) | Осокина О. А. активно участвует в методической работе на разных уровнях: выступает на заседаниях цикловой методической комиссии, педсоветах, смотрах методической работы, производственных учебах по актуальным проблемам; имеет публикации: «Использование интерактивной доски на лекциях и семинарах», «Метод учебных проектов как средство активизации аудиторной и внеаудиторной деятельности студентов», «Координационная работа преподавателя по организации самостоятельной работы обучающихся».Публикации:1.Статья в сборнике «Педагогический поиск: проблемы и пути решения». 2013. Материалы юбилейной Χ научно-практической конференции «Школы исследовательской культуры»«Учебный проект «Физика в белых халатах» как инновационная технология обучения будущих специалистов».2.Методические разработки в социальной сети работников образования nsportal.ru и Интернет-портале ProШколу.ru. (Проект «Влияние энергетики и автотранспорта на окружающую среду», презентации к внеаудиторным мероприятиям)Выступления: 1.На Международной научно-практической конференции «Личность. Общество. Образование» («Формирование профессиональных личностных качеств будущих медицинских работников среднего звена»). 2.На Χ научно-практической конференции «Школы исследовательской культуры» («Учебный проект «Физика в белых халатах» как инновационная технология обучения будущих специалистов»), **Основание:**1. Справка о распространении опыта в области повышения качества образования и воспитания.2. Ксерокопии сертификатов, дипломов и грамот.3.Копии протоколов заседаний цикловой методической комиссии, смотров методической работы. **4 балла** | **2** – на всероссийском уровне;**3** – на региональном уровне;**2 –** на муниципальном уровне;**1** –на школьном уровне;**0** – опыт не представлен.(баллы суммируются) |
| **7.** | **Участие в профессиональных конкурсах районного, регионального, всероссийского уровней.**  (дипломы, грамоты, сертификаты) | Осокина О. А. принимает активное участие в профессиональных конкурсах разного уровня:1.Лауреат I степени Всероссийского конкурса педагогов «Образование: взгляд в будущее» в 2020г.2. Победитель Ленинградского областного этапа Всероссийского конкурса «За нравственный подвиг учителя» в 2019 г.**Основание:**1. Справка об участии в профессиональных конкурсах.
2. Ксерокопии дипломов и грамот. **4 балла**
 | Участие в конкурсах:**3** – всероссийского уровня;**2** – регионального уровня;**1** – районного уровня;**0** – не участвовал.(Баллы суммируются) |
| **8.** | **Владение современными образовательными технологиями, в том числе и информационными, и методиками. Эффективное применение их в практической профессиональной деятельности.** (Документ об обучении, приказы, материалы, подтверждающие использование современных образовательных технологий в профессиональной деятельности) |  Осокина О. А. прошла обучение на курсах повышения квалификации по теме «Современные подходы создания открытой профессиональной образовательной среды» 2019г. Эффективно применяет в своей профессиональной деятельности современные образовательные технологии: развития критического мышления, проблемно-диалогического обучения, информационно-компьютерные технологии, проектной деятельности, на основе методов исследования. **Основание:**1. Ксерокопия документа о прохождении курсов.2. Справка о применении современных образовательных технологий, подписанная директором колледжа **4 балла** | **4** – эффективно использует ИКТ, современные образовательные технологии в образовательном процессе;0 – не владеет. |
| **9.** | **Личный вклад в повышение качества образования на основе совершенствования методов обучения и воспитания, инновационной деятельности, в освоение новых образовательных технологий.**(Перечень методических разработок об эффективности их использования в учебном процессе, отзывы методических служб и методических объединений, выписки из аналитических справок, приказы и др.) | Осокина О. А. успешно работает над методической темой: «Использование интерактивной доски на лекциях и семинарах».Имеются методические разработки по теме.Разработаны и успешно применяются контрольно-оценочные средства.Провела занятия по методическим вопросам: «Метод учебных проектов как средство активизации аудиторной и внеаудиторной деятельности студентов», «Использование интерактивной доски на лекциях и семинарах».Активно использует мультимедийные компьютерные программы, цифровые образовательные ресурсы.**Основание:**1. Справка о перечне методических разработок с указанием эффективности использования в учебном процессе.2. Методическая разработка «Формирование профессиональных качеств работников среднего звена в ходе изучения естественнонаучных дисциплин».3. Контрольно-оценочные средства по предмету. **3 балла** | **1** – методические разработки по методической теме; **1** – представлена система работы по методической теме;**1** – используются методы фиксации и оценивания учебных достижений, контрольно-измерительных материалов;**1** –используются новые цифровые образовательные ресурсы;**1** – член жюри олимпиад регионального уровня;**1** – руководитель МО;**1** – эксперт ЕГЭ, ГИА;**2** – эксперт, привлекаемый к надзорно-контрольным мероприятиям.**0** – не подтверждено.**(Баллы суммируются)** |
| **110.** | **Оценка администрации образовательного учреждения по результатам внутриколлледжного контроля деятельности аттестуемого.**(Результаты контроля, проверок, посещений урока) |  Результаты контроля педагогической деятельности преподавателя со стороны администрации свидетельствуют о положительной оценке работы Осокиной О. А. Посещенные занятий свидетельствуют о высоком уровне преподавания.**Основание:**1. Справка о результатах внутриколледжного контроля деятельности, подписанная директором колледжа.2. Выписка из аналитической справки по итогам проверки комплекта контрольно-оценочных средств по учебным дисциплинам.**2 балла** | **2** – положительная оценка;**1** – положительная оценка, но имеют место рекомендации;**0** – отрицательная оценка |
| **ИТОГО:**На высшую квалификационную категорию – от 50 баллов На первую квалификационную категорию – от 30 баллов  | **57 баллов** |

Вывод: уровень квалификации **Осокиной Ольги Анатольевны** по должности преподаватель соответствует, / не соответствует (нужное подчеркнуть) требованиям, предъявляемым **к высшей** квалификационной категории.

Руководитель экспертной группы:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ **И. И. Иванов**/

 (подпись) (расшифровка подписи)

Члены экспертной группы:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /**В. Г. Потехин**/

 (подпись) (расшифровка подписи)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /**С. С. Сорокина**/

 (подпись) (расшифровка подписи)

С результатами экспертизы профессиональной деятельности ознакомлен(а)

«\_\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_г.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ **/О. А. Осокина/**

(подпись педагогического работника) (расшифровка подписи)

**Приложение 3**

**Вариант экспертного заключения педагогической деятельности**

**мастера производственного обучения**

Утверждена

распоряжением комитета общего

 и профессионального образования

Ленинградской области

от 19.12.2016 № 4071-р

(Приложение 2)

**Экспертное заключение**

**о профессиональной деятельности педагогического работника по результатам аттестации**

**с целью установления соответствия уровня квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей) по должности «мастер производственного обучения», «преподаватель»**

**(в образовательных учреждениях профессионального образования)**

Экспертная группа в составе:

**Иванова Владимира Петровича,** доцента кафедры ГАОУ ДПО «ЛОИРО», кандидата педагогических наук, доцента

**Фролова Максима Анатольевича,** доцента кафедры ГАОУ ДПО «ЛОИРО», кандидата педагогических наук

**Осокиной Марии Юрьевны,** методиста кафедры ГАОУ ДПО «ЛОИРО»

осуществила экспертизу профессиональной деятельности

**Макаровой Нины Игоревны**, мастера производственного обучения (указать конкретно)

(ф.и.о., должность педагогического работника)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ***№ п/п*** | **Показатели,****рекомендуемые документы** | **Анализ****документов аттестуемого** | **Оценка****деятельности** |
| **Результаты освоения обучающимися, воспитанниками образовательных программ и показатели динамики их достижений** |
| **1.** | **Стабильные результаты освоения обучающимися, воспитанниками образовательных программ и показатели динамики их достижений по Ленинградской области в межаттестационный период.** (Аналитическая справка ОУ. Мониторинг динамики достигаемых результатов освоения образовательной программы (на примере предоставления системы работы в одной параллели), результаты теоретических и практических квалификационных работ, экзамены). | Мониторинг динамики достигнутых результатов освоения профессиональной образовательной программы за 3 предшествующих года обучающихся по учебным дисциплинам, преподаваемым Макаровой Нины Игоревной составил 100%. Качество образовательного результата по учебным дисциплинам составило 82%.Отмечается положительная динамика достижений по результатам контрольно-педагогических измерений.**Основание:**1.Информационная справка № 121 от 20.04.2021 г.2. Анализ успеваемости представлен в виде таблиц и диаграмм.**10 баллов** | **10** – за 3 года не менее 100% освоение государственных образовательных стандартов, качество образовательного результата по предмету не менее 30 %, положительная динамика достижений по результатам контрольно-педагогических измерений **6** – положительная динамика результатов независимой оценки качества образовательного результата за 3 года; **3** – не менее 50 % обучающихся показывают положительную динамику образовательного результата.  |
| **2.** | **Результаты участия обучающихся и воспитанников во всероссийских, международных, региональных, олимпиадах, конкурсах и соревнованиях.**(Количество и результативность участия воспитанников в конкурсах, соревнованиях различного уровня, копии дипломов, грамот, приказов и др. документов) | Мастер производственного обучения Макарова Н. И. принимала участие в подготовке победителей и призёров различных конкурсов в количестве – 2 человек.На региональном уровне: - диплом за 3 место в конкурсе профессионального мастерства «Лучший по профессии»« среди обучающихся техникумов, колледжей, училищ. (2019г.)- диплом за 2 место в II Городском инклюзивном конкурсе профессионального мастерства «Моя профессия-мое призвание» (2020г.).**Основание:**1.Информационная справка № 122 от 20.04.2021 г.2. Копии дипломов, заверенные инспектором ОК. **6 баллов** | **10 –** международный уровень(победители, лауреаты, призёры);**8 –** всероссийский уровень (победители, лауреаты, призёры);**6** – региональный уровень (победители, лауреаты, призёры);**4** – муниципальный и школьный уровни;**0** – не участвуют. |
| **3.** | **Результат участия обучающихся и воспитанников в подготовке творческих работ (проектов, исследований и т. д.) по направлению деятельности.**(Информационная справка о проекте, мониторинг реализации проекта, результат). | Обучающиеся техникума принимают участие в патриотических, социальных конкурсах под руководством мастера производственного обучения Макаровой Нины Игоревны. Обучающиеся были награждены 29.04.2019 г. благодарностями за участие в конкурсе рисунков «День Победы 2019» от директора**Основание:**1. Информационная справка № 123 от 20.04.2021 г. 2. Копии благодарностей.**3 балла** | **6** –обучающиеся, воспитанники принимают участие в проектно-исследовательской деятельности на муниципальном или региональном уровнях;**3** – обучающиеся, воспитанники принимают участие в проектно-исследовательской деятельности на уровне образовательного учреждения;**0** – обучающиеся, воспитанники не принимают участие в проектно-исследовательской деятельности. |
| **4.** | **Количество и % обучающихся, воспитанников, участвующих в различных видах внеурочной деятельности (индивидуальные занятия для детей «группы риска», одаренных детей, дополнительные занятия, факультативы, кружки и др.) по направлению деятельности.**(наличие программ внеурочной деятельности) | **0 баллов** | **3** – не менее 50 % обучающихся принимает участие во внеурочной деятельности по предмету. |
| **Показатели совершенствования профессиональной деятельности педагогического работника** |
| **5.** | **Качество проведения урока.**(Видео-урок, илисобеседование по конспекту открытого урока при наличии рецензии на открытый урок, или при необходимости посещение урока, или презентация урока, или посещение урока, проведенного как в период процедуры аттестации, так и в межаттестационный период в рамках участия в профессиональных конкурсах регионального или всероссийского уровней. Оценка руководителя образовательного учреждения, или ПМС - службы, или психолога, отзывы родителей, отсутствие жалоб со стороны родителей, детей). | 22 апреля 2021 года Макарова Н. И. провела открытый урок по теме «Основы подготовки разных видов производственного инвентаря для работы».- общая характеристика: урок проведён в соответствии с требованиями, предъявляемыми к проведению специальной дисциплины, все этапы урока выдержаны; обучающиеся изучили материал, усовершенствовали знания, умения и практические навыки. **2 балла****-**благоприятный психологический климат на уроке: занятие организовано интересно, обучающиеся работали активно, обстановка в группе спокойная, доброжелательная, студенты активны, атмосфера комфортная для обучающихся и мастера производственного обучения. **2 балла****-** содержательно-целевой аспект: урок построен в соответствии с методическими требованиями, отражены цели и задачи урока; мастер производственного обучения правильно определил познавательные возможности обучающихся, используя уровни знаний **2 балла**- процессуально-деятельный аспект: для проведения занятия использовались методы разные виды работы: лекции, опрос, работы в парах и группах **2 балла** - результативно-оценочный аспект: оценивается правильность выполненияпрактического задания, а также ответы на вопросы, устные ответы, активность участия. В ходе урока применялись различные методы обучения. Предложенный план урока выполнен, все задачи реализованы, а цели занятия достигнуты **2 балла****Основание:**1. Информационная справка № 125. от 20.04.2021 г. 2.План - конспект урока.3.Рецензия на урок. **10 баллов** | Анализ урока**max 15 баллов** **(баллы суммируются):****0-3** - общая характеристика урока;**0-3** - благоприятный психологический климат на уроке;(Оценка руководителя образовательного учреждения, или ПМС службы, или психолога, отзывы родителей, отсутствие жалоб со стороны родителей, детей);**0-3** - содержательно-целевой аспект; **0-3** -процессуально-деятельностный аспект;**0-3** - результативно-оценочный аспект.**или** **15 баллов,** если победитель профессионального конкурса регионального или всероссийского уровней, или имеет почетное звание («Заслуженный», «Народный», «Почетный учитель Ленинградской области»), или награжден отраслевыми наградами в межаттестационный период. |
| **6.** | **Распространение опыта в области повышения качества образования и воспитания.** (семинары, открытые занятия, публикации, конференции и др.) | Мастер производственного обучения распространяет педагогический опыт, принимая участие в конференциях, семинарах, выступая на методических собраниях и педсоветах.* 14.11.2019-15.11.2019г. - участие в Межрегиональной научно-практической конференции.
* 17.01.2020г., 30.01.2020, 06.02.2020г. - участие в вебинарах.

**Основание:**1. Информационная справка № 126 от 20.04.2021 г. 2. Копии сертификатов.3. Копия публикации.  **3 балла** | **2** – на всероссийском уровне**;****3** – на региональном уровне;**2** - на муниципальном уровне;**1** - на школьном уровне;**0 -** опыт не представлен.**(баллы суммируются)** |
| **7.** | **Участие в профессиональных конкурсах районного, регионального, всероссийского уровней.**  (дипломы, грамоты, сертификаты) |  | Участие в конкурсах:**3** – всероссийского уровня;**2** – регионального уровня;**1** – районного уровня;**0 –** не участвовал.**(Баллы суммируются)** |
| **8.** | **Владение современными образовательными технологиями, в том числе и информационными, и методиками. Эффективное применение их в практической профессиональной деятельности.** (Документ об обучении, приказы, материалы, подтверждающие использование современных образовательных технологий в профессиональной деятельности) | Мастер производственного обучения Макарова Н. И.эффективно применяет в своей профессиональной деятельности современные образовательные технологии, в том числе ИКТ для подготовки печатных раздаточных материалов (самостоятельных, контрольных работ, дидактических карточек для индивидуальной работы); мультимедийного сопровождения урока (презентации, аудиозаписи, учебные видеоролики); **Основание:**1.Информационная справка № 127 от 20.04.2021 г. **4 балла** | **4** – эффективно использует ИКТ, современные образовательные технологии в образовательном процессе;**0** – не владеет. |
| **9.** | **Личный вклад в повышение качества образования на основе совершенствования методов обучения и воспитания, инновационной деятельности, в освоение новых образовательных технологий.**(Перечень методических разработок об эффективности их использования в учебном процессе, отзывы методических служб и методических объединений, выписки из аналитических справок, приказы и др.) | **0 баллов**  | **1** -имеются методические разработки по методической теме; **1**-представлена система работы по методической теме;**1** –используются методы фиксации и оценивания учебных достижений, контрольно-измерительных материалов;**1** –используются новые цифровые образовательные ресурсы;**1 –** член жюри олимпиад регионального уровня;**1 –** руководитель МО;**1 –** эксперт ЕГЭ, ГИА;**2 –** эксперт, привлекаемый к надзорно - контрольным мероприятиям.**0** – не подтверждено.**(Баллы суммируются)** |
| **10.** | **Оценка администрации образовательного учреждения по результатам внутришкольного контроля деятельности аттестуемого.**(Результаты контроля, проверок, посещений урока) | Администрация ГБПОУ ЛО «полностью ОО» по результатам внутреннего контроля даетположительную оценку деятельности мастера производственного обучения Макаровой Н. И.**Основание:**1. Информационная справка № 129 от 20.04.2021 г.2. Анализ деятельности. **2 балла** | **2 –** положительная оценка;**1**- положительная оценка, но имеют место рекомендации;**0** – отрицательная оценка |
| **ИТОГО:**На высшую квалификационную категорию – от 50 баллов На первую квалификационную категорию – от 30 баллов  | **38 баллов** |

**Вывод:** уровень квалификации (Ф.И.О.) **Макаровой Нины Игоревны** по должности мастер производственного обучениясоответствует требованиям, предъявляемым к **первой** квалификационной категории

Руководитель экспертной группы:

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/В. П. Иванов/

Члены экспертной группы:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/М. А. Фролов/

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/М. Ю. Осокина/

С результатами экспертизы профессиональной деятельности ознакомлен(а):

«\_\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2021г.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/Н. И. Макарова/

(подпись педагогического работника) (расшифровка подписи)

**Приложение 4**

**Примерные направления индивидуального маршрута педагога с учетом рекомендаций по устранению выявленных дефицитов в педагогической деятельности (межаттестационный период) ГАПОУ ЛО «Выборгский политехнический колледж «Александровский»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Содержание деятельности | Направления выявленных дефицитов | Пути устранения выявленных дефицитов |
| **Предметные** |
| - знание основ преподаваемого предмета, дисциплины, модуля в соответствие с требованиями ФГОС, законодательства и основной профессиональной образовательной программы;- умение оценивать результаты выполнение стандартных и нестандартных для соответствующей предметной области заданий, работ, включая задания с теоретическими и практическими ответами;- изучение и отработка путей для достижения образовательных результатов и способов их грамотной оценки и др. | - отработка методов владения умениями при реализации программ предмета, дисциплины, модуля;- овладение методами оценки результатов, в том числе метапредметных;- отработка умений владения новыми информационными технологиями в ходе обучения с помощью дистанционных образовательных технологий и электронного обучения, при их использовании для освоения предмета;- отработка приёмов, умений формирования мотивации к профессиональной деятельности и др. | - изучение законодательно-нормативных документов, программ, ФГОС;- организация работы, в рамках предметно-цикловой комиссии, по формированию фондов оценочных средств, методов оценивания, в том числе метапредметных;- знакомство с современными педагогическими технологиями через предметные издания и Интернет;- участие в обучающих вебинарах по вопросам построения образовательного процесса по преподаваемым предметам, дисциплинам, модулям;- формирование мотивации к профессиональной деятельности путём включения в рабочую программу занятий закрепления теоретических знаний в практике и др. |
| **Методические** |
| - знание основ методологии и методики преподавания на основе принципов системнодеятельностного подхода, видов и приемов применения современных педагогических технологий;- умение разрабатывать рабочие программы и УМК по предмету, дисциплине, модулю;- владение формами и методами обучения, в том числе выходящими за рамки учебных занятий (проектно-исследовательская деятельность, лабораторные эксперименты, внеурочная деятельность). | - совершенствование навыков владения технологиями разработки рабочих программ, УМК, ФОС;- овладение технологиями разработки методических материалов и рекомендаций;- овладение технологиями разработки программ внеурочной деятельности;- отработка технологий построения учебного занятия в соответствии с требованиям ФГОС. | -прохождение курсов повышения квалификации;-совершенствование знания современного содержания образования через участие в обучающих вебинарах, обмен опытом передовых педагогов и образовательных организаций;- внедрение новых технологий, форм, методов и приемов в образовательных процесс;- взаимопосещение уроков коллег и участие в обмене опытом на разных уровнях;- участие в работе предметно-цикловых комиссий;- создание базы разработок по методической теме;-разработка программы внеурочной деятельности. |
| **Коммуникационные** |
| - овладение основами презентации собственного педагогического опыта через публичные выступления на различных ровнях;- основы подготовки и размещения материалов по собственному педагогическому опыту в различных изданиях, в сети Интернет;- активное взаимодействие со студентами, в том числе по вопросам включениях их во внеурочную деятельность и др. | - отсутствие коммуникативной инициативы;- недостаточное внимания обобщению и распространению собственного педагогического опыта на различных уровнях;- недостаточное вовлечение студентов в проектную и исследовательскую деятельность;- развитие навыков и умений общения. | - презентация профессиональных достижений: в ходе выступления на семинарах, конференциях; в рамках стажировочных площадок; размещение публикаций в педагогических изданиях, размещение материалов в сети Интернет;- участие в работе ПЦК с докладами, сообщениями;- организация творческого сотрудничества со студентами;- совершенствование навыков по выступлению на массовых мероприятиях и др. |
| **Психолого-педагогические** |
| - основы составления психолого-педагогических характеристик студентов подросткового возраста;- использование специальных подходов к обучению в целях включения в образовательный процесс всех обучающихся, в том числе с потребностями в образовании: обучающихся, проявивших способности; обучающихся, для которых русский язык не является родным; обучающихся с ОВЗ;- планирования и организации учебно-воспитательного процесса на основе учета уровня мотивации обучающихся и полноты знаний материала, умения управлять психическим состоянием обучающихся на учебных занятиях. | - приобретение знаний по составлению психолого-педагогических характеристик студентов подросткового возраста;- пополнение знаний в области дифференцированного подхода при построении и организации учебного процесса;- овладение технологиями мотивации студентов к учебной и внеурочной деятельности. | -совершенствование знаний в области классической и современной психологии и педагогики;- взаимодействие с психологической службой образовательной организации, с социальным педагогом с целью ознакомления с индивидуальными личностными особенностями студентов;- развитие эмпатии, способности чувствовать эмоциональное состояние обучающегося, развитие способности педагога к сотрудничеству;- совершенствование педагогического такта, знаний индивидуальных и психолого-возрастных особенностей. |

Заместитель директора колледжа ФИО

**Приложение 5**

**РЕКОМЕНДАЦИИ**

о дальнейшем профессиональном маршруте педагогического работника оценки профессиональной деятельности педагогического работника в целях установления первой квалификационной категории

|  |  |
| --- | --- |
| ФИО педагогического работника | Иванов Иван Иванович |
| Должность (профиль), по которой пройдена аттестация | Мастер производственного обучения (сварочные технологии) |
| Выявленные дефициты: |
| Предметные | - недостаточно отработан алгоритм действий по оптимальному разрешению нестандартных педагогических ситуаций;- преобладание однообразных форм контроля качества освоения необходимых компетенций по учебной практике |
| Методические | - недостаточное применение мастером производственного обучения средств и технологий для включения во внеурочную деятельность студентов «группы риска»;**-**недостаточный опыт подготовки обучающихся к ГИА в форме демонстрационного экзамена;- отсутствует личное участие в профессиональных конкурсах |
| Коммуникативные | - неумение соотносить индивидуальные коммуникативные возможности с реальными условиями педагогической деятельности;**-** неуверенность при публичных выступлениях по транслированию собственного педагогического опыта |
| Психолого-педагогические | - недостаточно отработан механизм применения психолого-педагогических технологий (в том числе инклюзивных), необходимых для адресной работы с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья |
| Индивидуальный маршрут профессионального развития с учётом выявленных дефицитов: |
| **Индивидуальный маршрут профессионального развития с учетом выявленных дефицитов:****Предметные:** **-** ознакомление с различными методами оценивания и мониторинга качества освоения необходимых компетенций по учебной практике и включение их в комплекс контрольно – оценочных средств.- пройти обучение (стажировку) с использованием нестандартных педагогических ситуаций в процессе обучения. Представить алгоритм действий по оптимальному разрешению нестандартных педагогических ситуаций. **Методические:**- разработать план работы о сотрудничестве с социальным педагогом, психологом образовательной организации по применению средств и технологий, используемых для включения студентов «группы риска» во внеурочную деятельность.- пройти курсы повышения квалификации по подготовке участников профессионального конкурса педагогических работников. **-** организация посещения площадок проведения демонстрационного экзамена с целью приобретения дополнительных знаний и ознакомления с опытом- принять участие в профессиональных (педагогических) конкурсах на региональном уровне. **Коммуникативные:** **-** обеспечение поэтапного участия в мероприятиях различного уровня с представлением собственного педагогического опыта (педагогический совет, конференция на уровне колледжа, региональное мероприятие).- принять участие в Семинарах-практикумах по использованию активных и продуктивных технологий и методов обучения, которые дают возможность развивать умения мастера п/о, пользоваться широким спектром педагогических технологий, методических приёмов и средств.**Психолого-педагогические:****-** освоить и применить психолого-педагогические технологии (в том числе инклюзивных), необходимых для адресной работы с различными контингентами учащихся. Знакомство с опытом работы с детьми с ОВЗ через вебинары, консультации со специалистами. Выступление на МС ОО. Участие в семинаре ОО «Особенности работы с обучающимися с ОВЗ»;- принять участие в разработке и реализации программы развития образовательной организации в целях создания безопасной и комфортной образовательной среды. |

Руководительгруппыспециалистов \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ ФИО

**Приложение 6**

**РЕКОМЕНДАЦИИ**

о дальнейшем профессиональном маршруте педагогического работника оценки профессиональной деятельности педагогического работника

в целях установления **первой** квалификационной категории

|  |  |
| --- | --- |
| ФИО педагогического работника | Иванова Инна Владимировна |
| Должность (профиль), по которой пройдена аттестация  | Преподаватель |
| Выявленные дефициты: |
| Предметные | - недостаточно отработаны механизмы по выстраиванию образовательного процесса с учётом индивидуальных особенностей студентов |
| Методические  | - не выработаны умения по обобщению и распространению собственного педагогического опыта на уровне техникума; |
| Коммуникативные  | - недостаточно опыта в умении соотносить индивидуальные коммуникативные возможности с реальными условиями педагогической деятельности |
| Психолого-педагогические  | - недостаточно отработаны умения по совершенствованию компетентности в области учета индивидуальных психолого-возрастных особенностей студентов. |
| **Индивидуальный маршрут профессионального развития с учетом выявленных дефицитов:****Предметные:** - посещать открытые мероприятия с целью накопления опыта в выстраивании образовательного процесса с учётом индивидуальных особенностей студента.**Методические:**- принять участие в профессиональных конкурсах на уровне техникума.**Коммуникативные:** - выступить на семинарах-практикумах по использованию продуктивных технологий обучения, дающих возможность развивать умения преподавателя пользоваться широким спектром методических приёмов и средств.**Психолого-педагогические:****-** пополнить знания по индивидуальным и психолого-возрастным особенностям, планированию и организации образовательного процесса, с учетом уровня мотивации обучающихся и их подготовленности, а также умений учитывать психологическое состояние обучающихся. |

Руководитель экспертной группы \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ ФИО

**Приложение 7**

**Основные требования к подготовке портфолио**

**для проведения процедуры аттестации**

Аттестация работников образования проводится на основе всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогических работников на основе требований, предъявляемых к квалификационным категориям (первой или высшей). Всесторонний анализ представляет собой комплексную оценку деятельности работника на основании представленных материалов и документов, собранных в индивидуальной папке (портфолио) аттестуемого.

 В портфолио накапливаются документально зафиксированные результаты, подтверждающие компетентность и эффективность труда педагогического работника, его индивидуальные достижения в разнообразных видах деятельности. Экспертиза проводится на основании критериев и показателей, разработанных в соответствии с должностными характеристиками профессиональной компетентности и результативностью деятельности аттестуемого.

 В данном параграфе ставится задача конкретизировать требования к оформлению портфолио для проведения экспертизы уровня профессиональной компетентности и результативности деятельности педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и оформить необходимые документы для экспертной оценки и провести аттестацию на должном уровне.

 Слово «портфолио» происходит от латинских лексем «portare» – «носить», а также «folium» – «лист для записи». Как в зарубежной, так и в отечественной практике портфолио рассматривается и как форма фиксирования, накопления достижений педагога, и как метод оценки и диагностики профессионализма педагогов. В последнем случае портфолио – это совокупность материалов, демонстрирующая умение педагога решать задачи своей профессиональной деятельности, выбирать стратегию и тактику профессионального поведения.

 Таким образом, портфолио педагогического работника профессиональных образовательных организаций – это комплект документов, представляющий совокупность индивидуальных достижений педагогов, который может идентифицироваться как форма оценки работы педагога при проведении аттестации на соответствие заявленной категории.

 Цель формирования портфолио – представление системного анализа и презентации профессиональных достижений педагогического работника, уровня его методической, исследовательской культуры, аналитических способностей, воспитательной и творческой деятельности в межаттестационный период.

 В контексте оценки качества профессиональное портфолио позволяет обеспечить отслеживание личностного развития и профессионального роста педагога, создавая условия для выполнения следующих функций:

**-** диагностической (фиксация динамики результатов за определенный период);

- рейтинговой (демонстрация уровня профессионализма педагога);

**-** рефлексивной (мониторинг личностного развития педагога);

**-** содержательной (раскрытие всего спектра выполненной работы);

**-** развивающей (обеспечение непрерывности процесса обучения образования и самообразования);

**-** оценочной(анализ профессионального уровня педагога согласно определенным критериям);

**-** мотивационной (стимулирование к личностно-профессиональному развитию педагога);

**-** организационной(развитие навыков целеполагания, способности к синергетической деятельности);

**-** учетно-информационной (накопление и полноценное документальное отражение профессиональной деятельности педагога);

**-** корректирующая(реализация системы мер к построению и изменению педагогической деятельности).

 Перечисленные функции портфолио в совокупности свидетельствуют о возможности целостного отслеживания профессиональной деятельности педагога. В настоящее время в теории и практике образования выделяют несколько типов портфолио:

* портфолио документов;
* портфолио отзывов;
* портфолио работ;
* портфолио смешанного типа [42, с.6].

Для аттестации педагогических работников профессиональных образовательных организаций актуально портфолио смешанного типа, которое включает различные виды материалов: отзывы, справки, официальные документы, методические разработки, рецензии и др... Стандартного образца портфолио педагога или исчерпывающего перечня материалов, входящих в него, на данный момент не существует по причине недостаточной разработанности проблемы. Однако условно структуру портфолио можно разделить на два блока:

1. личные данные (фото; резюме, общие сведения о педагогическомработнике, образование, личные достижения в профессиональной деятельности);
2. накопительная часть – совокупность документов, подтверждающих индивидуальные достижения, подтверждающие индивидуальные достижения педагогического работника [42, c.6].

 По способу презентации портфолио может быть двух видов: бумажное и электронное. Особую популярность в условиях цифровизации приобретает именно второй формат [42, с.5]. Процесс создания электронного портфолио (или е-портфолио) очень трудоемок и требует определенного уровня владения ИКТ компетентностью. Уточним, что е-портфолио должно быть оформлено в виде единого структурированного электронного ресурса с использованием гипертекста для взаимосвязи и полноты представленного материала. Для грамотного составления е-портфолио важен этапный подход. Так, стоит отметить три основных ступени его формирования:

* определение содержания портфолио и целей его формирования;
* обработка материалов портфолио;
* создание гипертекстовых связей и оформление портфолио [42, с. 29].

 При формировании портфолио перед педагогом ставятся следующие задачи:

* проанализировать и обобщить свою работу;
* связать воедино отдельные аспекты своей деятельности;
* отразить динамику профессионального развития;
* представить полно и эффективно опыт своей работы.

В условиях модернизации системы профессионального образования обновляются профессиональные требования к педагогам. Им необходимо четко структурировать, обобщать и систематизировать достижения, правильно оценивать свои возможности, видеть способы преодоления трудностей и представлять это в качественном виде, соблюдая следующие правила к оформлению портфолио: системность; достоверность; объективность; структуризация материалов, логичность и лаконичность; аккуратность и эстетичность оформления; целостность, тематическая завершенность представленных материалов; наглядность результатов работы;

компрессия/экономия.

 В условиях цифровой трансформации образования в качестве одного из ведущих требований оформления портфолио, который должен учитывать педагог – это принцип компрессии или экономии. Поясним, что цифровая образовательная среда – это среда, насыщенная многообразием востребованного контента [44, с. 49]. И в таком случае педагогу целесообразно, основываясь на критериях оценивания, выбирать и представлять экспертной комиссии наиболее важные и необходимые сведения из всего разнообразия профессиональных достижений.

 Для уточнения материалы данного параграфа детализируем основные понятия, характеризующие структуру и содержание портфолио, способствующие повысить его качество и эффективность для проведения аттестационных (аналитических и оценочных) процедур.

Цель и функции портфолио

 Цель формирования портфолио – представление системного анализа и презентации профессиональных достижений педагогического работника, уровня его методической культуры за последовательные 3-5 лет межаттестационного периода.

 При формировании портфолио, перед педагогом ставятся следующие задачи:

* проанализировать и обобщить свою работу;
* связать воедино отдельные аспекты своей деятельности;
* отразить динамику профессионального развития;
* представить полно и эффективно опыт своей работы.

 В портфолио не допускается включение недостоверной информации о профессиональных достижениях педагогического работника.

Формы представления портфолио

 Формы представления портфолио в главную аттестационную комиссию:

- На бумажном носителе, с приложением информационно-аналитической справки и других материалов (по усмотрению аттестуемого педагогического работника) на электронном носителе (далее – форма 1).

- На электронном носителе (далее – форма 2).

Структура портфолио

 Подходы к построению портфолио могут быть разнообразными, в зависимости от индивидуальных особенностей педагогического работника. Важно, чтобы педагог проанализировал свою работу, собственные успехи, обобщил и систематизировал педагогические достижения, объективно оценил свои возможности и увидел способы преодоления трудностей и достижения более высоких результатов.

Главная аттестационная комиссия рекомендует вне зависимости от формы представления портфолио использовать следующую структуру:

1. Титульный лист.

2. Содержание (оглавление) портфолио.

3. Информационно-аналитическая справки.

Требования к оформлению портфолио

 При оформлении портфолио рекомендуется придерживаться следующих правил:

* структуризация материалов, логичность и лаконичность всех письменных пояснений;
* аккуратность и эстетичность оформления;
* целостность, тематическая завершённость представленных материалов;
* наглядность и обоснованность всех приложений портфолио.

 В текстовых документах желательно придерживаться следующих правил - кегль 14, межстрочный интервал – полуторный или кегль 12, межстрочный интервал одинарный; поля документа – левое – 3 см, остальные по 1,5 см.

Требования к материалам портфолио, оформленного по форме 1:

 Подготовленные документы и материалы вкладываются в папку-скоросшиватель без файлов, надежно закрепленные.

1. Подтверждающие документы и материалы по каждому из показателей можно размещать сразу после раскрытия показателя или после всей информационно-аналитической справки.

2. Каждое приложение в бумажном виде имеет номер и название, соответствующее показателю в структуре портфолио.

3. Все материалы, представленные в портфолио в электронном виде, не архивируются.

4.Электронный вариант информационно-аналитической справки предоставляется в формате doc.

Требования к материалам портфолио, оформленного по форме 2:

1. Все материалы, представленные в портфолио в электронном виде, не архивируются.

2. В одном файле последовательно размещаются: Титульный лист. Содержание (оглавление) портфолио. Лист самооценки. Информационно-аналитическая справка.

Подтверждающие документы и материалы по каждому из показателей можно размещать:

- сразу после раскрытия показателя, тогда весь аттестационный материал будет оформлен в одном файле;

- в разных файлах, сгруппированные в соответствующие папки с одноименными названиями критериев. Например, папка «Приложение к критерию 1», содержит следующие файлы: Выписка из приказа образовательной организации о распределении учебной нагрузки, и т.д.

1.Все подтверждающие документы, должны быть заверены руководителем образовательной организации (т.е. содержать подпись и печать), и могут предоставляться в формате doc, ipg или pdf:

- в виде каждого заверенного файла (документа);

- в виде одного заверенного файла (документа), содержащего список всех представленных подтверждающих материалов.

Отсканированный текст, подписи и печати должны читаться без затруднений в масштабе 1:1.

1.Презентации сохраняются в формате Power Point 97–2003 (ppt). Растровые изображения в презентациях должны быть адаптированы для электронной почты (96 пикс. на дюйм) или публикации в интернет.

2.Размер файлов, содержащих фотографии, не должен превышать 100 Кбайт.

3.Размер файлов видео желательно не должен превышать 200 Мбайт.

4.Текстовые документы предоставляются в формате doc или в pdf.

Портфолио аттестуемому не возвращается, отзыв на портфолио не дается.

 Портфолио, оформленное с нарушениями данных требований, экспертами не рассматривается.

**Вопросы для обсуждения:**

1. Дайте определение термину «портфолио».
2. Какие форматы портфолио Вы можете назвать.
3. Перечислите основные функции портфолио педагога.
4. Какие задачи стоят перед педагогом при формировании портфолио?
5. Из каких блоков состоит портфолио педагога?
6. Назовите основные требования к оформлению портфолио. В чем состоит особенность оформления е-портфолио?
7. Опишите основные этапы формирования е-портфолио.
8. Обоснуйте основные цели и функции портфолио.
9. Назовите особенности формирования портфолио в условиях цифровизации образования

**Приложение 8**

**Вариант плана методической работы**

Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Ленинградской области

«Лужский агропромышленный техникум»

**План**

**методической работы на учебный год**

***Методическая тема техникума:***»Повышение качества подготовки конкурентоспособных специалистов путем внедрения в учебно-воспитательный процесс модульно – компетентностной основы профессионального образования»

***Цель:*** Формирование единого методического пространства по комплексному обеспечению реализации ФГОС и непрерывного роста профессионального мастерства педагогических работников в условиях модернизации образовательного процесса.

***Задачи:***

1. Организовать информационное и учебно-методическое обеспечение образовательного процесса.

2. Создать условия для успешной адаптации, становления, профессионального развития и творческой активности педагогических работников через организацию курсов непрерывного повышения квалификации, семинаров, консультаций, конкурсов, конференций и самообразования.

3. Способствовать совершенствованию образовательного процесса путем использования современных педагогических технологий, в том числе информационных, интерактивных и др.

4. Создать условия для совершенствования системы внутритехникумовского контроля образовательного процесса.

***Направления:***

1. Методическое сопровождение реализации ФГОС в ходе образовательного процесса.

2. Освоение и применение современных педагогических технологий, формирование банка данных по педагогическому опыту.

3. Повышение квалификации и профессионального роста и развития мастерства и компетентности педагогов.

4. Организация методической помощи педагогическим работникам. Развитие наставничества, деятельности профессиональных сообществ.

5. Совершенствование деятельности методического совета техникума, предметно-цикловых комиссий, других форм и объединений.

6. Совершенствование качества и эффективности аттестации педагогических работников в условиях цифровизации образования.

7. Повышение эффективности контрольных мероприятий, форм само - и взаимоконтроля результатов образовательного процесса профессиональной подготовки специалистов

**I. CОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УЧЕБНО-ВОСПИТАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА**

**1.Организационные мероприятия**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№** | **Наименование мероприятия** | **Сроки** |
| **1** | **2** | **3** |
| 1 | Выработка основных направлений и задач методической работы  | Сентябрь |
| 2 | Утверждение плана методической работы | Сентябрь |
| 3 | Организационное совещание с председателями ПЦК | Сентябрь |
| 4 | Утверждение планов работ предметно-цикловых комиссий  | Сентябрь |
| 5 | Рассмотрение, утверждение календарно-тематических планов, планов работы кабинетов, лабораторий, обновлений рабочих программ | Сентябрь |
| 6 | Утверждение графика проведения недель ПЦК, графика проведения открытых занятий  | Сентябрь |
| 7 | Утверждение программы «Школы начинающего педагога».  | Сентябрь |
| 8 | Аттестация. Повышение квалификации, самообразование:- Утверждение планов повышения педагогического мастерства преподавателей;- составление графика повышения квалификации;- рекомендации по подготовке к аттестации;- организация курсовой подготовки педагогов;- оформление заявки на курсы повышения квалификации  | СентябрьСентябрьПо графикуСентябрь |
| 9 | Социальное партнерство.1.Связь с ЛОИРО:- курсовая подготовка;- семинары;-методическое сопровождение реализации ФГОС нового поколения; - НПК, конкурсные мероприятия.2.Сотрудничество с учебными учреждениями:-профориентационная работа;- оказание образовательных услуг; - профильная подготовка школьников. | По плануВ течение года |

**2. Технологическое обеспечение образовательного процесса**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№** | **Наименование мероприятия** | **Сроки** |
|  1 | 2 |  3 |
| 2 | Анализ, оценка, обновление содержания рабочих программ. Внесение изменений, утверждение. | Сентябрь |
| 3 | Консультации для начинающих преподавателей по составлению календарно-тематических планов и ведении документации. | Сентябрь |
| 4 | Консультации по вопросам организации методического сопровождения реализации дисциплин /ПМ | В течение года |
| 5 | Формирование банка методических разработок учебных занятий и внеклассных мероприятий. | В течение года |
| 6 | Методическое сопровождение подготовки открытых занятий и внеклассных мероприятий. | Сентябрь |
| 7 | Индивидуальная работа с начинающими преподавателями (согласно прилагаемому плану) | В течение года |
| 8 | Формирование банка передового педагогического опыта работы педагогов ЛАПТ. | В течение года |
| 9 | Организация взаимопосещения занятий преподавателями с целью обмена опытом. | В течение года |
| 10 | Обеспечение условий для использования информационных технологий (организация работы компьютерных классов, мультимедийных устройств: переносных и стационарных, доступ к Интернет-ресурсам). | Сентябрь |
| 11 | Работа по реализации единой методической темы:«Повышение качества подготовки конкурентоспособных специалистов путем внедрения в учебно-воспитательный процесс модульно – компетентностной основы профессионального образования» | В течение года |
| 12 | Работа ПЦК по планам (председатели). | В течение года |

**II**. **МЕТОДИЧЕСКОЕОБЕСПЕЧЕНИЕ СОПРОВОЖДЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ФГОС**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№** | **Наименование мероприятия** | **Сроки** |
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Внесение изменений и разработка новых локальных актов согласно ФГОС СПО, ФЗ «Об образовании в РФ», приказов Минобрнауки России | Сентябрь-ноябрь |
| 2 | Самообразовательная работа педагогов | Январь-март |
| 3 | Курсовая подготовка преподавателей | Согласнографика |
| 4 | Семинар. Самостоятельная работа студентов при реализации ФГОС специальностей СПО | Ноябрь |
| 5 | Семинар. Комплексное методическое обеспечение дисциплин ЕН /ОГСЭ, ОД. Результаты работы ПЦК. | Январь |
| 6 | Методическое обеспечение МДК как составной части ПМ | Апрель |
| 7 | Контроль готовности к проведению государственной (итоговой) аттестации выпускников. | Май |
| 8 | Семинар. «Использование современных педагогических технологий обучения как условие для формирования профессиональных и общих компетенций». | Май |
| 9 | Мониторинг реализации ОПОП на основе ФГОС | Июнь |

**III. ПОВЫШЕНИЕ УРОВНЯ КВАЛИФИКАЦИИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

**1. План работы по аттестации педагогических работников**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№** | **Содержание деятельности** | **Сроки**  |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Итоги аттестации педагогических работников за предшествующий учебный год. Обновление базы данных о педагогических работниках ЛАПТ, имеющих квалификационные категории. | 1 сентября |
|  | Составление списка педагогов аттестации в текущем учебном году. | До 15 сентября |
| 2. | Информационное совещание преподавателей:- нормативно-правовая база аттестации;- порядок прохождения аттестации;- требования к квалификационным характеристикам;- требования, предъявляемые к преподавателю, претендующему на первую и высшую категории | Декабрь |
| 3. | Прием заявлений от педагогических работников на аттестацию на квалификационные категории. | В течение года |
| 4. | Составление графика проведения аттестации на соответствие занимаемой должности. | По мере поступления заявлений |
| 5. | Посещение открытых мероприятий аттестуемых. Анализ, рекомендации. | Согласно графиков аттестации |
| 6. | Подготовка аттестационных документов педагогов на первую и высшую квалификационные категории в Аттестационную комиссию. | По итогам проведения экспертизы профессионал. деятельности аттестуемых |
| 8. | Ознакомление с решением об итогах аттестации.  | По итогам аттестации |
| 9. | Подведение итогов аттестации педагогических работников за учебный год | Июнь-сентябрь |

**2. Работа с начинающими преподавателями**

**«ШКОЛА МОЛОДОГО ПЕДАГОГА»**

**ПРОГРАММА**

**работы школы молодого педагога**

**Цель:**формирование профессиональной компетентности начинающих педагогов.

**Задачи:**

* способствовать более быстрой профессиональной и социальной адаптации начинающих педагогов к условиям и требованиям образовательного учреждения;
* создать условия для формирования потребности молодых педагогов в непрерывном самообразовании;
* содействовать обеспечению выполнения единых подходов к обучению и воспитанию студентов.

**Основные направления**:

- знакомство с основными категориями, принципами и методами обучения студентов в среднем специальном учебном заведении, т.е. изучение дидактических основ эффективности учебной деятельности.

 **-** изучение и использование в работе современных подходов в организации обучения студентов, в т.ч. педагогических технологий;

- предупреждение типичных ошибок и затруднений в организации обучения, поиск возможных путей их преодоления

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Тема** | **Количество часов** | **Сроки****проведения** |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. Структура учебного заведения. Права и обязанности молодого специалиста. Организация учебного процесса в ОУ.Планирование. Учебно-методическая документация. Требования к заполнению учебных журналов. Классное руководство учебными группами.Консультации. | 112 | сентябрь |
| 2. Психологические основы работы преподавателя. Личностно – возрастные особенности студентов. Взаимоотношения преподаватель - студент. Конфликтные ситуации и управление ими. Стили педагогической деятельности.  Консультации. | 112 | октябрь |
| 3.Типы и виды занятий. Организация современного занятия.Самостоятельная работа студентов. Приемы активизации самостоятельной работы над учебным материалом.Методика подготовки, написания и защиты реферата, контрольной и курсовой работы (проекта).Консультации. | 22 | ноябрь |
| 4.Структурные элементы урокаМетодическая работа преподавателя в условиях реализации ФГОС.Консультации | 22 | декабрь |
| 5.Организационные формы обучения в СПО:-лекция. Виды лекций. Приемы и методы активизации лекционных занятий;-семинарские занятия. Структура семинарского занятия и методика его проведения;-лабораторно-практические занятия. Методы проведения практических занятий;- игровые формы проведения занятий | 2 | январь |
| 6. Методы обучения. Дидактические основы эффективности учебной деятельности. Особенности заочного обучения в СПО. | 11 | февраль |
| 7.Совершенствование системы контроля и оценки знаний студентов. Входной, текущий и итоговый контроль. Методика проведения зачетов и экзаменов.Консультации | 22 | март |
| 8.Использование технических средств обучения на занятиях | 1 | Апрель |
| 9. Порядок аттестации преподавателей | 1 | май |
| 10. Проведение открытых занятий различных организационных форм обучения молодыми преподавателями. | 2 | Апрель - май |
| 11. Профессиональный тренинг (посещение лекционных, семинарских, практических занятий ведущих преподавателей техникума). Анализ занятия. | 101 | В течение года |
| 12. Зачетное занятие | 1 | июнь |
| **Всего** | **40** |  |

**3.Школа педагогического мастерства**

**3.1. План повышения квалификации педагогических работников**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование мероприятий** | **Сроки проведения** |
| 1 | Изучение потребностей педагогического коллектива в курсах повышения квалификации и проблемных семинарах | сентябрь |
| 2 | Организация повышения квалификации педагогических работников (аттестация) | в течение года |
| 4 | Оформление заявок на курсы повышения квалификации, участие в методических мероприятиях  | январь |
| 5 | Организация курсов повышения квалификации | в течение года |
| 7 | Организация работы «Школы молодого преподавателя» | в течение года |
| 8 | Организация взаимопосещения занятий преподавателями техникума | в течение года |
| 9 | Проведение семинаров по актуальным проблемам | в течение года |
| 10 | Индивидуальное консультирование, методическая помощь | в течение года |
| 11 | Оказание помощи в написании, редактировании и издании методических пособий, статей. | В течение года |
| 12 | Организация участия педагогов в конкурсах, НПК, выставках областного и федерального уровней. | В течение года |
| 13 | Самообразование педагогов. Выполнение планов повышения педагогического мастерства преподавателей. | В течение года |

**2.2. План проведения открытых, экспериментальных уроков**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **ФИО преподавателя, мастера п/о** | **Тема планируемого открытого (экспериментального урока)** | **Срок проведения** |
| 1 |  | Обобщающий урок по теме: «Компьютерные презентации» | Май |
| 2 | . | Урок по теме: «Решение систем линейных уравнений методом Крамера» | Декабрь |
| 3 |  | Урок по теме: «Доказательства происхождения человека от животных» с применением ТРИЗ. | Март |
| 4 |  | Урок по теме: «Сопротивление сельскохозяйственных машин» | Апрель |
| 5 |  | Урок по теме: «Разборка – сборка агрегатов трактора» | Апрель |
| 6 |  | Урок по теме: «Остановка и стоянка» | Декабрь |
| 7 |  | Урок по теме: «История II мировой и ВОВ» | Ноябрь |
| 8 |  | Урок по теме «Развитие навыков чтения с целью получения новой информации» | Декабрь |
| 9 |  | Урок по теме: «Многоатомные спирты» | Сентябрь |
| 10 |  | Урок по теме: «Маленький человек» | Октябрь |
| 11 |  | Урок по теме: «Ассортимент хлебобулочных изделий» | Сентябрь |
| 12 |  | Урок по теме: «Дефекты хлебобулочных изделий» | Сентябрь |
| 13 |  | Урок по теме: «Система водоснабжения и канализации» | Октябрь |
| 14 |  | Урок по теме: «Облицовка вертикальных поверхностей керамическими плитками» | Декабрь |
| 15 |  | Урок по теме «Общая физическая подготовка по средствам лёгкой атлетики» | Март |
| 16 |  | Урок по теме «Правила применения СИЗ при ЧС» | Май |
| 17 |  | Урок по теме «Система электрического пуска двигателя» | Январь |
| 18 |  | Урок по теме: «Чёрные металлы» | Февраль |
| 19 |  | Урок по теме: «Текстовый редактор» | Март |
| 20 | . | Урок производственного обучения по теме: «Сварка пластин в нижнем положении сварного шва» | Февраль |
| 21 |  | Урок производственного обучения по теме: «Подъезд к прицепному» | Декабрь |
| 22 |  | Урок производственного обучения по теме: «Агрегатирование самоходной машины с прицепом» | Март |
| 23 |  | Урок производственного обучения по теме: «Разборка – сборка агрегатов автомобиля» | Апрель |
| 24 |  | Урок по теме «Инфекционные заболевания» | Май |
| 25 |  | Интегрированный урок «Английский язык и информатика» | Март |

**3.3. График проведения профессиональных и предметных декад**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование декады** | **Сроки проведения** | **Ответственный** |
| 1 | Декада математики | Ноябрь - Декабрь |  |
| 2 | Декада русского языка и литературы | Ноябрь - Декабрь |  |
| 3 | Декада информатики | Февраль - Март |  |
| 4 | Декада иностранного языка | Февраль - Март |  |
| 5 | Декада истории и обществознания | Февраль - Апрель |  |
| 6 | Декада физики, экологии | Апрель |  |
| 7 | Декада химии и биологии | Январь - Февраль |  |
| 8 | Декада ОБЖ и БЖ | Февраль |  |
| 9 | Декада по физической культуре | Май |  |
| 10 | Декада по профессии «Сварщик» | Январь - Февраль |  |
| 11 | Декада по профессии «Автомеханик», «Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта» | Февраль - Апрель |  |
| 12 | Декада по профессии «Тракторист – машинист сельскохозяйственного производства» | Апрель - Май |  |
| 13 | Декада по профессии «Монтажник санитарно – технических, вентиляционных систем и оборудования» | Ноябрь |  |
| 14 | Декада по профессии «Пекарь», «Технология хлеба, кондитерских и макаронных изделий» | Март |  |
| 15 | Декада по профессии «Мастер отделочных, строительных работ» | Март |  |
| 16 | Декада «Основы потребительских знаний» | Декабрь |  |

**3.4. График проведения конкурсов профессионального мастерства**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование конкурса профессионального мастерства** | **Сроки проведения** | **Ответственный** |
| 1 | По профессии «Сварщик» группа 201 | Март |  |
| 2 | По профессии «Автомеханик» группа 203 | Март | . |
| 3 | По профессии «Тракторист – машинист сельскохозяйственного производства» группа 106 | Апрель-май |  |
| 4 | По профессии «Тракторист – машинист сельскохозяйственного производства» группа 206 | Апрель-май |  |
| 5 | По профессии «Монтажник санитарно–технических, вентиляционных систем и оборудования» группа 209 | Февраль |  |
| 6 | По профессии «Пекарь»группа 117 | Июнь | . |
| 7 | По профессии «Пекарь - мастер»группа 417 | Март |  |
| 8 | По профессии «Мастер отделочных, строительных работ» группа 102 | Июнь | . |
| 9 | По профессии «Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта» группа ТО-3 | Ноябрь |  |
| 10 | По профессии «Механизация сельского хозяйства» группа МСХ-4 | Ноябрь |  |
| 11 | По профессии «Мастер отделочных, строительных работ» группа 302 | Январь |  |

**IV. НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ, ИННОВАЦИОННАЯ РАБОТА**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Содержание работы** | **Сроки** |
| ***Научно-исследовательская работа*** |
| 1 | Разработка плана научно-исследовательской работы на текущий учебный год. |  Сентябрь |
| 2 | Разработка локальных документов и внесение изменений в имеющиеся в соответствии с новыми требованиями | Сентябрь |
| 4 | Выбор тем исследований | Октябрь |
| 5 | Консультирование студентов и преподавателей | В течение года |
| 6 | Проведение студенческой конференции по итогам преддипломной практики | Май |
| 7 | Связь с ЛОИРО | В течение года |
| 8 | Участие в региональных конференциях, семинарах, выставках, олимпиадах  | В течение года |
| 9 | Подготовка статей в научно-практических журналах | В течение года |
| 10 | Проведение научных мероприятий с состязательной составляющей: олимпиады, викторины, конкурсы и др. | В течение года |
| 11 | Разработка новых учебно-методических материалов (пособий) для комплексного методического обеспечения реализации ОПОП ФГОС  | В течение года |
| 12 | Организация обучения преподавателей на курсах в ЛОИРО | Февраль-май |
| 14 | Участие в мероприятиях областного и всероссийского уровней  | В течение года |
| 15 | Обобщение педагогического опыта  | Апрель - май |

**V. КОНТРОЛЬ**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Направление работы****Цель контроля** | **Сроки контроля** | **Объект контроля** | **Вид****контроля** | **Форма контроля** | **Методы контроля** |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |
| Совещание с председателями ПЦК -Координация работы ПЦК | Сентябрь | Председатели ПЦК | Тематический | Комплексно-обобщающий | Семинар, беседа, консультация |
| Посещение занятий с целью контроля соблюдения единых требований к проведению занятий. - Анализ соблюдения преподавателями единых требований, оказание методической помощи. | Октябрь | Преподаватели | Тематический, предупредительный | Предметно-обобщающий | Посещение занятий, наблюдение, беседа |
| Контроль соответствия КМО ОПОП требованиям ФГОС. - Оценка качества реализации студентов. | Июнь | Методист, преподаватели | Предупредительный | Комплексно-обобщающий | Изучение документации |
| Контроль работы ПЦК (по итогам учебного го­да). | Июнь | Председатели ПЦК | Тематический | Обобщающий | Собеседование, анализ, про­верка докум. |
| Контроль выполнения графика взаимопосещений занятий преподавателями. | Июнь | Преподаватели | Тематический | Персональный | Анализ, проверка документации |

Методист техникума ФИО

**Приложение 9**

Утверждаю \_\_\_\_\_\_\_\_\_

Зам. директора по УР

ФИО

**ПЛАН МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ**

**ГАПОУ ЛО «Тихвинский промышленно – технологический техникум им. Е. И. Лебедева»**

на учебный год

Единая научно – методическая тема техникума:**«Модернизация образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС СПО, ФГОС СПО ТОП – 50, профессиональных стандартов, работодателей, как условие подготовки конкурентоспособного специалиста.**

**Цель** методической работы – осуществление комплекса мероприятий, направленных на обеспечение повышения качества профессионального образования через совершенствование и развитие профессионального потенциала педагогов и информационно – методическое обеспечение образовательного процесса.

**Задачи**:

1. Продолжить работу по совершенствованию учебно – методической документации в соответствии с ФГОС.

2. Консолидировать работу педагогических работников в развитии проектно-исследовательской деятельности.

3. Координировать участие педагогических работников в движении WorldSkilsRussia.

4. Осуществлять повышение квалификации в различных формах: самообразование, семинары, курсовая подготовка.

5. Координировать работы ПЦК.

6. Совершенствовать мастерство педагогических работников через проведение открытых уроков, мероприятий.

7. Оказывать методическую помощь при аттестации педагогических работников.

**Календарный план**

**реализации направлений методической деятельности на учебный год**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Мероприятие** | **Форма работы** | **Ответственный** |
| **Август** |
| 1. | Обсуждение и утверждение плана методической работы на 2020-2021 учебный год. | Подготовка плана. | заместитель директора по УР, методист. |
| 2. | Организация работы цикловых комиссий:- ФИО – ПЦК ООП;- ФИО – ПЦК ППКРС;- ФИО. – ПЦК ППССЗ. | Участие в работе заседания ПЦК. | Директор, заместитель директора по УР, УПР, методист, председатели ПЦК. |
| 3. | Рассмотрение и утверждение рабочих программ предметов, дисциплин, модулей, внеурочной деятельности. | заместитель директора по УР, УПР, методист, председатели ПЦК. |
| 4. | Согласование индивидуальных планов методической работы. |
| 5. | Разработка ОПОП | Обновление рабочих программ ОПОП 15.02.08 ТМ, 22.02.06 СП, 08.01.25 МОСИДР,13.02.10 ЭЛМ. |
| 6. | Консультации, беседы с молодыми специалистами. | Индивидуальные консультации. |
| **Сентябрь** |
| 7. | Подготовка плана – графика аттестации преподавателей. | Уточнение списков, сроков аттестации, ознакомление ИПР | Зам. директора по УР, методист |
| 8. | Утверждение планов работы ПЦК. | Проверка документации. |
| 9. | Региональная научно-практическая конференция «Наука. Образование. Профессия.» г. Тихвин.  | На конференцию представлены работы обучающихся и выпускников: ФИО преподавателей и студентов | Зам. директора по УР, методист, преподаватели  |
| **Октябрь** |
| 10. | Проведение процедуры аттестации педагогических работников, с целью подтверждения соответствия занимаемой должности. | Подготовка протокола, выписки из протокола. | Зам. директора по УР, методист. |
| 11. | Сбор материалов для участия в региональном мероприятии Форум педагогических идей и инновационных практик (ЛОИРО) | Посещение уроков, внеклассных мероприятий | Зам. директора по УР, методист |
| **Ноябрь** |
| 12. | Утверждение экзаменационных материалов к промежуточной аттестации за 1 семестр. | Проверка документации.  | Зам. директора по УР, УПР, председатели ПЦК, методист. |
| 13. | Контроль по формированию УМК по предметам, дисциплинам и модулям в соответствии с ФГОС СОО и СПО. |
| 14. | Работа по плану внутреннего контроля техникума. |  |
| **Декабрь** |
| 15. | Анализ работы методиста за 2020г. | Письменный отчёт (итоги работы, выявленные ошибки и недочёты в работе, пути и способы исправления, предложения). | Зам. директора по УР, методист |
| 16. | Работа по плану внутреннего контроля техникума. | Посещение уроков. Проверка документации. | Зам. директора по УР, УПР, председатели ПЦК, методист. |
| **Январь** |
| 17. | Участие в подготовке разделов по самообследованию: Учебно-методическое сопровождение образовательного процесса. | Подготовка материалов для размещения на сайте техникума | Зам. директора по УР, методист |
| 18. | Участие в подготовке учебных планов на 2020-2021 учебный год. | Обновление учебных планов. | Зам. директора по УР, УПР, председатели ПЦК, методист |
| 19. | Организация профилактики академической задолженности. | Участие в работе ПЦК. | Зам. директора по УР, председатели ПЦК, методист |
| **Февраль**  |
| 20. | Организация и проведение конкурса «Лучшая методическая разработка по предмету, дисциплине, МДК».  | Разработка положения конкурса, проведение конкурса. | Зам. директора по УР, председатели ПЦК, методист |
| 21. | Зам. директора по УР, УПР, председатели ПЦК, методист. |  | Зам. директора по УР, УПР, методист |
| **Март** |
| 22. | Проведение организационной работы по подготовке к предметным олимпиадам по общеобразовательным дисциплинам.Помощь в организации и проведении тематических недель, олимпиад. | Программы подготовки, протоколы, отбор содержания олимпиадных заданий. | Зам. директора по УР, УПР, председатели ПЦК, методист |
| **Апрель** |
| 23. | Анализ проведения внутритехникумовских олимпиад по общеобразовательным дисциплинам. | Проверка протоколов, олимпиадных заданий. |  |
| 24. | Анализ эффективности работы методических комиссий техникума. | Проверка протоколов ПЦК, соответствующих документов | Зам. директора по УР, УПР, председатели ПЦК, методист |
| **Май** |
| 25. | Анализ выполнения индивидуальных научно – методических планов (самостоятельная методическая работа, самообразование) | Проверка индивидуальных планов, выступление на заседаниях ПЦК. | Зам. директора по УР, УПР, председатели ПЦК, методист, преподаватели, мастера ПО |
| 26. | Зам. директора по УР, УПР, председатели ПЦК, методист. |  | Зам. директора по УР, УПР, методист |
| **Июнь** |
| 27. | Подготовка и проведение педсовета. Итоги методической работы в техникуме.Подготовка материалов к педагогическому совету. | Подведение итогов методической работы в техникуме. | Зам. директора по УР, УПР, методист |
| 28. | Участие в подготовке разделов публичного доклада: сведения о педагогических работниках. | Подготовка материалов для размещения на сайте техникума | Зам. директора по УР, методист |
| 29. | Подготовка материалов для сайта техникума. | Презентация: Итоги научно-методической работы за 2020-2021уч.г. | Зам. директора по УР, методист |
| 30. | Участие в военно-полевых сборах. | Организация ВПС.Обновление программы. | Зам. директора по УР, преподаватель ОБЖ, методист, специалист по ОТиТБ. |
| 31. | Организация смотра – конкурса кабинетов - мастерских  | Современные требования к организации учебного процесса в оформлении учебных кабинетов | Зам. директора по УР, АХЧ, УПР, ВР, председатели ПЦК, методист, преподаватели |
| **Еженедельно** |
| 32. | Методические консультации педагогическим работникам. | Консультации, беседы. | Зам. директора по УР, УПР, ВР, методист, председатели ПЦК |
| 33. | Методическое сопровождение деятельности молодых педагогов | Ознакомление с программами по учебным дисциплинам, с правилами заполнения журналов, с порядком разработки календарно-тематических планов, посещение уроков с целью оказания помощи,консультации, беседы | Зам. директора по УР, УПР, ВР, методист, председатели ПЦК, психолог |
| **Ежемесячно** |
| 34. | Организация взаимопосещения занятий и внеклассных мероприятий. | Выступление на заседаниях ПЦК с анализом посещенных занятий. | Зам. директора по УР, УПР, ВР, методист. |
| 35. | Работа по плану внутреннего контроля техникума. | Подготовка справок. | Зам. директора по УР, УПР, ВР, методист. |
| **В течение года** |
| 36. | Информирование педагогического коллектива об условиях и сроках проведения конкурсов, конференций, проектов, фестивалей разного уровня, методических объединениях, семинарах | Доведение до ИПС положений, пр. документов. | Зам. директора по УР, УПР, ВР, методист, председатели ПЦК |
| 37. | Оформление заявок на участие педагогических работников в конкурсах, конференциях, проектах, форумах | Подготовка заявки | Зам. директора по УР, УПР, методист |
| 38. | Организация работы по участию педагогических работников в КПК. | Формирование групп педагогов, мастеров ПО для обучения в ЛОИРО, ЛГУ им. Пушкина и др. | Зам. директора по УР, УПР, методист |
| 39. | Участие в аккредитации специальностей и профессий. | Подготовка документации к аккредитации. | Зам. директора по УР, УПР, методист, зав. библиотекой  |
| 40. | Научно – методическое сопровождение аттестации педагогических кадров на первую и высшую квалификационную категории. | Помощь в заполнении представления, анализ уроков. | Зам. директора по УР, УПР, ВР, методист, председатели ПЦК |
| 41. | Методическая помощь в оформлении портфолио педагогических работников | Индивидуальное консультирование, помощь в заполнении представлений и пр. |  |
| 42. | Методическая поддержка в организации и проведении открытых уроков с целью обмена педагогическим опытом | Требования ФГОС, внедрение передового педагогического и психологического опыта | Зам. директора по УР, УПР, ВР, методист, председатели ПЦК, зав. библиотекой |
| 43. | Участие в научно-практических конференциях. Методическое сопровождение в подготовке докладов. | Участие в работе секций, подготовка, редактирование статей. | Зам. директора по УР, ВР, методист |
| 44. | Методическая помощь при оформлении в электронном виде методических материалов педагогических работников | соблюдение требований ГОСТ, редактирование | Методист, лаборант, инженер |
| 45. | Подготовка материалов для публикации статей в периодических изданиях | соблюдение требований ГОСТ, редактирование | Методист, лаборант |
| 46. | Изучение, обобщение и внедрение в процесс обучения передового педагогического опыта | КПК, вебинары, семинары, литературные источники, открытые мероприятия  | Зам. директора по УР, методист, председатели ПЦК. |
| 47. | Изучение и использование педагогических технологий обучения и воспитания активных форм обучения | Посещение уроков, внеклассных мероприятий,справка, выступление на заседаниях ПЦК. | Зам. директора по УР, УПР, ВР, методист, председатели ПЦК. |

**Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Утверждение состава аттестационной комиссии (далее АК) | Август | директор |
| Составление и утверждение плана-графика аттестации педагогических работников, в целях подтверждения соответствия занимаемой должности | Сентябрь | методист |
| Ознакомление членов аттестационной комиссии и экспертной комиссии с алгоритмом работы, планом деятельности на учебный год. | Сентябрь | Председатель аттестационной комиссии, методист |
| Уведомление педагогических работников о сроках аттестации на соответствие занимаемой должности. | В соответствии с графиком | методист |
| Составление представлений на педагогических работников, в целях подтверждения соответствия занимаемой должности. | В соответствии с графиком | Зам. директора по УР, УПР, методист, председатели ПЦК |
| Анализ результатов аттестации и работы аттестационной комиссии за учебный год. | Май | Председатель АК, методист |
| Составление плана аттестации на следующий учебный год. | Май | Зам. директора по УР, УПР, методист, председатель и секретарь АК. |

Методист ФИО

**Приложение 10**

**ПЛАН РАБОТЫ ПРЕДМНЕТНО ЦИКЛОВОЙ КОМИССИИ ПО СПЕЦИАЛЬНЫМ ПРЕДМЕТАМ**

**2020-2021 учебный год**

 **Единая Методическая тема:** Реализация механизма социального партнерства в рамках модернизации образовательного процесса, направленного на подготовку кадров по наиболее востребованным и перспективным специальностям Ленинградской области, в соответствии с требованиями ФГОС СПО ТОП-50.

 Актуальность темы обусловлена тем, что в соответствии с Федеральным проектом «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)», при проектировании образовательного процесса в профессиональной образовательной организации (ПОО) необходимо учитывать прогноз потребностей регионального рынка труда в квалификациях и компетенциях и обеспечивать внедрение адаптивных, практико-ориентированных и гибких образовательных программ.

 Поэтому при разработке и реализации образовательных программ СПО необходимо обеспечить использование практико-ориентированных методов обучения, трансляцию опыта тренировок участников команд Ворлдскиллс, развитие системы оценки качества подготовки кадров с привлечением работодателей, что может стать основой для обеспечения в Ленинградской области кадрами по наиболее востребованным и перспективным специальностям и рабочим профессиям в соответствии с международными стандартами и передовыми технологиями.

**Цель:** Обеспечение условий для подготовки высококвалифицированных специалистов среднего звена в соответствии с современными стандартами и передовыми технологиями в соответствии с требованиями ФГОС СПО ТОП-50 на основе механизма социального партнёрства.

**Задачи:**

1. Разработать и апробировать механизм социального партнерства, направленного на повышение качества подготовки специалистов в соответствии с требованиями ФГОС СПО ТОП-50.

2. Создать условия для интеграции ресурсов образовательных ресурсов социальных партнёров для обеспечения качества профессионального образования

3.Совершенствовать информационную, организационно-методическую и материально-техническую поддержку реализации ФГОС СПО ТОП-50 в техникуме.

4. Разработать рекомендации по реализации механизма социального партнерства в образовательном процессе ПОО.

5. Распространить опыт реализации механизма социального партнерства среди профессиональных образовательных организаций Ленинградской области.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№****п/п** | **Содержание мероприятий** | **Срок исполнения** |
| 1. | Обсуждение и утверждение плана работы методического совета на 2020-2021уч.год. | сентябрь  |
| 2. | Анализ государственной итоговой аттестации выпускников 2020-2021 уч. года | сентябрь |
| 3. | Итоги приемной кампании  | сентябрь |
| 4. | Разработка механизма социального партнерствав рамках модернизации образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС СПО ТОП-50. Разработка необходимого программно-методическое обеспечения проекта. | сентябрь-октябрь |
| 5. | Реализация механизма социального партнерства.Апробация модуля социального партнерства в рамках модернизации образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС СПО ТОП-50, посредством организации инновационного взаимодействия (модуля) с предприятиями. | ноябрь-май |
| 6. | О проведении IV Регионального чемпионата «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) | декабрь |
| 7. | Рассмотрение учебно-методической документации (рабочие программы, КИС, КОС) | ежеквартально |
| 8. | Работа ПЦК по совершенствованию профессиональных образовательных программ (ППССЗ) с учетом требований профессиональных стандартов | октябрь |
| 9. | Разработка и внедрение системы контроля и оценивания знаний, умений и формирования компетенций студентов при реализации ФГОС | октябрь-ноябрь  |
| 10. |  Организация и проведение учебно-исследовательской работы в 2020-2021 уч. Году. О проведении на базе техникума научно-практических конференций.  | в течение года |
| 11. | Взаимодействие техникума с социальными партнерами в рамках учебно-производственной и инновационной деятельности.Методическое сопровождение производственных практик. | март-апрель |
| 12. | Организация и методическое обеспечение курсового и дипломного проектирования. | ноябрь-декабрь |
| 13. | Подготовка участия педагогических работников в городских методических семинарах, круглых столах. | в течение года |
| 14. | Оказание методической помощи педагогическим работникам в осуществлении самоанализа (портфолио) и разработки педагогических проектов к индивидуальной аттестации | согласно календарному плану подачи заявок на аттестацию |
| 15. | Консультирование педагогических работников по вопросу приема документов на аттестацию на соответствие занимаемой должности, на подтверждение первой, высшей квалификационной категорий  | согласно календарному плану подачи заявок на аттестацию |
| 16. |  Организация  и проведение научно-практических конференций различных статусов и уровней  | в течение года  |
| 17. | Координация работы научного студенческого общества (организация мероприятий, в т.ч. предзащиты научно-исследовательских проектов) | в течение года |
| 18. | Подготовка, корректировка и утверждение программной, учебно-методической и контрольно-оценочной документации преподавателей в соответствии с требованиями ФГОС на уровне ПЦК | сентябрь-октябрь |
| 19. | Контроль качества рабочих программ для 1,2, 3 курсов обучения по ФГОС ТОП 50  | октябрь-ноябрь |
| 20. | Организация разработки рабочих программ для 4 курса по ФГОС ТОП 50  | март |
| 21. | Организация профессиональных конкурсов:1.Лучший по профессии2.Олимпиады профессионального мастерства 3.Олимпиады по общеобразовательным предметам | в течение года |
| 22. | Организация проведения декады специальностей. | февраль |
| 23. | Обобщение полученных результатов по теме. Проектирование расширения охвата сетевого взаимодействия. | июнь |

**Приложение 11**

**Терминологический словарь по теме аттестации педагогического работника**

***Аттестация***– акт государственно-общественного контроля, выявляющий соответствие результата образования, уровня профессиональной компетентности педагогов, качества предоставляемых образовательных услуг требованиям Федеральных государственных образовательных стандартов, а также механизм, обеспечивающий развитие образования через стимулирование профессионального роста педагогов как основного условия достижения позитивных результатов.

***Диагностика***- это система деятельности педагогов, которая заключается в изучении состояния и результатов процесса обучения. Она позволяет корректировать этот процесс в целях повышения качества обучения и квалификации специалистов. Как неотъемлемая часть образовательной деятельности, диагностика направлена на эффективное управление всем учебным процессом.

***Диверсификация***(лат. diversicatio – изменение, разнообразие) – в образовании означает переход от моноуровневой структуры образования к многообразию уровней форм получения образования. Она призвана расширить возможность самореализации личности. В профессиональном образовании наметилось два основных пути диверсификации: многоступенчатая и многоуровневая подготовка кадров.

***Заявитель* -** работодатель (руководитель образовательного учреждения), заявивший кандидатуру педагогического работника с целью подтверждения соответствия занимаемой должности.

***Инновационная деятельность* –** деятельность, которая осуществляется с помощью новых средств и направлена на достижение новых результатов.***Квалификационная категория*** – соответствующий нормативным критериям уровень квалификации, профессионализма и продуктивности (устойчивых результатов деятельности) педагогического и управленческого труда, обеспечивающий работнику возможность решать профессиональные задачи определенной степени сложности. Различные квалификационные категории предполагают, прежде всего, дифференциацию уровня сложности функциональных задач, которые решает работник. Они носят иерархический характер. Более высокая категория предполагает способность выполнять все виды работ, относящихся к предыдущей категории плюс еще что-то.

***Компетентностный профиль –*** совокупность компетенций, необходимых для решения всех функциональных задач соответствующей профессиональной деятельности. Компетентностный профиль работников различных квалификационных категорий должен содержать как качественный состав компетенций, так и меру их выраженности.

***Критерий*** - отличительный признак, на основе которого, производится оценка или принимается решение. Аттестационные критерии устанавливаются в соответствии с целями экспертизы, они позволяют вынести суждение относительно соответствия имеющейся квалификации той или иной квалификационной категории. Обычно критерий выражается через определенные показатели. Используемые в ходе аттестации критерии могут быть качественными и количественными. Качественные критерии (словесные, сравнительные) позволяют описать содержание и специфику рассматриваемого признака и дать его оценку, например, «превышает требования должностной инструкции», «соответствует должностной инструкции», «существенно ниже, чем требует должностная инструкция». Количественные (числовые, балльные) критерии отражают меру выраженности. К ведущим критериям отнесения педагогов к соответствующей квалификационной категории выступают: уровень развития педагогической компетентности, результативность учебной и воспитательной деятельности, удовлетворенность потребителей образовательной услуги.

***Качество профессионального образования*** – степень соответствия профессионального образования текущим и перспективным задачам социально-экономического развития общества.

***Концепция* –** (от латинского conceptio– понимание, система), определенный способ понимания, трактовки каких-либо явлений, основная точка зрения, руководящая идея для их освещения; ведущий замысел, конструктивный принцип различных видов деятельности (Современная энциклопедия).

***Компетентность* —** выраженная способность применять свои знания и умение. Компетентность выражается в готовности к осуществлению какой-либо деятельности в конкретных профессиональных (проблемных) ситуациях. Она проявляется в личностноориентированной деятельности и характеризует способность человека (специалиста) реализовывать человеческий потенциал для профессиональной деятельности. Под компетентностью понимается интегрированная характеристика качеств личности, результат подготовки выпускника вуза для выполнения деятельности в определенных областях (компетенциях).

***Мастер-класс*–** публичная демонстрация умений и навыков какого-либо специалиста в каком - либо деле (Словарь иностранных слов). Отчет – официальное письменное или устное сообщение о результатах своей деятельности, работе (Толковый словарь русского языка).

***Методы диагностики профессиональных компетенций* –** конкретные способы получения информации о мере выраженности и индивидуальном своеобразии различных профессиональных компетенций. В процессе аттестации могут использоваться следующие методы диагностики: психолого-педагогические тестирование, экспертная оценка; анализ процесса выполнения деятельности и ее результатов; самооценка; анализ документации, программной продукции, методических и дидактических материалов и др.

***Мониторинг***– форма организации исследований, обеспечивающая непрерывное поступление информации о том или ином объекте.

***Новаторство –*** деятельность по внесению и осуществлению новых, прогрессивных идей, приемов в педагогическом процессе.

***Организаторская деятельность –*** это работа по обеспечению условий протекания педагогического процесса.

***Педагогическая деятельность*** *–* один из видов деятельности, выражающийся в целенаправленном развитии обучающегося, овладение им основами культуры, всестороннем развитии его способностей.Предполагает «субъект-субъектные отношения» в процессе деятельности для повышения её качества. Педагог и обучающийся выступают как равнозначные субъекты педагогического и образовательного процесса.

***Педагогический мониторинг –*** это деятельность на основе диагностики, оценки и прогнозирования состояния педагогического процесса (отслеживание его хода, результатов, перспектив развития).

***Педагогическая технология***представляет организацию педагогического процесса в соответствии с конкретными педагогическими целями, содержанием и парадигмой.

***Профессиональная квалификация*** является интегральным образованием, включающим в себя профессиональное образование, профессиональный опыт, мотивацию, профессиональную компетентность и другие профессиональные характеристики. Профессиональная квалификация непосредственно влияет на качество и результативность деятельности работника, она обеспечивает готовность выполнения профессиональных задач соответствующего уровня.

***Профессионально важные качества (ПВК)***–индивидуальные свойства субъекта деятельности, которые необходимы и достаточны для реализации на нормативно заданном уровне профессиональной деятельности и которые значимо и положительно коррелируют с одним или несколькими ее основными результативными параметрами – качеством, производительностью, надежностью. В качестве ПВК могут выступать как психологические, так и другие свойства субъекта: соматические, биологические, морфологические, конституциональные, типологические, нейродинамические и др.

***Профессиональный стандартпедагогической деятельности*** – система требований к качествам (компетентности) субъекта деятельности, которые в своей целостности определяют возможность занятия конкретной должности и определяют успех в педагогической деятельности. Эти качества не сводятся к знаниям, умениям, способностям и личностным характеристикам работника, которые в своих интегральных проявлениях лежат в основе *профессиональной компетентности*.

***Профессиональный стандарт****–* система требований к работнику, определяющая возможность занять определённую должность, быть допущенному к определённой деятельности.

***Процедура аттестации –*** порядок выполнения, последовательность шагов и действий при реализации различных форм аттестации.

***Педагогический проект* –** комплекс взаимосвязанных мероприятий по целенаправленному изменению педагогической системы в течение заданного периода времени, при установленном бюджете с ориентацией на четкие требования к качеству результатов и специфической организации; разработанные система и структура действий педагога для реализации конкретной педагогической задачи с уточнением роли и места каждого действия, времени осуществления этих действий, их участников и условий, необходимых для эффективности всей системы действий (Словарь педагогических терминов).

***Педагогические работники* –** лица, занимающие должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников.

***Портфолио педагогического работника***государственного образовательного учреждения на квалификационную категорию **–** это комплект документов, представляющий совокупность сертифицированных или несертифицированных индивидуальных достижений педагогов, который может рассматриваться как форма оценки работы педагога при проведении аттестации на соответствие заявленной квалификационной категории. Портфолио в переводе с французского языка означает «излагать», «формулировать», «страница» или «досье», «собрание достижений», а в переводе с итальянского - «папка с документами», «папка специалиста».

***Претендент* –** лицо, которое претендует на установление соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям, с целью подтверждения квалификации педагога либо соответствия занимаемой должности на основе оценки его профессиональной деятельности.

***Профессиональная компетентность*–** интегральная характеристика деловых и личностных качеств специалиста, отражающая уровень знаний, умений, опыт, достаточные для осуществления цели данного рода деятельности, а также его нравственную позицию.

***Творчество* –** деятельность, порождающая нечто качественно новое и отличающаяся неповторимостью, оригинальностью и общественно исторической уникальностью. Творчество специфично для человека, т. к. всегда предполагает творца субъекта творческой деятельности (Большой Энциклопедический словарь).

***Форма аттестации –*** способ существования содержания аттестации, неотделимый от него и служащий его выражением. Форма задает некоторый образец, вид, способ, который позволяет провести оценку уровня квалификации. К наиболее распространенным способам аттестации относятся: психолого-педагогическое тестирование, экзамен, творческий отчет, авторский проект, представление методических, научно-методических, опытно-экспериментальных разработок, самоанализ деятельности, экспертиза компетентности работников, анализ результативности деятельности. В каждом конкретном случае могут быть выбраны различные формы осуществления аттестации.

***Экспертиза*** – от лат. expertus опытные исследование специалистом (экспертом) каких – либо вопросов, решение которых требует специальных познаний в области науки, техники, искусства и т. д.