



**Институт развития образования  
Пермского края  
(ГАУ ДПО «ИРО ПК»)**

**АТТЕСТАЦИЯ  
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ:  
УПРАВЛЕНИЕ, СОПРОВОЖДЕНИЕ, ЭКСПЕРТИЗА**



Министерство образования и науки Пермского края

Государственное автономное учреждение дополнительного  
профессионального образования

**«Институт развития образования Пермского края»**

**АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ:  
УПРАВЛЕНИЕ, СОПРОВОЖДЕНИЕ, ЭКСПЕРТИЗА**

*Сборник статей*

Составитель, редактор: Коротаяева Т. В.

Общ. ред., корректура текста, дизайн: Семенцова О. А.

## **Составитель и редактор:**

Коротаева Татьяна Викторовна, руководитель отдела сопровождения аттестационных процедур (ЦНППМПР ГАУ ДПО «Институт развития образования Пермского края»)

**Аттестация педагогических работников: управление, сопровождение, экспертиза** : Сборник статей / сост. и ред. Т. В. Коротаева ; Ин-т развития образования Пермского края. – Пермь, ГАУ ДПО «ИРО ПК», 2023. – 73 с. – Текст : электронный.

В сборнике статей «Аттестация педагогических работников: управление, сопровождение, экспертиза» проанализированы нормативно-правовые документы Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации, регламентирующие проведение процедуры аттестации педагогических работников; изменения, происходившие в системе аттестации за последние 30 лет, подходы к пониманию роли и значения аттестации педагогических работников, а также подведены итоги аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Пермского края за последние годы.

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>Введение</b> .....	5
<b>I. Нормативные правовые акты, регламентирующие аттестацию педагогических работников в целях установления квалификационных категорий</b>	
Коротаева Т.В. Аттестация педагогических работников Пермского края: на пути к совершенствованию содержания и процедуры .....	7
Семенцова О.А. Индивидуальный образовательный маршрут – начало начал в поиске личностного смысла профессионального развития педагога и последующей аттестации .....	13
<b>II. Методическое сопровождение профессионального роста педагогов как условие успешности аттестации</b>	
Лаздовская Т.А., Эстрейх Л.Н., Мелеховец О.М. Коллективный потенциал методической службы как фактор успешной аттестации педагогов .....	27
Лежнева И.Н. Особенности оформления результатов профессиональной деятельности педагогов, работающих с детьми с ОВЗ, в разделе «Организация предметно-развивающей среды» на сайте <a href="https://portfolio-edu.iro.perm.ru/">https://portfolio-edu.iro.perm.ru/</a> .....	32
Максимова Н.В., Борисова Н.И. Индивидуальная траектория развития педагога как механизм методического сопровождения педагогических работников в процедуре аттестации .....	38
Стацуря Ж.А. «Актуальный апгрейд» (к вопросу об аттестации педагогических работников) .....	45
Бойкова Н.А., Санникова И.А. Конкурсы профессионального мастерства как потенциал развития педагогического коллектива .....	50
<b>III. Экспертная оценка результативности профессиональной деятельности педагогических работников</b>	
Коротаева Т.В. Взгляд на портфолио учителя с позиций требований обновленного ФГОС основного общего образования .....	54
Патокина Н.Ю. Портфолио аттестуемого учителя как форма предъявления результата (из опыта работы эксперта) .....	59
Попова Л.М. Аттестационные материалы педагога в электронном виде: что и как оценивают эксперты .....	63

Фадеев С.Б. Экспертиза аттестационных материалов педагогических работников Пермского края: отдельные вопросы и «проблемные точки»..... 66

Мошкарлов С.Г. Формирование электронного портфолио: рекомендации преподавателям и концертмейстерам образовательных организаций сферы культуры..... 69

## Введение

Аттестация педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, позволяет выявить уровень профессиональной компетенции работников, стимулирует их к постоянному профессиональному росту, социальной и профессиональной мобильности и коммуникации.

В соответствии со ст.49 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям и в целях установления квалификационной категории (первой или высшей).

Аттестация педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, расположенных на территории Пермского края, является государственной услугой, которая предоставляется Министерством образования и науки Пермского края (далее – Министерство) и аттестационной комиссией Министерства, всесторонний анализ профессиональной деятельности педагогических работников осуществляют привлеченные эксперты.

Организационно-информационное, технологическое обеспечение процедур аттестации педагогических работников осуществляет ГАУ ДПО «Институт развития образования Пермского края» (далее - ГАУ ДПО «ИРО ПК»).

Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с федеральными и региональными нормативными правовыми документами: приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014г. №276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – Порядок аттестации, действовал до 31.08.2023 года), приказом регионального Министерства от 21 мая 2015г. №СЭД-26-01-04-399 «Об аттестации педагогических работников Пермского края».

Процедура аттестация представляет собой оценку результатов профессиональной деятельности педагога на соответствие показателям, предусмотренным Порядком аттестации. Педагоги, обратившиеся с заявлением в аттестационную комиссию, размещают документы, подтверждающие результаты профессиональной деятельности в электронном портфолио. Оценка аттестационных материалов в электронном виде проводят независимые эксперты на основе утвержденных критериев.

При проведении аттестации используются информационно-коммуникационные технологии, в том числе электронный сетевой ресурс – сайт: <https://portfolio-edu.iro.perm.ru>. На основе электронных баз данных, создаваемых на этапе оформления и обработки заявлений, формируются списки аттестуемых, иные документы, обеспечивающие организационно-

технологическое сопровождение процедуры аттестации педагогических работников.

Открытость и прозрачность процедуры аттестации обеспечивается информационным сопровождением:

- информация по аттестации размещается на официальных сайтах Министерства, ГАУ ДПО «ИРО ПК», на портале «Сообщество педагогов Пермского края» (<http://www.educomm.iro.perm.ru/>);

- проводятся совещания для специалистов органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, руководителей образовательных организаций, педагогических работников;

- проводятся консультации для педагогических работников и специалистов, ответственных за аттестацию;

- осуществляется разъяснение актуальных вопросов аттестации в формате «вопрос-ответ» на форуме «Аттестация педагогических работников в вопросах и ответах» портала <http://www.educomm.iro.perm.ru/>;

С 1 сентября 2023 года вступает в силу новый Порядок аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденный приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023г. № 196.

На этапе введения нового Порядка аттестации проанализируем итоги аттестации за предыдущий период, определим ближайшие перспективы. Выразим надежду, что нововведения будут способствовать повышению уровня квалификации педагогов, их методологической культуры, профессиональному, личностному и карьерному росту, а также послужат повышению эффективности и качества педагогической деятельности.

## **I. Нормативные правовые акты, регламентирующие аттестацию педагогических работников в целях установления квалификационных категорий**



**Коротаева Татьяна Викторовна,**

начальник отдела сопровождения аттестационных процедур Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (ЦНППМСПР) ГАУ ДПО «Институт развития образования Пермского края»

### **Аттестация педагогических работников Пермского края: на пути к совершенствованию содержания и процедуры**

#### **Аннотация.**

В статье проанализированы нормативно-правовые документы Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации, регламентирующие проведение процедуры аттестации педагогических работников; изменения, происходившие в системе аттестации за последние 30 лет, подходы к пониманию роли и значения аттестации педагогических работников, а также подведены итоги аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Пермского края с 2014 по 2023 годы.

**Ключевые слова:** аттестация, квалификационная категория, порядок аттестации педагогических работников, педагогические работники, образовательная организация.

Обновление нормативно-правовых документов, регламентирующих процедуру аттестации педагогических работников, принятие профессиональных стандартов обуславливает изменение подходов к пониманию роли и значения аттестации в развитии кадрового потенциала образовательной организации и, как следствие, появляются предпосылки для обновления содержательных аспектов аттестации педагогов в целом.

В общем смысле под аттестацией подразумевается проверка и подтверждение компетентным органом в области управления системой образования готовности работника к исполнению трудовых функций определенного содержания и уровня сложности.

Аттестация всегда была одним из наиболее значимых факторов профессионального и личностного роста педагога, реализации его творческого потенциала, успешности в целом. В научно-педагогической литературе аттестации отводится важное место в структуре управления



качеством образования. Согласно наиболее распространенным теориям, **аттестация определяется как один из способов стимулирования работников к эффективной профессиональной деятельности, как механизм внутреннего контроля за результатами профессиональной деятельности, как механизм совершенствования педагогических кадров** (их квалификации, профессионально-педагогической компетентности, других характеристик педагога).

В нашей стране аттестация педагогических работников школ была введена в 1972 году, проводилась по инициативе работодателя и предусматривала написание характеристики на педагога, ее согласование с профсоюзными и партийными организациями. Квалификационные категории в тот период не присваивались. Результаты аттестации не влияли на уровень оплаты труда педагога, заработная плата зависела, в основном, от педагогического стажа и уровня образования.

В 1993 году приказом Министерства образования Российской Федерации от 17 июня 1993 года № 256 было утверждено «Типовое положение об аттестации педагогических и руководящих работников государственных, муниципальных учреждений и организаций образования Российской Федерации». Одной из целей проведения аттестации было «обеспечение социальной защищенности работников в условиях рыночных отношений путем дифференциации оплаты их труда».

Вводится понятие «квалификационная категория». «Квалификационная категория – соответствующий нормативным критериям уровень квалификации, профессионализма и продуктивного педагогического и управленческого труда, обеспечивающий работнику возможность решать профессиональные задачи определенной степени сложности».

Аттестация на квалификационную категорию (вторую, первую, высшую) носила добровольный характер. Если педагог не изъявлял желания аттестоваться на квалификационную категорию и получать доплату, он продолжал работать по разряду единой тарифной сетки (ЕТС), установленному в зависимости от образования и стажа педагогической работы (стажа работы по специальности). Категория присваивалась на срок не более 5 лет (конкретный срок определялся территориальными или ведомственными положениями).

В 2000 году утвержден и вступил в силу приказ Министерства образования Российской Федерации от 26 июня 2000г. № 1908 «Об утверждении Положения о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений». В числе основных задач аттестации являлось обеспечение педагогическим и руководящим работникам возможности повышения уровня оплаты труда. Порядок аттестации 2000 года устанавливал единые для всей страны сроки подачи заявлений и сроки аттестации, предусматривал добровольное прохождение процедуры

аттестации педагогическими работниками, наличие вариативных форм и процедур аттестации.

В заявлении педагог указывал результаты работы, которые могли служить основанием для его аттестации на квалификационную категорию, а также выбирал наиболее приемлемую форму прохождения аттестации, из числа форм, предлагаемых в регионе. Например, в Пермском крае до конца 2010г. применялись различные формы аттестации: описание опыта работы, методические разработки, педагогический проект, портфолио. В зависимости от подчинения образовательного учреждения и квалификационной категории, решение принималось аттестационными комиссиями разного уровня: главной, муниципальной и комиссией образовательного учреждения.

На заседании аттестационной комиссии рассматривались следующие документы: заявление педагога, содержащее сведения о результатах профессиональной деятельности, характеристика работодателя, экспертное заключение. То есть, принимая решение, аттестационная комиссия учитывала мнение самого педагога, руководителя образовательного учреждения и эксперта.

Существенные изменения в аттестации педагогических работников произошли в 2011 году, в связи с вступлением в силу приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010г. № 209 «Об утверждении Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений». Аттестационные комиссии формируются только при Министерстве образования и науки Пермского края. Отменена вторая квалификационная категория, вводится аттестация на соответствие занимаемой должности. Аттестация призвана обеспечить дифференциацию уровня оплаты труда педагогических работников, а также повысить эффективность и качество педагогического труда.

В Порядке аттестации 2010 года впервые четко определяются единые требования к первой или высшей квалификационным категориям. Единство требований обеспечивает возможность сохранения квалификационной категории при переходе в другую организацию, в том числе расположенную в другом субъекте Российской Федерации. Аттестация педагогов на квалификационную категорию (первую или высшую) проводится на основании личных заявлений, характеристику на аттестуемого педагога предоставлять не требуется.

Таким образом, закрепляется личная ответственность педагога за решение обратиться с заявлением в аттестационную комиссию и за результаты аттестации. Данная позиция находит свое подтверждение в следующем приказе Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014г. № 276: в числе основных задач аттестации стоит обеспечение дифференциации размеров оплаты труда педагогических работников с учетом установленной квалификационной категории и объема их преподавательской (педагогической) работы.

Начиная с 1993 года по настоящее время, с каждым новым документом увеличивается объем решаемых в ходе аттестации основных задач, при этом неизменными остаются задачи повышения уровня квалификации, профессионального и личностного роста педагогов; четко прослеживается взаимосвязь аттестации и дифференциации оплаты труда педагогических работников; аттестация рассматривается как кадровый ресурс, обеспечивающий требуемое качество образования.

Происходившие в течение 30 лет изменения в процедуре аттестации были направлены на увеличение личной ответственности педагога, проведение независимой внешней экспертизы его профессиональной деятельности, ограничение срока действия квалификационной категории пятью годами, отказ от продления сроков ее действия. Основные этапы аттестации: заявление педагога – внешняя экспертиза – решение аттестационной комиссии.

По данным на 01 июня 2023г. в Пермском крае аттестованы на квалификационные категории или соответствие занимаемой должности 82,6% педагогических работников, 17,4% не подлежат аттестации. Имеют квалификационные категории – 21875 человек (55,5%), в том числе:

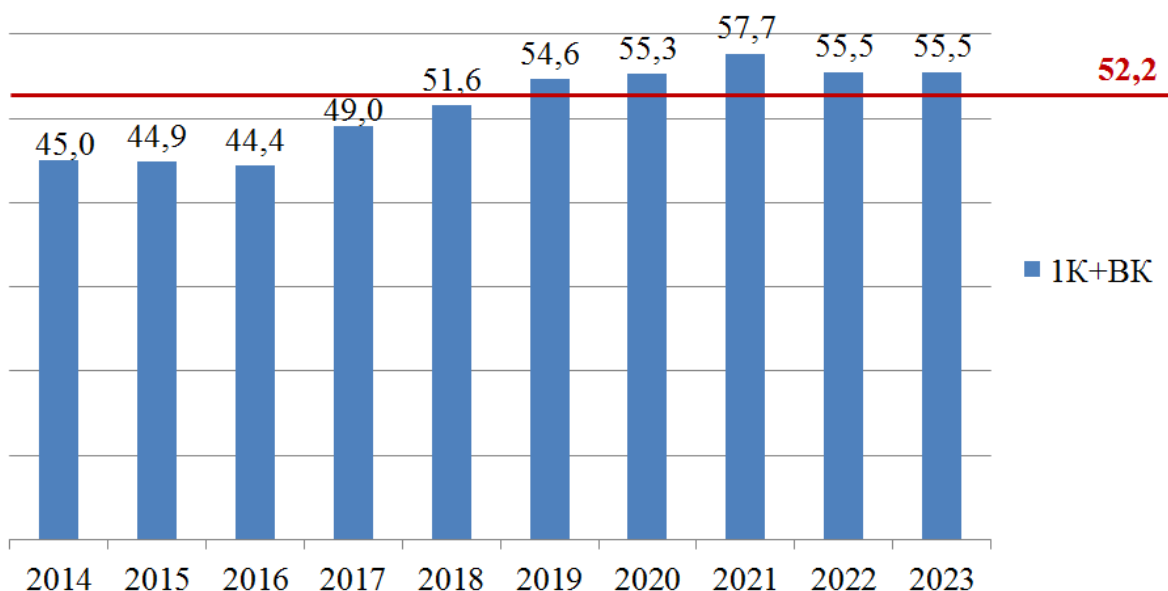
- высшую квалификационную категорию – 10826 человек (27,5%);
- первую квалификационную категорию – 11049 человек (28,0%).

Доля педагогических работников, аттестованных на квалификационные категории (первую или высшую) за последние 10 (десять) лет увеличилась на 10,5% (Гистограмма 1), в том числе доля педагогов с высшей квалификационной категорией увеличилась на 9,9%, а доля педагогов с первой квалификационной категорией сократилась на 2,4%% (Гистограмма 2).

Значительный прирост доли аттестованных на квалификационные категории приходится на 2019г. год, когда активно обсуждалась модель аттестации учителей на основе использования единых федеральных оценочных материалов (ЕФОМ). Следующие несколько лет доля категорийных педагогов продолжает увеличиваться, что возможно также связано с ожиданием изменений в процедуре аттестации.

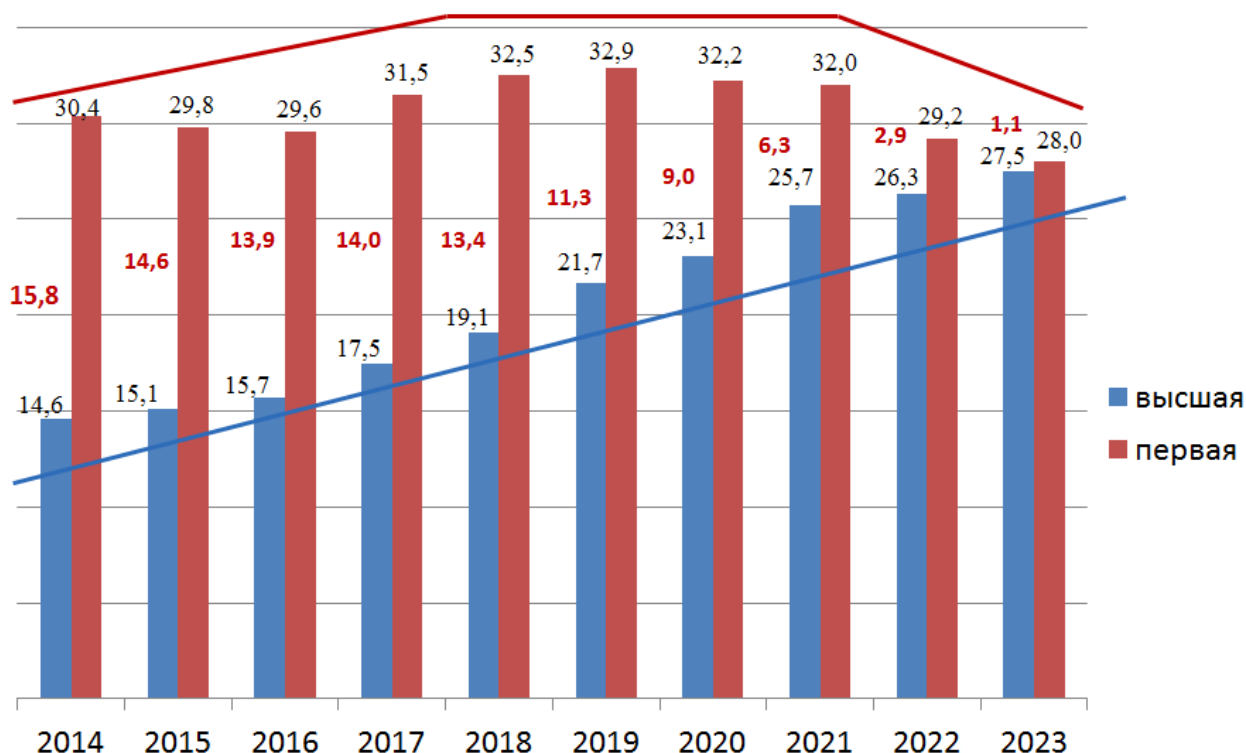
*Гистограмма 1.*

### **Динамика доли категорийных педагогических работников за 10 лет**



Гистограмма 2.

**Доля категориальных педагогических работников за 10 лет:  
в сравнении первая – высшая квалификационные категории**



С 1 сентября 2023 года вступает в силу новый Порядок аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденный приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023г. № 196. Введение нового Порядка аттестации вызывает много вопросов, сомнений, беспокойств со стороны педагогов, так как данный документ обуславливает серьезные нововведения в аттестации на квалификационные категории.

Заявление педагог может подать непосредственно в аттестационную комиссию, либо направить по почте письмом с уведомлением о вручении или

через сеть Интернет, в том числе посредством Единого портала государственных и муниципальных услуг. Отмечено, что в заявлении необходимо сообщать сведения о результатах профессиональной деятельности педагога. При наличии первой квалификационной категории срок подачи заявления на высшую квалификационную категорию не ограничен (согласно предыдущему Порядку, на высшую квалификационную категорию можно было подать заявление не ранее, чем через два года после установления первой квалификационной категории по той же должности).

Аттестация в целях установления первой или высшей квалификационной категории педагогов, имеющих государственные награды, почетные звания, ведомственные знаки отличия и иные награды, полученные за достижения в педагогической деятельности, либо являющихся призерами конкурсов профессионального мастерства педагогических работников осуществляется на основе подтверждающих сведений.

Впервые зафиксировано право педагогов не позднее, чем за 5 рабочих дней до проведения заседания аттестационной комиссии направить дополнительные сведения, характеризующие их профессиональную деятельность. Сделано важное дополнение о том, что решение аттестационной комиссии является основанием для дифференциации оплаты труда педагогических работников. Срок, на который устанавливается первая и высшая квалификационные категории в приказе не указан. Срок работы аттестационной комиссии с заявлением, продолжительность процедуры аттестации, а также показатели профессиональной деятельности педагогов, характеризующие требования к первой и высшей квалификационным категориям, не изменились.

Педагогу, принимая решение обратиться в аттестационную комиссию с заявлением об установлении первой квалификационной категории, необходимо понимать отличие требований к первой квалификационной категории от требований к должности, провести предварительный самоанализ и самооценку собственной деятельности на соответствие показателям, указанных в пункте 35 нового Порядка.

Также важно понимать, что показатели профессиональной деятельности, на основе которых педагогическим работникам может быть установлена высшая квалификационная категория, существенно отличаются от показателей, являющихся основой для установления первой квалификационной категории. В связи с этим представляется важным для педагога на этапе принятия решения об участии в аттестации на установление высшей квалификационной категории предварительно **провести объективный анализ собственной профессиональной деятельности, самооценку достигнутых результатов** на соответствие показателям, указанных в пункте 36 нового Порядка.

Порядок аттестации определяет введение новых квалификационных категорий: «педагог-методист» и «педагог-наставник». Данные категории, по замыслу Минпросвещения России, должны решить проблему методической и

наставнической работы в образовательной организации. Их введение позволит регламентировать оплату труда и повысить мотивацию педагогов к горизонтальному карьерному росту. Аттестацию на новые квалификационные категории могут пройти педагоги, имеющие высшую квалификационную категорию. Основанием для аттестации служит заявление в аттестационную комиссию. К заявлению прилагается ходатайство работодателя в аттестационную комиссию, характеризующее деятельность педагогического работника, направленную на совершенствование методической работы или наставничества непосредственно в образовательной организации.

Квалификационные категории «педагог-методист», «педагог-наставник» устанавливаются педагогическим работникам на основе показателей деятельности, указанных в пунктах 50, 51 нового Порядка, не входящей в должностные обязанности по занимаемой в организации должности.

Хочется надеяться, что введение нового Порядка аттестации будет способствовать повышению личной активности педагогов, их стремлению к профессиональному, личностному и горизонтальному карьерному росту и, в конечном итоге, позволит обеспечить более высокое качество педагогической деятельности и высокое качество современного образования.

#### **Нормативные правовые документы:**

1. Приказ Министерства образования Российской Федерации от 17.06.1993г. № 256 «Об утверждении Типового положения об аттестации педагогических и руководящих работников государственных, муниципальных учреждений и организаций образования Российской Федерации».

2. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 26.06.2000г. № 1908 «Об утверждении Положения о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений».

3. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.03.2010г. № 209 «Об утверждении Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений».

4. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

5. Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023г. № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».



**Семенцова Ольга Александровна,**

доцент кафедры профессионального мастерства ЦНППМПР ГАУ ДПО «Институт развития образования Пермского края», доцент, кандидат педагогических наук, региональный эксперт по проверке ВПР, федеральный эксперт программ ДПО

## **Индивидуальный образовательный маршрут – начало начал в поиске личностного смысла профессионального развития педагога и последующей аттестации**

### **Аннотация.**

В статье проведен анализ педагогической литературы и обобщен опыт работы и практики преподавания на курсах повышения квалификации педагогов Пермского края. Рассмотрена сущность и понятие «Индивидуальный образовательный маршрут педагога». Представлена модель методического сопровождения профессиональной деятельности педагогов. Проанализированы профессиональные дефициты, затруднения, риски при составлении и реализации ИОМ в послекурсовой период. Доказана прямая и обратная зависимости между качеством разработанного ИОМ педагога, его дальнейшей реализации в педагогической практике - и дальнейшим личностным профессиональным развитием посредством прохождения аттестационных процедур.

**Ключевые слова:** индивидуальный образовательный маршрут (ИОМ), Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (ЦНППМПР)», персонализация, тьюторское, методическое сопровождение педагогов, модель методического сопровождения деятельности педагога, личностный смысл, Дорожная карта ИОМ, «Результат / продукт» профессиональной деятельности, дефициты, профессиональные затруднения, риски продуктивной реализации ИОМ.

Персонализация является одним из ведущих трендов современного образования, отвечающего вызовам времени. Она предполагает самостоятельность и внутреннюю активность субъекта в образовательной деятельности, его сознательный подход к построению образовательной траектории, выбору задач профессионального становления на текущий период и способов их решения, а также признание своей личностно-профессиональной уникальности и осознание самооценности. Также она требует артикуляцию образовательного запроса от учителя-практика.

Индивидуальный образовательный маршрут выступает технологическим средством персонализации профессионального развития педагогических работников, запускающим движение по собственному образовательному пути или маршруту. Результативное использование обозначенного средства

педагогом предполагает его тьюторское методическое сопровождение. На начальных стадиях персонализации профессионального развития педагогу требуется помощь при составлении и реализации индивидуального образовательного маршрута со стороны специалистов Центра непрерывного повышения профмастерства педагогических работников (далее ЦНППМПР) ГАУ ДПО «Институт развития образования Пермского края».

В Пермском крае находится на стадии становления модель научно-методического сопровождения педагогических работников, реализуемая одновременно на региональном, муниципальном уровнях, а также на уровне общеобразовательных организаций. В основу данной модели положена идея составления и реализации индивидуального образовательного маршрута педагога, его согласованно-распределенное методическое сопровождение различными субъектами. Одной из технологий профессионального развития педагога служит индивидуальный образовательный маршрут.

**Индивидуальный образовательный маршрут педагога** (далее ИОМ) – это документ, где зафиксирован комплекс мероприятий, включающий описание содержания, форм организации, технологий, темпа и общего времени освоения педагогическими работниками и управленческими кадрами необходимых знаний, умений, практических навыков и опыта, в том числе учитывающем актуальные дефициты профессиональных затруднений и компетенций педагогических работников.

ИОМ – это личный, отличающийся путь следования, представляющий собой целенаправленно проектируемую и дифференцированную программу профессионального саморазвития при осуществлении методического сопровождения.

Профессиональная компетентность педагога – интегральная характеристика, определяющая способность педагога решать профессиональные проблемы и типичные профессиональные задачи, возникающие в реальных педагогических ситуациях, с использованием знаний, ценностей, профессионального и жизненного опыта. Однако высокий уровень требований обновленных ФГОС по уровням общего образования приводит к возникновению у педагогов различных затруднений, которые чаще всего объясняются наличием дефицитов в базовых педагогических компетенциях. Чтобы разобраться в испытываемых педагогами затруднениях и не ограничиться их простым перечнем, рекомендуется структурировать профессиональные дефициты по компонентам образовательной деятельности, опираясь на принципы системного подхода. В образовательном процессе следует выделить ряд компонентов:

1) **Целевой** (дефициты: затруднения в педагогически грамотной поставке цели ИОМ; трудности в диагностируемости, конкретности, понятности, осознанности и результативности поставленных целей);

2) **Содержательный** (дефициты: трудности в обеспечении связи теории с практикой в изучаемом материале, раскрытии практической значимости знаний, выявлении связи изучаемого материала с ранее пройденным);



3) **Процессуальный** (дефициты: отсутствие теоретических знаний и практических умений для гармоничного сочетания инновационных и традиционных технологий обучения);

4) **Контрольно-оценочный** (дефициты: отсутствие аргументации выставленной самооценки разработанного ИОМ, результаты контрольно-оценочной деятельности не дают целостного представления о достижении планируемых результатов реализации ИОМ).

Прежде, чем разобраться, что такое ИОМ педагога, и зачем его составлять, ответим на следующие актуальные вопросы:

1. Считаете ли вы, что педагогу важно уметь проектировать ИОМ?
2. Нужен ли помощник в составлении ИОМ? Кто это может быть?
3. Может ли разработка ИОМ повлиять на профессиональное развитие педагога, совершенствование его профессионального мастерства?
4. Может ли проектирование ИОМ определить и преодолеть профессиональные дефициты и затруднения в деятельности педагога?
5. Является ли ИОМ «стартовой» формой наполнения электронного портфолио педагога содержательными подтверждающими документами и подготовки к процедуре аттестации, оценке реализованного ИОМ со стороны экспертов?

Необходимо актуализировать роль внутренней мотивации при разработке и реализации ИОМ педагогом. Для этого педагоги должны выбрать одно из утверждений, актуальных именно из его профессиональных дефицитов и затруднений.

Таблица 1

### Выберите одно из утверждений

- желание быть успешным в профессиональной деятельности
- предъявление значимости нового знания (предметного, методического, психолого-педагогического)
- обозначение профессиональных перспектив
- помощь в фокусировке взгляда на предстоящее профессиональное будущее
- диагностика и предъявление учителю его профессиональных дефицитов
- помощь авторитетного Другого в составлении и оценке ИОМ
- организуемая извне для учителя проблематизация и рефлексия педагогического опыта работы
- отсутствие санкций от руководства при обнаружении профессиональных дефицитов, или за признание в некоторой степени некомпетентности в чем-либо

Таблица 2

### Что такое индивидуальный образовательный маршрут педагога (ИОМ)?

<b>Индивидуальный образовательный маршрут педагога</b> – это технология профессионального развития для	<b>Цели ИОМ педагога:</b> - создание условий для реализации педагогом возможностей непрерывного
--	--

разработки эффективной и структурированной образовательной программы, направленной на достижение личного профессионального роста и мастерства.	самообразования посредством организации открытого образовательного пространства; - развитие профессиональных потребностей; - расширение возможностей выбора наиболее приемлемых способов собственного развития.
--	---

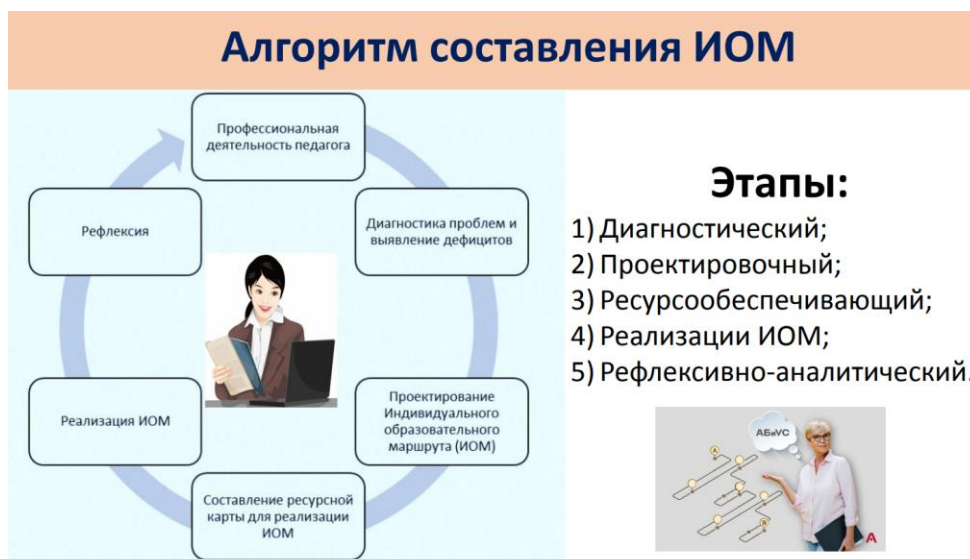
«Нарисуем» портрет современного педагога. Каким он в идеале должен быть в связи с актуальными тенденциями развития современного образования.

### Портрет современного педагога

1. Владеет активными методами обучения и технологией модернизации.
2. Владеет ИКТ-компетентностью и внедряет в образовательный процесс цифровые технологии.
3. Владеет технологией проектирования современного урока и внеурочного занятия.
4. Умеет управлять мотивацией обучающихся, ликвидировать трудности в обучении.
5. Представляет из себя личность, интересную обучающимся, занимает активную жизненную позицию.
6. Открыт к инновациям, готов осваивать или совершенствовать свои умения в области применения современных педагогических технологий обучения и воспитания школьников.
7. Постоянно учится, осваивает что-то новое.
8. Обладает самостоятельными и адекватными суждениями.
9. Партнер (наставник) для своих учащихся и коллег.
10. Целеустремленный.
11. Компетентный в профессии, постоянно учится, осуществляет самообразование.

Методическое сопровождение профессиональной деятельности педагога имеет циклический характер и подлежит алгоритмизации. В педагогической литературе разработан алгоритм данного процесса, включающий ряд этапов:

- 1) диагностический,
- 2) проектировочный,
- 3) ресурсобеспечивающий,
- 4) реализации программы или дорожной карты ИОМ,
- 5) рефлексивно-аналитический.



*Рис. 1. Модель методического сопровождения профессиональной деятельности педагога*

Данный алгоритм может использоваться в системе дополнительного профессионального образования и при организации методической деятельности на муниципальном уровне и уровне образовательной организации.

### **Схема составления и реализации индивидуального образовательного маршрута**

Непрерывное профессиональное развитие педагога определяется в педагогической литературе как процесс прогрессивного изменения его личностных качеств, «наращивания» профессиональных компетенций под влиянием внешних воздействий и собственной активности педагога. Вместе с тем собственная активность педагога связана с его субъектной позицией, что является основной характеристикой педагогической стратегии «сопровождение».

Исходя из представленных выше оснований во многих ЦНППМПР разных регионов России, включая наш Центр структурное подразделение ГАУ ДПО «ИРО ПК», разработана единая процессуальная модель научно-методического сопровождения педагога, включающая следующие компоненты:

1. Изучение потребностей и запросов педагогов, выявление их профессиональных дефицитов и затруднений, актуализация задач предстоящей деятельности.

2. Составление индивидуальных образовательных маршрутов педагогов на основе изучения их потребностей и запросов, диагностики профессиональных компетенций, выявления профессиональных дефицитов и затруднений, актуализации задач предстоящей деятельности.

3. Реализация индивидуальных образовательных маршрутов педагогов.

4. Рефлексия деятельности по реализации индивидуальных образовательных маршрутов педагогов на школьном и муниципальном уровнях, проектирования изменений их деятельности и коррекция индивидуальных образовательных маршрутов.

5. Изменение деятельности педагогов с учетом «приращения» их компетенций при реализации индивидуальных образовательных маршрутов.

И начинать целесообразно с анализа профессиональных затруднений педагогов, поскольку **ИОМ** – это не план о проделанной работе, а **перспективный план повышения профессиональной компетентности педагога по узкой проблеме исследования.**

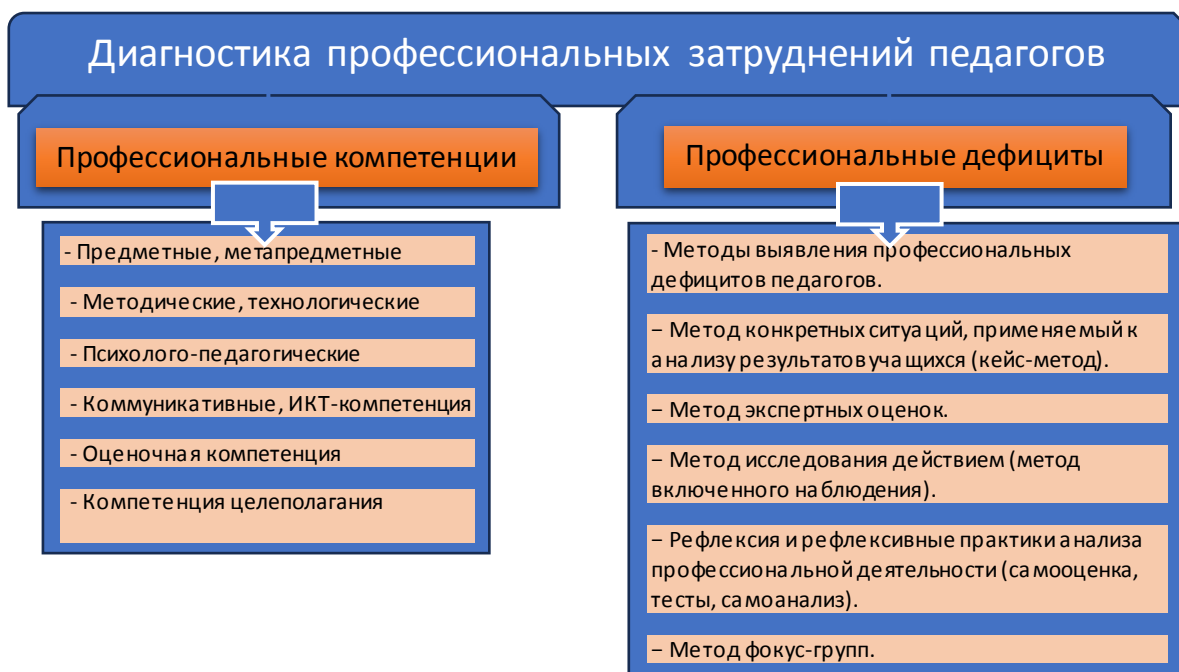
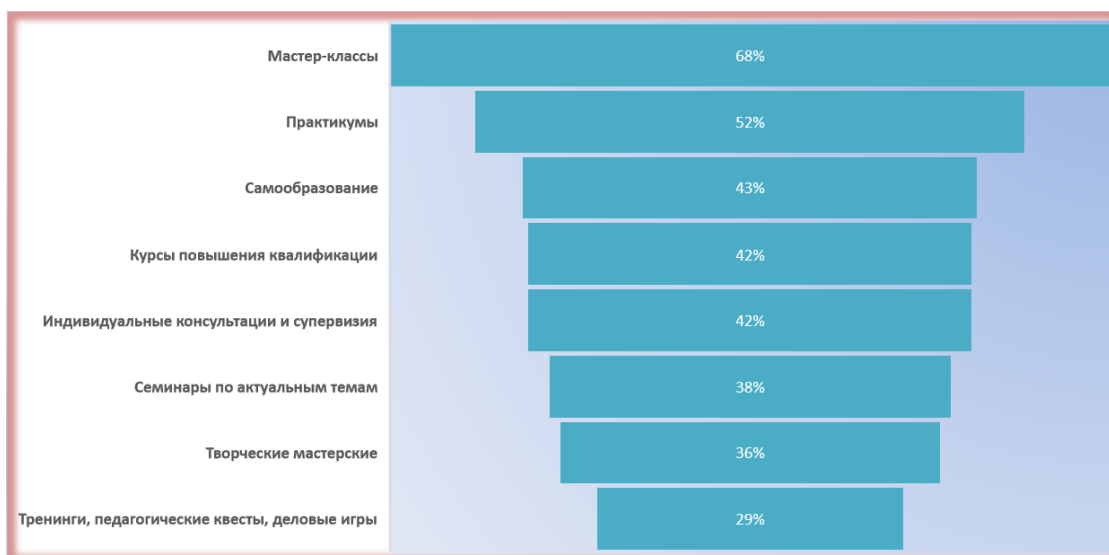


Рис. 2. Диагностика профессиональных затруднений педагогов

Основой индивидуального образовательного маршрута является **Дорожная карта**, где педагог планирует перечень мероприятий, в которых хотел бы участвовать или презентовать свой педагогический опыт. Анкетирование педагогов в рамках курсовой подготовки показало, какие привлекательные формы образовательного взаимодействия выбирают педагоги для включения в Дорожную карту своего ИОМ.

*Гистограмма 1*

**Привлекательные варианты форм образовательного взаимодействия для включения в ИОМ**



Большую трудность при заполнении Дорожной карты вызывает также блок о результатах /продуктах профессиональной деятельности, которые получит педагог по итогам участия в тех или иных мероприятиях. Сертификат или удостоверение о повышении квалификации является косвенным продуктом. В этом блоке важно прописать содержательные, качественные результаты, полученные по окончании мероприятий.

### Карта ресурсов профессионального развития



Рис. 3. Карта ресурсов профессионального развития

Важно, чтобы каждый педагог разработал свой ИОМ не только для прохождения итоговой аттестации в рамках курсовой подготовки, а использовал ИОМ в качестве действенного инструмента профессионального, личностного и карьерного роста, механизма эффективного управления собственной профессиональной деятельностью, в том числе для подготовки к аттестации на квалификационную категорию (первую или высшую).

#### Список литературы:

1. Методическое сопровождение педагога в процессе составления и реализации индивидуального образовательного маршрута: учебно-методическое пособие / Е.А. Чиганова, Н.Ф. Ильина, И.Ю. Степанова, Ю.А. Никитенко, О.В. Богданова, Я.М. Дайнеко, А.А. Ключникова. - Красноярск, 2022. – 88 с.

2. Методические рекомендации по разработке индивидуального образовательного маршрута педагогических работников муниципальных и государственных образовательных организаций Чувашской Республики. – Ресурс доступа: [https://chr.io.cap.ru/Content2021/orgs/GovId\\_121/metodicheskie\\_rekomendacii\\_iom.pdf](https://chr.io.cap.ru/Content2021/orgs/GovId_121/metodicheskie_rekomendacii_iom.pdf) (дата обращения: 08.10.2023)

3. Науменко Л.С., Яковлева Н.О. Тьюторское сопровождение педагогов в формировании готовности к работе с персональным профессиональным блогом // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. 2018. № 2 (39). С. 62–69.

4. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 04.02.2021 г. № Р-33 «Об утверждении Методических рекомендаций по реализации мероприятий по формированию единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров».

5. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 27.02.2021 г. № Р-201 «Об утверждении Методических рекомендаций по порядку и формам диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций с возможностью получения индивидуального плана».

6. Приказ Министерства образования и науки Пермского края от 22.07.2021 г. № 26-01-06-776 «О внесении изменений в Концепцию региональной системы научно-методического сопровождения и обеспечения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров Пермского края», утвержденную приказом Министерства образования и науки Пермского края от 07.04.2021 г. № 26-01-06-355».

7. Приказ ГАУ ДПО «ИРО ПК» от 24.01.2023 г. № 01.01-05/22 «Об утверждении Положения об индивидуальном образовательном маршруте педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций Пермского края».

8. Письмо ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России» о направлении Примерной инструкции по составлению индивидуального образовательного маршрута педагогического работника.

9. Степанова И.Ю., Никитенко Ю.А. Индивидуальная образовательная программа педагога и индивидуальный образовательный маршрут: в поисках личностного смысла // Современная дидактика и качество образования: новые возможности и ограничения в ситуации смены технологического уклада: материалы XIII Всероссийской научно-методической конференции / сост. А.Г. Хуриева. Красноярск, 2021. 174 с. С. 76–79.



## **II. Методическое сопровождение профессионального роста педагогов как условие успешности аттестации**



**Лаздовская Татьяна Александровна,**

директор МБУ «Центр информационно-методического сопровождения образования при Управлении образования администрации Соликамского городского округа»,  
Почетный работник общего образования Российской Федерации



**Эстрейх Лариса Николаевна,**

методист МБУ «Центр информационно-методического сопровождения образования при Управлении образования администрации Соликамского городского округа»,  
Почетный работник общего образования Российской Федерации



**Мелеховец Ольга Мисхатовна,**

методист МБУ «Центр информационно-методического сопровождения образования при Управлении образования администрации Соликамского городского округа»

### **Коллективный потенциал методической службы как фактор успешной аттестации педагогов**

#### **Аннотация.**

В статье представлен опыт работы МБУ «Центр информационно-методического сопровождения образования при Управлении образования администрации Соликамского городского округа» по сопровождению педагогов, планирующих прохождение процедуры аттестации на соответствие требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой и высшей). Раскрыта роль всех структурных компонентов, входящих в единую систему муниципальной методической службы территории. Показан механизм, формы и содержание осуществления информационной, аналитической, организационной

и методической помощи педагогам и управленческим командам. Обзорно описаны формы повышения профессиональной компетентности педагогических кадров.

**Ключевые слова:** коллективная заинтересованность, взаимодополняющая система, виды поддержки, сетевой механизм, избыточная профессиональная среда, адресная помощь, проблемно-ориентированный анализ.

Вопрос подготовки педагогов к процедуре аттестации на соответствие требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой и высшей) весьма актуальный. Через процесс заполнения портфолио педагогический работник должен продемонстрировать высокую аналитическую культуру, личный вклад в совершенствование и достижение качественного образования, активность в трансляции опыта. Содействие в подготовке педагогов к аттестации оказывает муниципальная методическая служба (далее – ММС) и образовательные организации.

ММС в системе образования Соликамского городского округа представляет собой многокомпонентную организационную агломерацию, чьи ресурсы используются для оказания адресного сопровождения и помощи педагогам и руководителям, планирующим повысить свою квалификацию. В её структуру входят: МБУ «Центр информационно-методического сопровождения образования» (далее - Центр), являющийся подведомственным учреждением Управления образования, методические кафедры и методические советы образовательных организаций, муниципальные инновационные площадки и ресурсные центры, профессиональные объединения и сообщества, образовательные центры «Точка роста», функционирующие в образовательных организациях. Организующим и координирующим звеном деятельности выступает Центр. Взаимодействие всех подструктур выстраивается на принципах коллективной заинтересованности, общности целей и механизмов работы с аттестующимися, а также коллективной и равноправной ответственности за результат.

В единстве со всеми субъектами муниципальных служб разных уровней свои усилия направляем на создание взаимодополняющей, контролируемой, избыточной профессиональной среды в пространстве городского округа и образовательных организаций для роста, интенсивной методической работы и самопрезентации результатов деятельности педагогов в зависимости от их профессиональных интересов и предпочтений.

Успех подготовки к предстоящей процедуре аттестации на соответствие требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой и высшей), во многом определяется информированностью всех представителей образовательных организаций в этом вопросе [3]. Поэтому в самом начале календарного года организуется собеседование с управленческими командами образовательных организаций по согласованию показателя доли педагогов, планирующих прохождение процедуры аттестации в текущем году, и определения их персонального списка. Одновременно на основании приказа руководителя образовательной организации для каждого из



аттестуемых назначается куратор, который выполняет функцию сопровождения и помощи.

Не менее важным на этом этапе для педагогов и управленческих команд является их информационная ориентация и компетентность в ряде вопросов, связанных с процедурой аттестации. Для формирования у всех участников единого понятийно-смыслового понимания нормативно-правовых требований к процедуре прохождения аттестации, порядка оформления отчетной и аналитической документации и справок, предназначенных для размещения в портфолио, логичного выстраивания самой процедуры и др. вопросов, специалисты Центра систематично организуют плановые встречи и совещания [2].

По инициативе Центра педагоги и администрация учреждений, включённых в деятельность, вовлекаются в проблемно-ориентированный анализ по изучению профессиональных результатов педагогов и их соответствия заявленной категории, а также выявлению запрашиваемых видов поддержки, в которых нуждаются педагоги [1].

Данная процедура осуществляется через самооценку педагога (анкетирование) и внешнюю экспертизу, которую проводит администрация учреждения посредством заполнения аналитико-информационной карты эффективности методической работы своего учреждения за учебный год.

Посредством их обработки педагог, управленческая команда, Центр получают объективные сведения о профессиональном состоянии аттестуемого, о проблемах, предпочитаемых видах и формах восполнения дефицитов или, наоборот, о наличии опыта, который может использоваться в качестве ресурса для распространения в профессиональном сообществе коллег. Полученные сведения выступают основанием для планирования шагов по восполнению профессиональных дефицитов (см. Таблица 1).

*Таблица 1.*

### **Вспомогательная информация по запрашиваемым видам поддержки**

<b>МОУ</b>	<b>Организа- ционная поддержка</b>	<b>Информаци- онная</b>	<b>Методичес- кая</b>	<b>Нормативно- правовая</b>	<b>Мотивацион- ная</b>
1	2	3	4	5	6

На качество подготовки к предстоящей процедуре аттестации в значительной мере влияют организационные условия, в которых она осуществляется [4]. Реализация этой стороны поддержки предполагает соблюдение сроков подачи заявлений на квалификационную категорию. Своевременность соблюдения временных рамок дополнительно отслеживают куратор Центра и ответственные лица в образовательных учреждениях. Для этого сформирован План-график прохождения аттестации педагогами МОУ.

Еще одним из видов организационной поддержки является оказание помощи в размещении материалов на электронной платформе «Портфолио

учителя». По техническим причинам это иногда бывает достаточно сложно. Во избежание этой проблемы отработано межведомственное взаимодействие с МАОУ ДПО «Ресурсный центр новых информационных технологий» г. Соликамска, потенциал которого активно задействуется.

Практика показывает, что при системной многосторонней методической поддержке педагог проходит процедуру аттестации более успешно. Центр, сформировав банк заказа от педагогов и образовательных организаций, проектирует методическое пространство для демонстрации и позиционирования образовательных практик, обмена опытом и методическими разработками, повышения мастерства и аналитической культуры.

В последние годы на нашей территории особенно востребована деятельность «Школы тьютора по освоению современных технологий», Цифровой школы, стажировок, «Педагогического online-диалога». Статистика показывает, что в течение года в них участвуют не менее 300 человек, и их значимость в доаттестационный период, как констатируют сами педагоги, высокая.

Также педагогам муниципального округа предоставляется право опубликовать свои результативные практики на разных информационных ресурсах ММС и образовательных организаций: сайте МБУ «ЦИМС образования» и учреждений, в электронных изданиях, в банках педагогического опыта. На основании Положения о публикации все методические материалы подлежат предварительному изучению и экспертизе. К этой процедуре к специалистам Центра подключаются управленческие команды, руководители профессиональных формирований, педагоги высшей квалификационной категории. Ежегодно размещают свои разработки около 60-70 педагогов.

Анализ последних лет показывает, что наименьший средний балл из всех разделов портфолио педагоги получают за экспертную, экспериментальную и инновационную деятельность. Поэтому, общим мнением специалистов и кураторов аттестующихся педагогов была активизирована работа городских профессиональных сообществ и кластеров на институциональном и муниципальном уровне по освоению эффективных педагогических технологий, сохранив при этом в них общие черты функционирования - сетевой механизм взаимодействия, приоритет индивидуального или группового наставничества, наличие у каждого участника технического задания от образовательной организации.

Выполнение полученного технического задания является итогом деятельности участника в ГМФ. В конце учебного года не менее 280 самых активных и результативных педагогов отмечаются приказом начальника Управления образования «О поощрении педагогов за методическую работу на муниципальном уровне».

Педагоги, готовящиеся к процедуре аттестации, вовлекаются в экспертную и аналитическую деятельность во время проведения аудиторских

выездных сессий, единых педагогических измерений, мониторинга развивающей предметно-пространственной среды в ДОО(У), проверки конкурсных и олимпиадных работ, также они входят в состав жюри конкурсов профессионального мастерства, выступают модераторами на конференциях и секционных площадках по распространению эффективного педагогического опыта.

При планировании и реализации инновационных идей в нашем муниципальном образовательном пространстве широко используется проектно-целевой подход. Эта безграничная методическая платформа для участия аттестуемых в проектной и экспериментальной деятельности. За последние три года педагоги СГО внесли свой неоценимый вклад в разработку, апробацию, обобщение результатов муниципальных и институциональных проектов «Профориентация», «Образовательная робототехника», «Сетевая школа молодого педагога». Более 25 программ, практических сборников, дидактических пособий, проектов только за этот учебный год успешно представлены на городском научно-педагогическом экспертном совете и методических советах образовательных организаций.

В течение года на базе образовательных организаций проводятся тематические совещания, на которых руководители позиционируют свою систему методического сопровождения педагогов в вопросах прохождения процедуры аттестации, степень достижения прогнозируемых результатов, намечают ориентиры для дальнейшего продвижения.

Благодаря управляемой, прозрачной и взаимодополняющей друг друга деятельности методических служб всех уровней достигнуты положительные результаты в профессиональном развитии педагогов: в течение 2022-2023 учебного года в 2 раза уменьшилось количество отрицательных экспертных заключений у аттестующихся педагогов.

#### **Список литературы:**

1. Немова Н.В. Модели методической поддержки общеобразовательных организаций Московской области, реализующих проекты обновления содержания и технологий общего образования. - М.: ФГАУ ФИРО, 2014.

2. Организация методической работы в муниципалитете в контексте внедрения и реализации региональной системы методической работы [Электронный ресурс]: методические рекомендации / сост. Ю.Г. Маковецкая, Н.В. Грачева, В.И. Серикова. – Электрон. текстовые дан. (1 файл: 536 Кб). – Челябинск: ЧИППКРО, 2021.

3. Основные подходы к оказанию адресной методической помощи общеобразовательным организациям, имеющих низкие образовательные результаты обучающихся: учебное пособие / Отв. ред. Е.В. Евмененко.-Ставрополь: СКИРО ПК и ПРО, 2021. – С.106.

4. Сопровождение педагогов в межаттестационный период – залог успешной аттестации. Долгих Т.Н., Стрекалова Т.В. // Научно-методический журнал «Методист». – 2018, №1. – С. 7-9.



**Лежнева Ирина Николаевна,**

заместитель директора по инновационно-методической работе Государственное краевое бюджетное общеобразовательное учреждение «Общеобразовательная школа-интернат Пермского края»

**Особенности оформления результатов профессиональной деятельности педагогов, работающих с детьми с ОВЗ, в разделе «Организация предметно-развивающей среды» на сайте <https://portfolio-edu.iro.perm.ru/>**

**Аннотация.**

Статья конкретизирует требования к представлению результатов профессиональной деятельности педагогов по созданию предметно-развивающей среды как важнейшего условия образования обучающихся с ограниченными возможностями здоровья. В работе даются рекомендации педагогам Пермского края, планирующим аттестацию на квалификационную категорию (первую или высшую) по составлению пояснительной записки при размещении материалов в соответствующий раздел электронного портфолио (<https://portfolio-edu.iro.perm.ru/>).

**Ключевые слова:** обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), образовательная среда, предметно-развивающая среда.

Основными целями современного образования являются обеспечение его общедоступности, расширение вариативности и повышение качества. Эти характеристики, безусловно, должны быть отнесены и к образованию детей с ограниченными возможностями здоровья. Л.С. Выготский писал: «Со стороны физиологической принципиально не существует никакой разницы между воспитанием дефективного ребенка и воспитанием нормального ребенка.... Однако способ развития и воспитания у дефективного ребенка существенно иной, чем у нормального, и поэтому техника обучения ребенка с дефектом при абсолютном принципиальном тождестве психологической природы этого процесса с обучением нормального ребенка будет всегда отличаться глубоким своеобразием» [1, с.189].

Специфика образования детей с ограниченными возможностями здоровья определена тем, что такие дети могут реализовать свой потенциал лишь при условии специально организованного обучения и воспитания – создания как общих с нормально развивающимися детьми, так и специальных образовательных условий, заданных характером нарушения их развития. Специально организованная предметно-развивающая среда является одним из эффективных условий реализации образовательного процесса ребенка с ОВЗ.

Рассматривая вопрос создания предметно-развивающей среды для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, нельзя не обратиться к понятию «образовательная среда», так как предметно-развивающая среда – это часть всей образовательной среды образовательного учреждения, и эти понятия неразрывно связаны. Образовательная среда – это система влияний и условий формирования личности, совокупность возможностей для ее развития, содержащихся в социальном и пространственно-предметном окружении [2, с.3].

В.А. Ясвин выделяет в образовательной среде три компонента: пространственно-архитектурный, социальный, психодидактический. Содержание предметно-развивающей среды для обучающихся с ОВЗ отражается в пространственно-архитектурном компоненте (оборудование, оформление семантики образовательного пространства, доступная (безбарьерная) архитектурно-пространственная организация, помещения для реализации коррекционных занятий и т.д.) и психодидактическом пространстве (содержание образовательного процесса, адаптированные программы, индивидуальные образовательные маршруты, методические и дидактические материалы, обеспечивающие процесс воспитания и обучения детей с различными нарушениями в развитии).

Целенаправленно организованная предметно-развивающая среда в образовательном учреждении должна носить коррекционно-развивающую направленность, обеспечивающую компенсацию нарушенных функций, адаптацию и социализацию ребенка с ограниченными возможностями здоровья.

Таким образом, предметно-развивающая среда – это комплекс предметных, эстетических, психолого-педагогических условий, необходимых для осуществления педагогического процесса, насыщенный разнообразными предметами и дидактическими, методическими, информационными, игровыми материалами для обеспечения разного вида деятельности обучающихся с ОВЗ, их коррекции.

В соответствии с приказом Министерства образования и науки Пермского края от 21 мая 2015 г. № СЭД-26-01-04-399 «Об аттестации педагогических работников Пермского края» результативность профессиональной деятельности педагогов, работающих с обучающимися с ОВЗ при организации предметно-развивающей среды, является одним из показателей оценки профессиональной деятельности педагогических работников. Стоит выделить существенные характеристики отбора материала для данного раздела:

1. **Личный вклад педагога.** В портфолио включаются авторские, адаптированные, модифицированные материалы, которые служат свидетельством личных профессиональных усилий, достижений при организации предметно-развивающей среды.

2. **Системность и комплексность при презентации материалов.** В портфолио желательно включать материалы, объединяя их по темам, годам

обучения (классам), преподаваемым предметам, направлениям воспитательной и коррекционной работы. Сборники индивидуальных дидактических материалов, сценариев, технологических карт (конспектов уроков), комплекты мультимедийных презентаций, наглядных материалов, а не отдельные разрозненные материалы, лучше отражают системный подход педагога при разработке элементов предметно-развивающей среды для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья. Кроме того, комплексность и системность необходимо отразить и в информационно-аналитическом отчете, который является обязательным в данном разделе.

**3. Учет принципа научности.** Презентацию материалов необходимо сопровождать пояснительной запиской, в которой отражается обоснование целесообразности разработки и использования элементов предметно-развивающей среды на основе теоретических и практических подходов специальной педагогики и психологии, Федеральных государственных образовательных стандартов, Федеральных адаптированных образовательных программ.

**4. Практическая значимость представленных материалов.** Материалы, размещенные в портфолио, должны соответствовать реализуемым программам учебных предметов, коррекционных курсов (занятий), направлениям воспитательной работы, а также нозологиям обучающихся, с которыми работает педагог. Практическая значимость может быть отражена в рецензиях или экспертных заключениях разработанных материалов, протоколах методических объединений, на которых рассматривались результаты деятельности педагога по созданию предметно-развивающей среды для обучающихся с ОВЗ.

**5. Эстетизация представленных материалов.** Все элементы в предметно-развивающем пространстве должны соответствовать не только методическим, но и эстетическим требованиям (аккуратность, дизайн, грамотность).

Все элементы предметно-развивающей среды можно условно разделить на следующие категории:

**Учебные материалы** (различные схемы, модели, опорные таблицы, алгоритмы, карточки с вариантами заданий, упражнений, вопросов, модели последовательности рассказывания, планы, рабочие программы, конспекты (технологические карты) уроков, сценарии мероприятий, контрольно-измерительные материалы, мультимедийные разработки педагога (презентации) и т.п.).

**Информационные материалы** (наглядные материалы по предметам: таблицы сложения и умножения, математические единицы измерения, основные правила орфографии и пунктуации, алфавит и т.д. Классные уголки, уголки учителя-логопеда (дефектолога, психолога), информационные материалы для родителей, правовые уголки, уголки ПДД/ОБЖ. Стенды, содержащие информацию о жизни России, края, города, тематические вставки и т.п.).

**Игровые атрибуты** (атрибуты для драматизации, самодельные игрушки, адаптированные (модифицированные) настольные игры, атрибуты для подвижных игр, картотеки игр и т.п.).

**Коррекционно-развивающие материалы** (специальные наглядные, дидактические, программные материалы для реализации коррекционно-развивающих курсов, индивидуальных (групповых) занятий с дефектологом, логопедом, психологом).

Предметно-развивающая среда, созданная для каждой категории детей с ОВЗ, играет большую роль при реализации адаптированных образовательных программ, и имеет свои специфические особенности для каждой нозологической группы, которые необходимо отразить педагогу при представлении результатов по данному разделу портфолио. К презентации элементов предметно-развивающей среды, созданных педагогом, рекомендуется прикладывать пояснительную записку, где необходимо отразить:

1. *Особые образовательные потребности определенной нозологической группы обучающихся с ОВЗ*, которые учитываются при создании элементов предметно развивающей среды (нотирование наглядных и индивидуальных раздаточных материалов для обучающихся с нарушением слуха или речи; укрупненный текст для обучающихся для слабовидящих обучающихся; разработка конспектов для подготовленного тифлокомментирования при организации внеурочной деятельности слепых обучающихся; создание учебных видеофрагментов с субтитрами для глухих обучающихся, создание рельефно-графических и тактильных пособий и т.д.).

2. *Актуальность разработки (создания) элементов предметно-развивающей среды для данной категории обучающихся с ОВЗ* (отсутствие адаптированных наглядных материалов и контрольно-измерительных материалов; необходимость разработки мультимедийных презентаций с редуцированием материалов учебника; отсутствие в учебниках, типографских плакатах и раздаточных материалах достаточного иллюстративного материала для обогащения номинативного словаря обучающихся с ОВЗ, отсутствие дидактических игр, учитывающих особые образовательные потребности конкретной нозологической группы обучающихся и т.д.).

3. *Особенности элементов предметно-развивающей среды*, их методические, содержательные и прочие отличия от подобных материалов, разрабатываемых для нейротипичных обучающихся.

4. *Оценку профессиональным сообществом элементов предметно-развивающей среды* (оценка коллегами методического содержания предметно-развивающей среды, актуальности и соответствия особым образовательным потребностям обучающихся: результаты рассмотрения представленных материалов в ходе заседаний профессиональных методических объединений, педагогических советов, психолого-

педагогических консилиумов, результаты участия в смотрах / конкурсах предметно развивающей среды и т.д.).

Представленные в разделе «Организация предметно-развивающей среды» материалы, с учетом вышеуказанных характеристик, будут в полной мере отражать субъективную позицию педагога как профессионала, компетентность и рефлексивную культуру аттестуемого на квалификационную категорию работника.

В таблице 1 представлен пример оформления пояснительной записка к презентации результатов деятельности педагога по созданию предметно-развивающей среды для обучающихся с ОВЗ.

Таблица 1.

**Пример пояснительной записки к презентации результатов деятельности педагога по созданию предметно-развивающей среды для обучающихся с ОВЗ**

<b>Наименование элементов предметно-развивающей среды</b>	<b>Комплект мультимедийных презентаций по предмету «Развитие речи» в предметной области «Филология» (АООП НОО, вариант 2.2)</b>
Категория обучающихся	Комплект мультимедийных презентаций предназначен для слабослышащих и позднооглохших обучающихся 1 дополнительного класса и обеспечивает реализацию требований адаптированной основной общеобразовательной программы по предмету «Развитие речи» в предметной области «Филология» (АООП НОО, вариант 2.2) в соответствии с ФГОС НОО обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.
Авторский вклад педагога	Разработанные материалы являются модифицированными. При создании материалов использовался лексический материал, тексты, представленные в учебнике «Русский язык. Развитие речи. 1 дополнительный класс», часть 2 (для слабослышащих и позднооглохших обучающихся)
Особые образовательные потребности определенной нозологической группы обучающихся с ОВЗ, которые учитываются при создании элементов предметно-развивающей среды	<p>Затруднения в общении слабослышащего обучающегося и обусловленные ими особенности речевого развития определяют особые образовательные потребности, учитываемые при разработке презентаций к урокам «Развитие речи»:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- формирование и обогащение словаря,</li> <li>- знакомство со способами отражения в языке связей между предметами и явлениями,</li> <li>- овладение навыками и умениями оформлять свои мысли в связной речи;</li> <li>- единство и тесная взаимосвязь двух форм речи – устной и письменной;</li> <li>- формирование наглядных и словесно-наглядных обобщений.</li> </ul> <p>Разработанные материалы помогут развить у детей навыки разговорной и связной речи, сформировать элементы учебной деятельности, навыки коллективной работы с учётом особенностей психофизического, речевого развития детей, поступающих в школу, уровня сохранности</p>



	<p>их слуховой функции и подготовить их к обучению грамоте в 1 классе.</p> <p>Все материалы имеют нотирование в соответствии с правилами орфоэпии.</p>
Актуальность разработки (создания) элементов предметно-развивающей среды для данной категории обучающихся с ОВЗ	<p>Презентации содержат предметные, ситуативные и сюжетные рисунки, картинный словарь, речевые конструкции, которые дополняют и расширяют вариативность недостаточного иллюстративного материала, представленного в учебнике.</p>
Особенности элементов предметно-развивающей среды	<p>Содержание презентаций соответствует материалам раздела учебника «Мы учимся говорить».</p> <p>Картинный словарь в презентациях соответствует лексическим темам «Посуда», «Учебные вещи», «Продукты», «Одежда», «Обувь», «Мебель».</p> <p>На примере иллюстраций обучающиеся познакомятся с новыми структурами, обозначающими направление действия с помощью предлогов <i>в, под, на</i>.</p> <p>Материалы содержат наглядность для практического овладения родовыми признаками существительных на основе их соотнесения с числительными <i>один, одна, одно</i>.</p> <p>Каждая презентация содержит шаблоны для полных и кратких ответов на вопросы по лексическим темам.</p>
Оценка профессиональным сообществом элементов предметно-развивающей среды	<p>Комплект презентаций был представлен на заседании профессионального методического объединения учителей начальных классов ГКБОУ «Общеобразовательная школа-интернат Пермского края» и получил высокую экспертную оценку. Комплект презентаций рекомендован для использования молодым специалистам, размещен в мультимедийной библиотеке учреждения (Выписка из протокола заседания МО прилагается).</p>

### Список литературы:

1. Выготский Л.С. Основы дефектологии – СПб.: Лань, 2003. – 654 с. (Учебники для вузов. Специальная литература) Режим доступа: [https://pedlib.ru/Books/1/0453/1\\_0453-11.shtml](https://pedlib.ru/Books/1/0453/1_0453-11.shtml)
2. Ясвин В.А. Образовательная среда: от моделирования к проектированию – М.: Смысл, 2001. – 365 с. Режим доступа: [https://pedlib.ru/Books/6/0471/6\\_0471-1.shtml](https://pedlib.ru/Books/6/0471/6_0471-1.shtml)



**Максимова Наталья Валерьевна,**

старший воспитатель МАДОУ «Центр развития ребенка – детский сад № 11» г. Кунгура, Почетный работник общего образования Российской Федерации



**Борисова Наталья Ивановна,**

старший воспитатель МАДОУ «Центр развития ребенка – детский сад № 11» г. Кунгура

## **Индивидуальная траектория развития педагога как механизм методического сопровождения педагогических работников в процедуре аттестации**

### **Аннотация.**

В статье описан механизм методического сопровождения педагога в межаттестационный период в условиях индивидуальной траектории развития: диагностика затруднений; направления, формы и практики сопровождения; анализ результативности аттестации педагогических работников, качественные и количественные результаты методической поддержки педагога. Авторы статьи раскрывают влияние комплекса взаимосвязанных целенаправленных действий по оказанию всесторонней помощи педагогу в подготовке к предстоящей аттестации с учетом его потенциальных возможностей и индивидуального маршрута подготовки. Статья адресована методистам, старшим воспитателям, педагогам ДОО как система эффективной организации сопровождения педагога в процедуре аттестации.

**Ключевые слова:** аттестация педагогов, индивидуальная траектория развития, сопровождение, профиограмма, компетенции, механизм.

В настоящее время одним из важных направлений деятельности дошкольной образовательной организации (далее - ДОО) является ориентация на педагога и его потребности, создание условий, обеспечивающих раскрытие профессиональных и личностных способностей, формирование стиля педагогической деятельности, развитие потребности и мотивации в непрерывном самообразовании. Образовательная организация заинтересована, чтобы её представляли профессиональные

и мотивированные кадры. Поэтому педагоги каждые пять лет проходят процедуру аттестации, основными задачами которой являются: стимулирование непрерывного роста квалификации педагогов, создание условий для личностного роста; развитие системы наставничества с диссеминацией лучших практик среди образовательных учреждений [2, с. 2].

Анализ кадрового состава ДОО выявил укомплектованность штата квалифицированными педагогическими работниками, профессиональный статус которых можно охарактеризовать следующим образом: реализацию образовательного процесса обеспечивают 55 педагогов, из них 42 воспитателя, 11 специалистов, 2 старших воспитателя. Педагоги имеют достаточный уровень образования: 54,5% - высшее профессиональное образование, 45,5% - среднее профессиональное. Наибольший удельный вес занимают сотрудники со стажем свыше 20 лет - 28%, на втором месте в данной структуре работники со стажем от 3 - 10 лет и от 10 - 20 лет - по 27%; третье место занимают работники со стажем от 1 - 3 лет (14%). Наименьшая доля у группы педагогов пенсионного возраста - 4%.

18% педагогов имеют высшую квалификационную категорию, 30% педагогов - первую категорию, 38% педагогов аттестованы на соответствие занимаемой должности. 14% педагогов – без аттестации по причине стажа работы менее двух лет в занимаемой должности. Средний возраст педагогических работников - 38 лет.

В условиях нового порядка аттестации становятся актуальными готовность и способность методической службы увидеть и оценить личностный и профессиональный потенциал аттестуемого педагога, создать условия для его максимально полной реализации, оказать реальную помощь в организации планомерной и непрерывной работы педагога над собой в межаттестационный период [4, с.4].

**Среди трудностей** подготовки педагогов ДОО к повышению квалификационной категории отмечаем:

- ✓ слабую мотивацию к инновационной деятельности;
- ✓ неготовность педагога к реализации приоритетных направлений в соответствии с быстро меняющимися запросами образования;
- ✓ не у всех педагогов сформированы компетенции планирования профессионального развития и представления достигнутых результатов;
- ✓ неготовность самостоятельно разрабатывать, апробировать и успешно применять современные педагогические технологии и их элементы;
- ✓ недостаточное представление педагогов о том, при помощи каких средств могут быть достигнуты личностные результаты и результаты образовательной организации.

В связи с этим возникает необходимость разработки системы методических мероприятий, ориентированных не только на педагогический процесс его участников, но и на результат, в том числе на подготовку педагогов к предстоящей аттестации. Внедрение данных концептуальных идей обновления в ДОО предполагает реализацию механизма эффективного

методического сопровождения, которое способствовало бы раскрытию творческого потенциала каждого педагога, повышению профессиональной компетентности, профессионального роста, позволило вывести их на более высокий уровень.

Под механизмом эффективного методического сопровождения (далее - Механизм) понимается система целенаправленного комплексного взаимодействия педагогических работников с представителями методической службы ДОО, Центра развития образования Кунгурского муниципального округа на основе современных технологий сопровождения, специально подобранных индивидуализированных средств, форм и методов. Одной из таких технологий выступает индивидуальная траектория развития педагога (далее - ИТР) [1, с. 360], которая представляет собой целенаправленно проектируемый дифференцированный образовательный план, содержащий комплекс мероприятий, обеспечивающий педагогу реализацию личностного и профессионального потенциала при осуществлении методического сопровождения, подготовки к предстоящей аттестации. ИТР является организационно-методическим инструментом, обеспечивающим процесс постепенного движения к намеченной ступени профессионального развития педагога, а присвоение желаемой квалификационной категории - реальный результат её достижения, демонстрирующий поступательный характер самосовершенствования педагога.

Предлагаемый Механизм состоит из взаимосвязанных компонентов: планирование цели (предполагаемый результат), постановка задач; принципы организации и содержание методической деятельности (направления); организационные формы и методы, и представляет собой «действие» [Приложение 1].

Цель деятельности методической службы по сопровождению аттестации педагогических работников: обеспечение комплексного содействия педагогу в построении и реализации индивидуальной траектории развития, в подготовке к предстоящей аттестации.

Реализация Механизма сопровождения педагогических работников опирается на систему принципов:

- ответственность субъекта за выбор решения (сопровождающий, действует на праве советов);
- приоритет интересов сопровождаемого, непрерывность и системность сопровождения;
- индивидуальный подход, приоритетность самостоятельного обучения;
- востребованность результатов обучения в практической деятельности;
- деятельностный подход;
- вариативность подходов, гуманизация.

**Ведущими направлениями индивидуальной траектории развития педагогов ДОО** являются: непрерывное самообразование педагога и практико-ориентированное сопровождение педагога, организованное в

формате: наставничества, собеседований, индивидуального консультирования, рецензирования, участия в методических днях, открытых мероприятиях, педагогических советах, дискуссионных клубах, малых творческих группах, мастер-классах, семинарах-практикумах, стендовых докладах, совместном проектировании, совместном анализе и др.

**Информационно-методическое сопровождение педагога** обеспечивается информационно-методическим центром муниципального округа в следующих формах: участие в сетевых профессиональных сообществах, творческих, методических объединениях, постоянно действующих семинарах, образовательных проектах, профессиональных конкурсах и научно-практических конференциях разного уровня и др.

**Научно-методическое сопровождение педагога** организациями дополнительного профессионального образования в форме: участия в педагогических форумах и фестивалях, научно - практических конференциях, вебинарах, семинарах, профессиональных конкурсах, обучения на курсах повышения квалификации и др.

Основой механизма методического сопровождения педагогов в межаттестационный период являются шесть основных функциональных направлений деятельности:

1. *Диагностическо-аналитическое сопровождение*, при реализации которого для системы оценки профессиональных возможностей и рисков, диагностики потребностей аттестуемого педагога используем опрос «Мои трудности и опасения», направленный не только на выявление уровня теоретической базы, но и личностных особенностей педагогов. Данные опроса наравне с результатами наблюдений за деятельностью педагога заносятся старшим воспитателем в «Профессиограмму педагога» - квалификационную характеристику, включающую совокупность профессионально-значимых качеств, способностей, компетенций, информацию об индивидуальных особенностях и профессиональных потребностях педагога с определением целевых групп педагогов. Анализ полученных данных, их обобщение и систематизация с фиксацией типичных затруднений в развитии, позволяют определить уровень профессионально-педагогической компетентности: оптимальный, допустимый, недопустимый. Самоанализ педагога и беседа послужат основанием для определения масштабов сопровождения, индивидуальной траектории профессионального развития и подготовки к предстоящей аттестации.

2. *Информационное сопровождение*, предполагающее формирование банка педагогической информации по вопросам подготовки к аттестации, публикацию материалов, посвященных аттестации на сайте образовательной организации, а также взаимный обмен информацией, определение подходов к организации совместной деятельности.

3. Реализуя *организационно-методическое сопровождение* методической службой ДОО организуются «Методические практикумы» по обучению проектированию образовательного процесса, разработке

конспектов образовательной деятельности, технологических карт, проектов, образовательных практик, сценариев внеурочной деятельности, дидактических пособий. Планируются диссеминации инновационного опыта с последующим представлением в форме питча, игротек, «Недели творчества педагогов».

4. *Учебно-методическое сопровождение* предполагает обеспечение непрерывности профессионального образования, осуществляемого в разных формах. Руководителем ДОО и методической службой осуществляется планирование и организация курсов повышения квалификации. Педагогические работники под руководством старших воспитателей изучают новейшие педагогические технологии, организуют их апробацию в работе с детьми, изучают и анализируют опыт работы коллег своего учреждения и других ДОО в форме «Методической мозаики».

Педагоги образовательной организации объединяются в малые творческие группы, пары, привлекаются к подготовке циклов проблемных обучающих семинаров, семинаров-практикумов, к участию в мастер-классах по различным аспектам подготовки педагога к предстоящей аттестации. Реализуя персонализированные программы наставничества, педагоги-наставники проводят «Акцию от наставника», стажировку в группе наставника (демонстрация совместной деятельности педагога с детьми на протяжении дня), «Методическую декаду» (посещение наставником совместной деятельности и режимных моментов с детьми у молодых педагогов), а также рецензирование и экспертизу программно-методической продукции, оказание помощи при оформлении аттестационного портфолио.

5. *Психолого-педагогическое сопровождение* педагогов в форме дискуссий, разборе педагогических ситуаций, тренинговых упражнений, «Педагогического нетворкинга», мастермайнд-групп, где педагоги упражняются в организации взаимовыгодного сотрудничества, расширению сети деловых контактов. Аттестуемому педагогу оказывается помощь в преодолении возникающих личностных и профессиональных затруднений, выявление и активизация скрытых психологических ресурсов.

6. Оказание консультативной поддержки педагогическому работнику по вопросам подготовки к аттестации обеспечивает *консультационное сопровождение*. С этой целью проводится разъяснительная работа по всем направлениям сопровождения аттестации в форме индивидуальных и групповых консультаций, беседы, убеждения, анализа жизненных ситуаций, моделирования и др.

**Результаты:** анализируя деятельность по сопровождению педагогических работников в процедуре аттестации в условиях реализации индивидуальной траектории развития, которая осуществлялась на протяжении 2-х лет, фиксируем результаты в соответствии с разделами Портфолио. Среди них, отмечаем: 90% педагогов активно участвуют в работе методических объединений, проблемных групп, временных творческих коллективов. 50% педагогов активно представляют свой опыт на

конференциях, семинарах, участвуют в мастер-классах.

Наблюдается развитие у педагогов навыков издательской деятельности (более 70%), активное участие педагогических работников в профессиональных конкурсах (более 80%). 78% педагогических работников разрабатывают и реализуют собственные образовательные проекты, 30% педагогов участвуют в проектах, социально-образовательных инициативах. Отмечаем формирование потребности работы в режиме инновационной деятельности у более 60% педагогов.

Таким образом, механизм комплексного методического сопровождения педагогических работников в процедуре аттестации позволил в целом достичь положительной динамики аттестации педагогов: увеличение количества педагогов аттестованных на высшую категорию на 4%, на первую категорию увеличение составило 8%.

### Приложение 1

#### Механизм методического сопровождения профессионального роста педагогов в условиях реализации технологии индивидуальной траектории развития

<b>Цель:</b> обеспечение комплексного содействия педагогу в построении и реализации индивидуальной траектории развития, в подготовке к предстоящей аттестации.				
<b>Задачи:</b>				
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Изучить результаты деятельности педагогов с их последующим анализом, определением образовательных потребностей.</li> <li>2. Сформировать банк педагогической информации по вопросам подготовки к аттестации.</li> <li>3. Создать условия для реализации индивидуальной траектории педагога к предстоящей аттестации.</li> <li>4. Обеспечить непрерывность профессионального образования.</li> <li>5. Поддерживать уровень необходимого психологического комфорта педагога при подготовке к предстоящей аттестации.</li> </ol>				
<b>Принципы организации</b>				
Ответственность субъекта за выбор решения	Приоритет интересов сопровождаемого, непрерывность и системность сопровождения	Индивидуальный подход, приоритетность самостоятельного обучения, востребованность результатов обучения в практической деятельности	Деятельностный подход	Вариативность подходов, гуманизация
<b>Диагностика профессиональных затруднений, запросов и потребностей педагогических возможностей</b>				
<b>Определение целевых групп педагогов (опрос «Мои трудности и опасения»)</b>				
<b>Молодой специалист</b> «хочу научиться»	<b>Стажист - мастер</b> «хочу научиться, могу научить»		<b>Наставник</b> «хочу научиться, могу научить»	
Педагог менее 5 лет в должности, готов к восприятию нового, самосовершенствованию, готов решать профессиональные задачи	Педагог более 5 лет в должности, воспринимает изменения, самосовершенствуется, решает профессиональные задачи, является наставником для молодых педагогов, обобщает и распространяет собственный педагогический опыт		Педагог более 5 лет в должности, воспринимает изменения, самосовершенствуется, занимается инновационной деятельностью, разработкой и внедрением новых образовательных технологий, изучает передовой научный опыт	



<b>«Профессиональная программа педагога»</b>					
<b>Ведущие направления индивидуальной траектории развития педагогов</b>					
<b>Непрерывное самообразование педагога</b>	<b>Практико - ориентированное сопровождение педагога</b>	<b>Информационно - методическое сопровождение педагога</b>	<b>Научно-методическое сопровождение педагога</b>		
<b>Педагог –</b> <b>Формы:</b> непрерывное самообразование (формирование тем по личным интересам или затруднениям), работа с методической литературой и периодическими изданиями, ведение картотеки по исследуемой проблеме, педагогические мастерские, <u>профконкурсы</u> и т.д.	<b>Уровень ДОО</b> <b>Формы:</b> индивидуальное собеседование, консультирование, единые методические дни, наставничество, рецензирование, открытые мероприятия, педагогические советы, дискуссионные клубы, малые творческие группы, мастер-классы, творческие мастерские, <u>семинары - практикумы</u> , деловые игры, образовательные проекты, стендовые доклады, совместное проектирование, презентации проектов, совместный анализ и др.	<b>Уровень информационно-методического центра Кунгурского муниципального округа</b> <b>Формы:</b> сетевые профессиональные сообщества; образовательные проекты; постоянно действующие семинары, курсы повышения квалификации; профессиональные конкурсы, научно-практические конференции; ярмарки педагогических идей; <u>стажеровочные</u> площадки; творческие, методические объединения и др.	<b>Уровень организаций дополнительного профессионального образования</b> <b>Формы:</b> курсы повышения квалификации, вебинары; научно - практические международные, региональные и городские конференции; педагогические форумы и фестивали, семинары; сетевое профессиональное сообщество; фестивали, конкурсы краевого и всероссийского уровня и др.		
<b>Основные функциональные направления деятельности</b>					
<b>Диагностическо – аналитическое</b>	<b>Информационное</b>	<b>Организационно – методическое</b>	<b>Учебно– методическое</b>	<b>Психолого – педагогическое</b>	<b>Оказание консультативной поддержки</b>
1. Определение целевых групп педагогов. 2. Определение уровня профессионально-педагогической компетентности: оптимальный, допустимый, недопустимый. 3. Определение масштабов сопровождения ИТР и подготовки к предстоящей аттестации.	1. Размещение и обновление информации по аттестации на информационном сайте и стенде ДОО. 3. Определение подходов к организации совместной деятельности.	1. Обучение проектированию образовательного процесса. 2. Диссеминация инновационного опыта.	1. Реализация персонализированных программ наставничества. 2. Рецензирование и экспертиза программно-методической продукции. 3. Оказание помощи при оформлении аттестационного портфолио.	1. Оказание помощи в преодолении возникающих личностных и профессиональных проблем, выявление и активизация скрытых психологических ресурсов.	1. Разъяснительная работа по всем направлениям сопровождения аттестации.
<b>Ожидаемый результат:</b>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Повышение активности участия в работе методических объединений, проблемных групп, временных творческих коллективов (более 70%).</li> <li>✓ Активное участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства (более 70%).</li> <li>✓ Трансляция опыта работы на конференциях, семинарах, мастер-классах разного уровня (более 70%).</li> <li>✓ Активное участие педагогов в разработке и реализации собственных образовательных проектов (более 70%).</li> <li>✓ Активное участие педагогов в проектах, социально - образовательных инициативах (более 25%).</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Развитие у педагогов навыков издательской деятельности с целью трансляции опыта на разных уровнях (70%).</li> <li>✓ Развитие у педагогов потребности работы в режиме инновационной деятельности (70%).</li> </ul>					

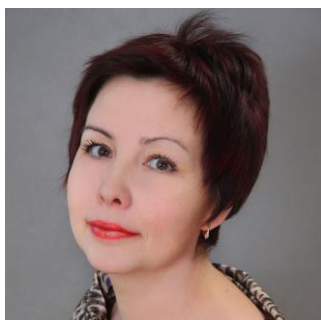
### Список литературы:

1. Бектурова З.К. Индивидуальная траектория профессионального развития педагога в условиях повышения квалификации / З.К. Бектурова // Международный журнал экспериментального образования. – 2016. – № 5-3. – С. 360-361.
2. Ковалева Е.Б. Развитие профессиональной компетентности педагогов дошкольной образовательной организации в условиях реализации ФГОС: метод. пособие / авт.- сост. Е.Б. Ковалева – Иркутск: Изд-во ГАУ ДПО ИРО, 2015. – 133 с.
3. Приказ Министерства образования и науки Пермского края от 21.05.2015г. № СЭД-26-01-04-399 «Об аттестации педагогических работников Пермского края» (с изменениями на 21.06.2022г.).



4. Порядок проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденный Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 года N 276.

5. Профессиональный стандарт «Педагог» (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)». - Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18.10.2013 № 544н.



**Стацура Жанна Аркадьевна,**

заместитель директора МАОУ «Школа «Диалог»  
г. Перми, Почетный работник общего образования  
Российской Федерации

### **Актуальный апгрейд (к вопросу об аттестации педагогических работников)**

#### **Аннотация.**

Аттестация педагогического работника подразумевает субъектную позицию педагога и включает: самооценку профессиональных достижений, самоанализ педагогических проблем и задач, решение которых осуществлялось в межаттестационный период, самопрезентацию.

Организация работы по оценке профессиональной деятельности педагогических работников на институциональном уровне в межаттестационный период, грамотное изложение и представление результатов позволит обеспечить как объективную, мотивированную и всестороннюю самооценку, так и внешнюю экспертную оценку профессиональных качеств педагога.

**Ключевые слова:** аттестация педагогического работника, самооценка достижений, самоанализ проблем и задач, самопрезентация.

Апгрейд – это обновление, улучшение, модернизация... Современная система образования задает новые цели воспитания и обучения. Они, в свою очередь, определяют требования к профессиональным компетенциям педагога. Вопрос поддержки учителя – это вопрос репутации и состоятельности администрации образовательной организации не только в собственном коллективе, но и среди других учительских коллективов города. Создание условий для проведения аттестации педагогических работников – одно из важных направлений деятельности заместителя директора. Ведь именно аттестация дает возможность стимулировать непрерывный рост уровня профессиональной компетентности педагогов.

Аттестация педагогов рассматривается нами не как разовое мероприятие, а как планируемый управляемый процесс профессионального и горизонтального карьерного роста педагогов. Считаем, что аттестационные

процессы направлены не столько на выявление уровня профессионализма педагога, сколько на его повышение. Аттестация педагогического работника в нашей школе – это практика, подразумевающая: самооценку профессиональных достижений, самоанализ педагогических проблем и задач, решение которых осуществляется в межаттестационный период, самопрезентацию.

Организация работы по оценке профессиональной деятельности педагогических работников в межаттестационный период, грамотное изложение и представление результатов позволит обеспечить объективную, мотивированную и всестороннюю оценку профессиональных качеств педагога.

Самооценка качества педагогической деятельности учителя на основе требований профессионального стандарта педагога. Самоанализ представляет собой изучение педагогом состояния, результатов своей профессиональной деятельности, установление причинно-следственных связей между элементами педагогических явлений, определение путей дальнейшего совершенствования профессиональной деятельности. Данную работу осуществляет заместитель директора в соответствии с показателями самооценки достижений и самоанализа педагогических проблем (Таблица 1).

*Таблица 1.*

**Показатели самооценки достижений и самоанализа педагогических проблем**

<b>Показатели</b>	<b>Критерии</b>	<b>Механизмы реализации</b>	<b>Периодичность</b>
Обучение педагогов в соответствии с приоритетными направлениями (отрасли, ОУ)	Система повышения квалификации	Административный мониторинг. Оценочный лист для педагога (Приложение)	1 раз в год
Профессиональная самореализация	Трансляция педагогического опыта (выступления на семинарах, конференциях, публикации). Обобщение и презентация педагогического опыта: проведение открытых уроков, мастер-классов, вебинаров. Участие в олимпиадах, мониторингах предметных знаний. Конкурсы профессионального мастерства (дистанционные/очные)	Административный мониторинг. Оценочный лист для педагога	1 раз в месяц

<p>Результативность образовательной деятельности</p>	<p>100% успеваемость по итогам четверти, полугодия, года.          Количество выпускников 9 классов (ГИА) с количеством баллов 80 и 75-79 (предметы гуманитарного цикла), 66-79 (предметы естественно-научного цикла).          Количество учащихся, выполнивших ВПР на 100%.          Количество выпускников 11 классов (ГИА) с количеством баллов 75-99 (предметы гуманитарного цикла), 66-99 (предметы естественно-научного цикла), 19-21 (математика базовый уровень).          Результаты ГИА, ЕГЭ (относительно средних результатов по городу).          Наличие учащихся, получивших 100 баллов (по результатам ГИА).          Качество знаний (определение балльной оценки по критерию «качество знаний» рассматривается при условии 100% успеваемости по итогам четверти, полугодия, года).          Наличие призеров /участников приоритетных очных предметных олимпиад, конкурсов УИР.          Наличие призеров /участников предметных олимпиад, интеллектуальных конкурсов, игр (очных).</p>	<p>Административный мониторинг.          Оценочный лист для педагога</p>	<p>1 раз в четверть /год</p>
<p>Результативность воспитательной деятельности</p>	<p>Наличие призеров в спортивных, досуговых и социально-значимых мероприятиях.          Наличие участников в спортивных, досуговых мероприятиях.          Организация учащихся для участия в спортивных, досуговых и социально-значимых мероприятиях.          Организация и проведение мероприятия.          Привлечение родителей.          Участие в социально-значимых акциях.</p>	<p>Административный мониторинг.          Оценочный лист для педагога</p>	<p>1 раз в месяц</p>

	Разработка и реализация проектов. Профилактическая работа.		
Педагогическая этика	Отсутствие жалоб и рекламаций в адрес педагога со стороны участников образовательных отношений	Административный мониторинг. Оценочный лист для педагога	по факту

Самопрезентация педагога – это метод педагогического общения, педагогического воздействия и взаимодействия с участниками образовательных отношений. Для самопрезентации педагогов в МАОУ «Школа «Диалог» г. Перми в течение последних 3-х лет проводится **профессиональный педагогический конкурс «Актуальный апгрейд»**, уже ставшим традиционным. Участие в конкурсе обязательно для всех педагогов школы.

**Цель конкурса:** создание условий для самопрезентации педагогов, пополнение методической «копилки» педагогических проектов, разработанных в контексте Программы воспитания, Программы развития, Программы развития кадров общеобразовательной организации.

**Задачи:**

- повысить профессиональную компетентность педагогов школы;
- реализовать задачи Программы развития (например, в 2022-2023 учебном году в рамках конкурса решалась задача формирования метакомпетенций в урочной и внеурочной деятельности), через инновационный подход к структуре урока повысить мотивацию обучающихся;
- организовать работу школьных методических объединений в новом, актуальном современном требованиям ФГОС ООО, формате.

В ходе конкурса педагоги индивидуально или в команде разрабатывают методический проект (в 2022-2023 учебном году) «Школа метакомпетенций». Работа над проектом осуществляется в течение учебного года и включает четыре основных этапа, которые соответствует учебным четвертям. Учитель в рамках урока (цикла уроков, мини-проекта, долгосрочного проекта) реализует учебную /воспитательную задачу, связанную с общепринятыми ценностями.

В 2022-2023 учебном году проект состоял из следующих этапов: 1 четверть – субъектная позиция, 2 четверть – креативность, 3 четверть – критическое мышление, 4 четверть – решение проблем.

Результат проекта «Школа метакомпетенций» – подготовка педагогических работников и организация их деятельности по поддержке и сопровождению субъектной позиции, креативности, критического мышления, решения проблем в формате «metaskills».

В качестве итогового конкурсного продукта педагог (группа педагогов) представляет отчет о работе в электронном формате (цель, концепт, результат деятельности – продукт, 1-2 фото) на официальной странице в социальной сети «ВКонтакте» <https://vk.com/im?peers=132576654&set=397155080>

Оценку проектов проводит жюри конкурса, формируемое из представителей администрации школы, на основе следующих критериев: соответствие тематике проекта, содержательность и глубина материала, лаконичность изложения материала, оригинальность поста.

Таким образом, в школе созданы условия для профессионального роста учителей. Данное утверждение подтверждают количественные показатели: за три последних года отмечается положительная динамика доли педагогов, аттестованных на первую и высшую на квалификационные категории (с 66% в 2020 г. до 72% в 2023 г.).

В процессе педагогического проектирования происходит объединение членов коллектива общими ценностями, складывается система корпоративного горизонтального обучения, устанавливаются профессиональные коммуникации, складывается особая рефлексивная среда, способствующая саморазвитию и самообразованию учителей. В процессе самооценки, самоанализа, самопрезентации педагога осуществляется методическая поддержка учителя, оказывается конкретная помощь по выявлению «точек роста» в контексте приоритетных направлений отрасли образования в целом и школы в частности.

*Приложение 1.*

### Оценочный лист для педагога

<b>1. Результативность образовательной деятельности</b>					
<i>Приоритетные детские конкурсы, олимпиады и др.</i>					
№	Название мероприятия	Уровень мероприятия	Форма мероприятия	Результат	Баллы
1					
2					
2					
<i>Конкурсы и мероприятия, предлагаемые учреждениями г. Перми и ПК</i>					
	Название мероприятия	Уровень мероприятия	Форма мероприятия	Результат	Баллы
1					
2					
3					
<b>2. Результативность воспитательной деятельности</b>					
<i>Организация учащихся для участия в спортивных, досуговых и социально-значимых мероприятиях</i>					
	Название мероприятия (социальные, спортивные)	Уровень мероприятия	Форма мероприятия	Результат	Баллы
1					
2					
3					
<i>Организация мероприятий и конкурсов</i>					
1					
2					
<b>3. Профессиональная самореализация</b>					
	Название мероприятия	Уровень мероприятия	Форма мероприятия	Результат	Баллы

Разработка и реализация проектов					
1					
2					
3					
Трансляция педагогического опыта (семинары, конференции, публикации)					
1					
2					
Обобщение и презентация педагогического опыта (открытые уроки, вебинары, мастер-классы)					
1					
2					
Конкурсы профессионального мастерства					
1					
2					



**Байкова Нина Анатольевна,**

преподаватель, методист ГБПОУ «Чайковский техникум промышленных технологий и управления», обладатель Почетной грамоты Министерства просвещения Российской Федерации; Почетной грамоты Министерства образования и науки Пермского края; Благодарности Совета директоров ассоциации «Юг» Министерства образования и науки Пермского края



**Санникова Ирина Алексеевна,**

заместитель директора по учебно-методической работе ГБПОУ «Чайковский техникум промышленных технологий и управления», Почетный работник СПО Российской Федерации; награждена Медалью за заслуги в сфере образования, Благодарностью губернатора Пермского края за вклад в развитие Пермского края

## **Конкурсы профессионального мастерства как потенциал развития педагогического коллектива**

### **Аннотация.**

В статье представлен опыт методической работы образовательной организации по расширению границ профессиональной компетентности педагогического коллектива посредством системы методического сопровождения с целью создания благоприятной мотивационной среды для профессионального развития педагогов техникума.

**Ключевые слова:** конкурс профессионального мастерства, методическое сопровождение, повышение квалификации, подготовка к конкурсу, методическая служба, мотивация к успеху.

Ни для кого не секрет, что профессиональное становление педагога происходит непрерывно, в том числе настоящей школой профессионального и личностного роста является участие в конкурсах профессионального мастерства. В процессе аттестации одним из показателей, характеризующих профессиональную деятельность педагога высшей квалификационной категории является участие в конкурсах профессионального мастерства.

С 1 сентября 2023 года вступил в силу новый Порядок аттестации педагогов, появились новые должности - «педагог-методист» и «педагог-наставник». Согласно нового порядка, одним из показателей деятельности вышеуказанных должностей - методическая поддержка и содействие в подготовке педагогических работников, в том числе из числа молодых специалистов, к участию в конкурсах профессионального (педагогического) мастерства.

Конкурс «Учитель года»/ «Мастер года» - один из таких конкурсов. Представим конкурсный маршрут педагогов Чайковского техникума промышленных технологий, управления данным процессом и обоснуем методическую систему работы в этом направлении повышения профессионального мастерства педагогов.

Конкурс венчает систему открытых мероприятий коллектива по обмену педагогическим опытом, организуемых методической службой техникума. Такие мероприятия способствуют профессиональному развитию каждого педагога, его методической компетентности, следовательно, влияют на повышение качества организации процесса обучения. Подготовка к конкурсу и участие в нем – это психологическое напряжение, настоящее испытание для конкурсанта, методической службы и коллег, которые сопровождают участника. Но это и возможность повысить педагогическое мастерство, поделиться накопленным позитивным опытом, расширить круг профессионального общения, получить внешнюю оценку своего опыта работы.

Методическая служба техникума ежегодно и на системной основе организует и проводит мероприятия, направленные на транслирование в педагогическом коллективе опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, в том числе опыта внедрения в педагогическую практику эффективных инновационных технологий, обмена лучшими практиками, в которые включен весь коллектив.

**Первым направлением работы является система открытых уроков в рамках работы Педагогической лаборатории техникума.** Открытый урок – это специально подготовленная форма организации методической работы, в то же время на таких уроках протекает реальный учебный процесс. На открытом уроке (или ином открытом мероприятии) каждый педагог демонстрирует коллегам реализацию методической идеи. В этом смысле



открытый урок – средство распространения позитивного или инновационного опыта.

Ежегодно в техникуме создается график открытых мероприятий на учебный год. В первую очередь, в график попадают аттестуемые педагоги, педагоги-«стажисты», самовыдвиженцы. Уроки распределены равномерно по месяцам учебного года, заранее анонсируются, чтобы у педагогов, запланировавших посещение, была возможность заранее скорректировать свое расписание без ущерба для учебного процесса. Особое внимание уделяется организации посещения таких мероприятий начинающими педагогами. Заполняется лист анализа посещенного урока. Проведенный урок подлежит обязательному методическому разбору как на заседаниях предметных (цикловых) комиссий (далее – П(Ц)К), так и на занятиях Школы начинающего педагога нашего техникума.

**Второе направление - Фестиваль педагогических идей «Маршрут в будущее».** Фестиваль берет свое начало с 2017-2018 учебного года. Идея организации фестиваля принадлежит директору нашего техникума. В прошлом учебном году состоялся пятый, юбилейный, Фестиваль. Фестиваль стал традицией и значимым событием, особой коллективной формой методической работы, главная цель которого – формирование высокой педагогической культуры.

В соответствии с Положением Фестиваля определяются составы временных рабочих групп по подготовке участников и группа экспертов, в которые входят опытные творческие педагоги, участники конкурса прошлых лет и педагоги по профилю специальности участников и члены П(Ц)К. Отбор участников Фестиваля проходит по-разному: самовыдвижение, рекомендация П(Ц)К, коллективное решение отделения (к слову сказать, в нашем техникуме три отделения, мы используем этот факт для создания здоровой конкуренции между отделениями).

В рамках Фестиваля участники проходят такие испытания, как творческая самопрезентация «Мое педагогическое кредо», открытое занятие «Урок – пространство творчества», мастер-класс «Я знаю, как это делать, я научу вас!». Как видим, испытания данного мероприятия, так или иначе, приближены к этапам конкурса «Учитель года». Отдельная творческая группа берет на себя организационные вопросы, превращая Фестиваль в масштабный праздник для единомышленников. Подчеркнем, что Фестиваль в техникуме стал частью расширенного педагогического совета, где происходит обмен инновационными идеями и опытом претворения их в жизнь, результатами совместной деятельности творческих рабочих групп педагогов. Каждый конкурсант вовлечен в особенную атмосферу творчества и сотворчества вместе со своей командой наставников. Не случайно девизом Фестиваля стал призыв «Вдохновляя других, веди за собой!».

Указанные выше мероприятия являются своего рода предконкурсным этапом для выбора кандидатов участия в конкурсе профессионального мастерства «Учитель года»/ «Мастер года» на институциональном, зональном



(территориальном) и краевом уровнях. Работу по сопровождению подготовки к участию организует рабочая группа. В процессе работы проводятся еженедельные творческие встречи, где происходит обмен идеями и при помощи мозгового штурма принимаются важные решения.

Работа методической службы не оканчивается проведением конкурса. Так называемый пост-конкурсный этап включает в себя:

- публикацию статей на сайте, в газете и официальной странице техникума в ВКонтакте;
- трансляцию участниками конкурса опыта работы в педагогических сообществах коллектива;
- трансляцию опыта работы на краевом методическом слете в городе Чернушка.

Разумеется, такого рода мероприятия создают стрессовые ситуации для педагогов (перегрузка, трудность в определении объема работы, нехватка времени), но вместе с тем, это дает возможность раскрыть свои резервные способности, понять свои сильные и слабые стороны; способствует формированию стрессоустойчивости; признанию ценности педагогического опыта коллегами и погружение в ситуацию успеха и, как следствие, повышение самооценки.

Методическая служба при непосредственной поддержке руководства образовательной организации ежегодно отмечает и поощряет всех, кто вносит вклад в организацию и проведение Фестиваля и конкурса «Учитель года»/ «Мастер года» (благодарности, сертификаты, грамоты, ходатайство о денежных поощрениях); проводит системный анализ и обсуждение наиболее ярких достижений в Школе начинающего педагога, на семинарах профессиональных методических объединений и в процессе сопровождения процедуры аттестации педагогических работников.

Подводя итог, подчеркнем, что стабильно положительные результаты участия в конкурсах профессионального мастерства педагогов нашего техникума (победители /призеры зонального и краевых уровней) – это работа команды. Стать лучшим среди равных было бы трудно без участия наставников и коллег. Работа ведется системно, по разработанному плану. Стать участником конкурса – значит повысить свою психолого-педагогическую, методическую, информационно-коммуникативную компетентность, осмыслить по-новому свою деятельность, испытать и преодолеть себя. Стать лауреатом или победителем – значит войти в число лучших педагогов края, получить положительную профессиональную экспертизу своего педагогического опыта, обрести уверенность в себе. Любое участие в конкурсах – это расширение границ профессиональной компетентности!

### Ш. Экспертная оценка результативности профессиональной деятельности педагогических работников



**Коротаева Татьяна Викторовна,**

начальник отдела сопровождения аттестационных процедур Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (ЦНППМСП) ГАУ ДПО «Институт развития образования Пермского края»

#### Взгляд на портфолио учителя с позиций требований обновленного ФГОС основного общего образования

##### **Аннотация.**

В Пермском крае аттестация на квалификационные категории проводится с использованием единой формы – Портфолио педагогического работника в электронном виде (<https://portfolio-edu.iro.perm.ru/>). В статье проанализированы аттестационные материалы педагогических работников, размещенные в портфолио учителя. Сделана попытка установить взаимосвязь результатов аттестации учителей на квалификационные категории (первую и высшую) в соответствии с требованиями обновленного ФГОС основного общего образования (далее – ФГОС ООО). Рассмотрены некоторые аспекты взаимосвязи квалификационных требований к профессионализму учителя, определенных Порядком аттестации с требованиями ФГОС общего образования. Статья адресована администрации школ, методистам, учителям.

**Ключевые слова:** аттестация, квалификационная категория, педагогические работники, Порядок проведения аттестации педагогических работников, портфолио педагогического работника, аттестационные материалы, ФГОС ООО.

Уровень квалификации учителя общеобразовательной организации, реализующей основную образовательную программу основного общего образования, должен соответствовать квалификационным характеристикам по должности, а также квалификационной категории. Соответствие уровня квалификации занимаемой должности, а также требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей) устанавливается при аттестации.

Аттестация педагогических работников предусматривает оценку профессиональных, деловых качеств, результатов профессиональной деятельности в соответствии:

- с квалификационными характеристиками должностей работников образования (приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.08.2010г. № 761н «Квалификационные характеристики должностей работников образования»);

- трудовыми функциями, закрепленными в профессиональном стандарте «Педагог» (воспитатель, учитель), утвержденном приказом Минтруда России от 18.10.2013г. № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог» (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»;

- требованиями Порядка проведения аттестации педагогических работников, предъявляемыми к квалификационным категориям (первой и высшей), утвержденными приказом Минобрнауки России от 24 марта 2023г. №196 «Порядок проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

В Пермском крае аттестация на квалификационные категории проводится по единой форме – Портфолио педагогического работника в электронном виде. Многие педагоги уже имеют опыт оформления аттестационных материалов на сайте <https://portfolio-edu.iro.perm.ru/>.

Первое представление эксперта о педагоге складывается при изучении информации **в разделе «Портрет»**. Проанализируем три составляющие «Портрета» педагога: повышение квалификации, методическую тему, над которой учитель работает последние 5 лет, и краткий самоанализ.

Анализ материалов портфолио показывает, что учителя активно повышают квалификацию на краткосрочных онлайн курсах или на вебинарах, но практических умений, компетенций недостаточно. Данный тезис косвенно подтверждается названиями методических тем (*например, «Обучение предмету «Технология» в соответствии с требованиями ФГОС», «Формирование УУД на уроках и во внеурочной деятельности», «Проектная деятельность на уроке» и т.д.*), а также тем, что размещенные в других разделах Портфолио материалы не поддерживают методическую тему.

**Формальный подход к формулировке методической темы** свидетельствует о существующем противоречии между необходимостью обеспечить новое качество образования (личностные, метапредметные, предметные результаты) и использованием в практической деятельности учителя традиционных (привычных) способов работы, заимствования методических приемов из различных образовательных технологий.

Действующие и обновленные образовательные стандарты ориентируют учителя на необходимость развития профессиональных компетенций в области научно-исследовательской, опытно-экспериментальной, проектной, управленческой деятельности. Данные компетенции напрямую связаны с умением осуществлять рефлексию деятельности, самоанализ и самооценку.

От качества проведенного анализа и сделанных на его основе выводов зависят последующие действия, постановка новых целей, разработка планов. Умение анализировать проявляется в разных видах педагогической деятельности (*анализ урока, анализ результатов учебной работы, внеурочной деятельности, работы с родителями и т.д.*). В том числе самоанализ и

самооценка важны на этапе принятия решения о том, на какую квалификационную категорию подавать заявление в аттестационную комиссию.

Средством формирования навыков рефлексии (самооценки) у учителя может служить **Портфолио – форма, которая ориентирует педагога на самоанализ и самооценку.** В процессе подготовки к аттестации на квалификационные категории (первую или высшую) педагогу необходимо осуществлять рефлексии и оценку собственной деятельности, проанализировать свою работу в межаттестационный период, отобрать наиболее значимые материалы, распределить их по разделам портфолио.

О том, что все учителя, аттестованные на квалификационные категории, обладают компетенцией в сфере анализа говорить еще рано. Самоанализ, размещенный в разделе «Портрет» и информационно-аналитические отчеты в других – содержательных разделах, чаще представляют собой набор фактических данных или перечень работ, выполненных в межаттестационный период. Отсутствует описание результатов, как собственной профессиональной деятельности, так и достижений обучающихся. В текстах нет собственно анализа, не прослеживается понимание причинно-следственных связей между совершаемыми педагогическими действиями и ожидаемыми результатами, не устанавливаются причины достижения (недостижения) результатов.

Однако именно умение четко формулировать цель своей профессиональной деятельности, видеть существующие проблемы, планировать пути их разрешения отличает категорийного педагога, особенно педагога высшей квалификационной категории.

В группе квалификационных требований и характеристик учителя, определенных профессиональным стандартом, центральное место занимают профессиональные педагогические компетенции, связанные с реализацией требований ФГОС.

Под профессиональной компетентностью применительно к педагогической деятельности понимается интегральная характеристика личности и профессионализма учителя, определяющая его способность результативно решать профессиональные задачи, возникающие в педагогической деятельности в реальных ситуациях.

Переход школ на обновленный ФГОС ООО можно рассматривать как внешнюю инновацию, как место приращения и проявления новых профессиональных компетенций, в том числе – методических. **Стандарт должен быть положен в основу деятельности не только конкретного учителя, но и методических объединений.**

При аттестации на квалификационную категорию вклад учителя в работу профессиональных формирований необходимо продемонстрировать **в разделе портфолио «Методическая деятельность».** Здесь важно показать длительное, активное, продуктивное участие учителя в профессиональных объединениях, проблемных группах: что сделано, какие достигнуты

результаты. Отразить содержание и способы транслирования личного положительного педагогического опыта в профессиональном сообществе.

Приветствуется разнообразие форм, в рамках которых обобщаются и предъявляются результаты методической деятельности (открытые уроки, выступления, мастер-классы и т.д.). Показательно соответствие содержания деятельности в профессиональных объединениях, тем выступлений и публикаций методической теме аттестуемого.

Обновленный ФГОС ООО, как и ФГОС ООО второго поколения, написаны в деятельностной парадигме и методологии, в «логике результатов». Этой логике непреклонно следует профессиональный стандарт педагога. Образовательные стандарты определяют требования к личностным и метапредметным образовательным результатам. Если в действующем стандарте эти результаты просто перечислены, то в обновленном стандарте они описаны по группам, конкретизированы. Это позволит учителю более осмысленно организовать на уроках систему формирующего оценивания, а на выходе описать достигнутые результаты освоения обучающимися образовательных программ.

Качественная работа по достижению положительных результатов освоения обучающимися образовательных программ – требование Порядка аттестации. Достижение обучающимися стабильных положительных образовательных результатов (личностных, метапредметных, предметных) может обеспечить только педагог, обладающий необходимыми профессиональными компетенциями. ФГОС ООО-2021 определяют четкие требования ко всем группам образовательных результатов.

При аттестации на квалификационную категорию в портфолио **в разделе «Результаты образовательной деятельности обучающихся»** учителю необходимо отразить достигнутые образовательные результаты обучающихся (предметные и метапредметные). Важно конкретизировать результаты, с которыми «работали», показать их стабильность или положительную динамику за 5-летний период; пояснить педагогические методы, приемы, обеспечившие достижение результатов.

В соответствии с требованиями обновленных ФГОС ООО, достижение планируемых образовательных результатов возможно через урочную и внеурочную деятельность. Под внеурочной деятельностью в стандартах понимается образовательная деятельность, направленная на достижение планируемых результатов освоения ООП (предметных, метапредметных и личностных), осуществляемую в формах, отличных от урочной.

При прохождении аттестации на квалификационную категорию в портфолио **в разделе «Результаты воспитательной работы с обучающимися»** учителю необходимо отразить:

➤ систему воспитательной работы с целью приобретения обучающимися позитивного социального опыта и формирования гражданской позиции в рамках воспитательной работы с классным коллективом;

- направленность внеурочной деятельности на социальное, творческое, интеллектуальное, общекультурное, физическое, гражданско-патриотическое развитие обучающихся;
- взаимосвязь внеурочной деятельности с рабочей программой воспитания образовательной организации;
- результаты воспитательной работы, результаты внеурочной деятельности.

В обновленном ФГОС особое внимание уделяется проектной деятельности, которая рассматривается как часть программы формирования УУД; как оцениваемая форма учебной деятельности; как составная часть требований к предметным результатам; как одно из требований к метапредметным результатам.

При аттестации на квалификационную категорию **в разделе портфолио «Результаты участия в проектной деятельности, социально-образовательных инициативах»** аттестуемый учитель демонстрирует следующие профессиональные умения: руководить проектной деятельностью обучающихся, разрабатывать и реализовать собственные проекты; участвовать в чужих проектах, например, педагогических, выполняя конкретные обязанности в соответствии с проектным замыслом.

Что важно продемонстрировать эксперту: проектную компетентность (личный опыт разработки и реализации проектов от замысла до результата); компетентность в вопросах руководства и сопровождения проектов (личный опыт сопровождения как образовательных так и методических проектов).

Мы рассмотрели некоторые аспекты взаимосвязи квалификационных требований к профессионализму учителя, определенных Порядком аттестации с требованиями обновленного ФГОС основного общего образования. Переход на обновленные ФГОС – это коренные изменения в управлении содержанием образования и методической работе. **Цель изменений – обеспечение профессионального роста учителя, выстраивание индивидуальной образовательной траектории на основе рефлексивной оценки профессиональной деятельности.** Данная цель может быть достигнута в том числе посредством электронного ресурса <http://portfolio-edu.iro.perm.ru>.

Размещение материалов в портфолио на основе самоанализа и рефлексивной оценки педагогической деятельности окажет влияние на становление следующих **профессиональных умений учителя:**

- определять цели своей педагогической деятельности, планировать пути и способы их достижения;
- анализировать процесс и результаты деятельности (в том числе, достигнутые предметные и метапредметные образовательные результаты);
- осуществлять рефлексивную самооценку профессиональной деятельности;
- обобщать и систематизировать собственный профессиональный опыт;



- работать с информацией в электронном виде (отбирать информацию; использовать основные методы, способы и средства получения, хранения, переработки информации; анализировать и управлять информацией; размещать информацию на электронном ресурсе и т.д.).

Самоанализ, самооценка педагога, а также внешняя экспертная оценка в процессе аттестации, безусловно, будут способствовать повышению качества профессиональной деятельности, осмыслению достигнутого и проектированию дальнейших шагов профессионального развития педагогов.



**Патокина Наталья Юрьевна,**

руководитель экспертной группы, первый заместитель директора АНО «Пермский научно-образовательный центр мирового уровня «Рациональное недропользование», Заслуженный учитель РФ

## **Портфолио аттестуемого учителя как форма предъявления результата (из опыта работы эксперта)**

### **Аннотация.**

В статье рассматриваются проблемы подготовки педагогов Пермского края к аттестации с целью установления квалификационной категории (первой или высшей), методического сопровождения и поддержки.

**Ключевые слова:** аттестация, портфолио, методическое сопровождение.

Очевидно, что успешный образовательный процесс может организовать только педагог, имеющий достаточно глубокие познания в своей предметной области, постоянно интересующийся новшествами, владеющий современными технологиями, умением находить общий язык с обучающимися и родителями, инициативный и мотивированный к самосовершенствованию.

Аттестация педагогических работников – это важная процедура, которая позволяет оценить профессиональные навыки и компетенции учителей. Главная цель аттестации педагогических работников – это определение и подтверждение их квалификации, профессиональных знаний и навыков, а также уровня образования.

Для успешной аттестации педагогическим работникам Пермского края необходимо предоставить результаты своей деятельности в портфолио на сайте <https://portfolio-edu.iro.perm.ru>. Портфолио должен показать, что

учитель действительно достиг за определенный период более высокого уровня в своем профессиональном развитии. Портфолио позволяет провести анализ, обобщить и систематизировать результаты своей работы, оценить свои возможности и спланировать действия по преодолению трудностей и достижению более высоких результатов.

Учитель должен уметь анализировать свою профессиональную деятельность, обдумывать и оценивать результаты своего труда. И здесь большое значение имеет качественная работа методических служб образовательных организаций, муниципальных методических служб, муниципальных органов управления образования по разъяснению каждому учителю требований, предъявляемых Порядком аттестации к квалификационным категориям (первой и высшей), правил заполнения портфолио, в том числе требований к предоставляемой информации (достоверной информации), критериев оценки аттестационных материалов экспертом.

Методическое сопровождение аттестующихся должно решать ряд задач:

- создать условия для полного раскрытия потенциала учителя;
- организовать информационное обеспечение по актуальным вопросам проведения процедуры аттестации;
- оказать поддержку в аналитической деятельности, в обобщении и систематизации накопленного опыта, в описании результатов профессиональной деятельности;
- оказать помощь в использовании компьютерных технологий.

Не все учителя знают, куда они могут обратиться за методической помощью, не все видят в этом необходимость. Однако в той или иной степени все в этой помощи нуждаются.

Опыт работы экспертом показывает, что многие учителя загружают аттестационные материалы в портфолио в последние два-три месяца, а не работают с портфолио так, как это требуется – систематически и последовательно, в течение всего межаттестационного периода. А ведь только постоянное осмысление своей работы и достижений делает учителя не столько наблюдателем, сколько исследователем своего прогресса и субъектом собственного развития. Ведение портфолио запускает механизмы самооценки, самоконтроля, саморазвития учителя, механизмы формирования мотивации достижений, поскольку в нём акцентируется внимание, прежде всего, на достижениях. Кроме того, вкладывая документы только одного или двух лет межаттестационного периода, вспоминая об аттестации только накануне, забывая, что портфолио требует к себе большого внимания, постоянной работы над ним, учитель лишает себя высоких баллов из-за отсутствия систематических действий.

Портфолио учителя Пермского края имеет четкую структуру, в нормативных документах раскрывается содержание каждого раздела и даны пояснения по заполнению. Каждый раздел сопровождается комментариями, требованиями к оформлению материалов, перечнем необходимых



подтверждающих документов. Однако практика показывает, далеко не все учителя знакомы с технологией оформления аттестационных материалов. Этому нужно учить настойчиво, последовательно, тем самым помогая педагогу грамотно представить образовательные результаты обучающихся, результаты проектной деятельности, свои профессиональные достижения в использовании образовательных технологий, транслирование опыта практических результатов своей профессиональной деятельности.

На первом этапе учитель проводит самообследование профессиональной деятельности, результатом которого должен стать самоанализ, позволяющий эксперту предварительно оценить соответствие квалификации аттестуемого той категории, на которую он претендует. Нет жестких правил проведения самообследования, но очевидным является то, что учитель должен уметь раскрыть как свою методическую тему, так и работу по этой теме.

Необходимо отметить и то, что портфолио состоит из равноценно оцениваемых экспертом разделов. Практика показывает, что учителя-стажисты уделяют больше внимания результатам образовательной деятельности обучающихся, результатам воспитательной работы. Молодых педагогов больше интересуют собственная методическая активность, участие в конкурсах, трансляция опыта, что не может не огорчать. Проигрывают при экспертной оценке и те, и другие. Следовательно, каждая возрастная группа нуждается в методической помощи, но **помощь должна быть адресной**.

Педагог должен уметь анализировать свою деятельность, обдумывать и объективно оценивать результаты своего труда. Аттестация педагогического работника – это не только процедура, требующая составления большого числа отчетных документов, но и самооценка профессиональных достижений, самоанализ педагогических проблем и задач, решение которых осуществлялось в межаттестационный период. Следует отметить, что многие учителя выставляют себе завышенную самооценку. И, наверное, адекватной профессиональной самооценке тоже нужно учить.

Очень часто в портфолио учителя отсутствуют необходимые подтверждающие документы: информационно-аналитические отчеты по разделам, заверенные руководителем; заверенные материалы, отражающие содержание деятельности и факт их проведения; копии приказов. Складывается впечатление, что аттестация – дело только самого учителя. Где же в таком случае заинтересованность руководителя образовательного учреждения, его заместителей иметь в школе «лучших из лучших»? Где моральная поддержка и мотивация учителя на профессиональный рост?

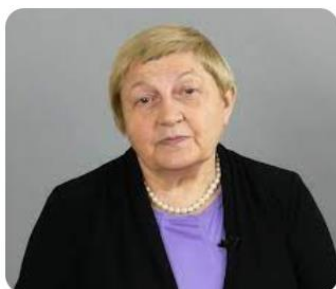
Индивидуальная работа с каждым педагогом, готовность и способность руководителя образовательной организации, его заместителя по методической работе увидеть и оценить личностный и профессиональный потенциал аттестуемого педагога, создание условий для его реализации, создание условий для профессионального развития, оказание реальной помощи в организации планомерной и непрерывной работы педагога над собой в межаттестационный период – вот слагаемые успешной аттестации

учителя. Необходимо учить педагога определять конечный результат, планировать свой дальнейший профессиональный рост.

**К типичным ошибкам оформления портфолио** следует отнести: несоблюдение требований к оформлению аттестационных материалов, орфографические и пунктуационные ошибки, выход представляемой информации о профессиональной деятельности за рамки межаттестационного периода, избыток информации, которая никак не отражается на оценке, отсутствие ссылок на подтверждающие документы, **отсутствие конкретных результатов деятельности.**

Приходится говорить и о достоверности вложенных в портфолио документов. Удивляет позиция руководителей отдельных образовательных организаций, заверяющих анкету учителя своей подписью и печатью без необходимой проверки документов. Только грамотная и четкая организация работы по оценке профессиональной деятельности педагогических работников в межаттестационный период обеспечит информацию для объективной, мотивированной и всесторонней оценки профессиональных качеств аттестующегося.

С 1 сентября 2023 года вступает в силу новый Порядок аттестации педагогических работников, утвержденный приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023г. № 196. Показатели профессиональной деятельности, характеризующие требования к первой и высшей квалификационным категориям, в новом приказе не изменились. Педагогические работники Пермского края, претендующие на установление квалификационной категории, продолжают работу в электронном портфолио. И по-прежнему для успешной аттестации необходимы: грамотное методическое сопровождение, поддержка учителя, мотивация, понимание, что за аттестацией стоят живые люди, ответственное отношение самого учителя к прохождению аттестации.



**Попова Лариса Михайловна,**

член аттестационной комиссии, эксперт, Отличник народного просвещения

## **Аттестационные материалы педагога в электронном виде: что и как оценивают эксперты**

### **Аннотация.**

В статье описаны основные подходы к анализу аттестационных материалов педагогов Пермского края, претендующих на установление квалификационной категории (первой или высшей), названы материалы в электронном виде, которые эксперты оценивают высоко, рассматриваются проблемы оформления педагогами электронного

портфолио на сайте <https://portfolio-edu.iro.perm.ru>, даны рекомендации педагогу по подготовке к аттестации.

**Ключевые слова:** аттестация педагогических работников, всесторонний анализ профессиональной деятельности педагога, портфолио, профессиональная деятельность, результативность.

Аттестация является важным фактором профессионального развития педагога, даёт возможность каждому проанализировать достигаемые результаты, обобщить свой опыт, найти пути совершенствования различных направлений профессиональной деятельности.

В Пермском крае педагогический работник при аттестации на квалификационную категорию (первую или высшую) формирует электронное портфолио на сайте <https://portfolio-edu.iro.perm.ru>. Портфолио – это комплекс документов, на основании которых можно и нужно судить о системности и результативности работы педагога (содержательная взаимосвязь и логика, целостность, тематическая завершенность представленных материалов, полнота и конкретность представленных сведений). Портфолио формируется педагогическим работником в течение 5 лет в соответствии должностью и заявленной квалификационной категорией.

Всесторонний анализ профессиональной деятельности педагога осуществляют эксперты на основании следующих критериев:

- результативность профессиональной деятельности педагогического работника;
- результаты освоения обучающимися образовательных программ и показатели динамики их достижений по итогам мониторингов;
- доля обучающихся, воспитанников, вовлеченных в различные формы внеурочной деятельности, в систему воспитательной работы организации;
- качество и содержательность аналитических материалов;
- систематичность работы педагога и отражение ее в подтверждающих материалах;
- соответствие профилю деятельности;
- соответствие тенденциям развития системы образования.

В основе решений экспертов находится информация, полученная из представленных аттестуемым документов в портфолио. Наиболее полные, содержательные, структурированные материалы, отражающие результативность профессиональной деятельности аттестуемого педагога и направления его профессионального развития, позволяют экспертам провести всесторонний анализ и дать объективную оценку.

В соответствии с показателями профессиональной деятельности педагогов, утвержденным Порядком аттестации, эксперты высоко оценивают в электронном портфолио:

- ✓ активное участие в работе методических объединений, проблемных групп с предъявлением личного вклада в результат методической работы образовательной организации;

- ✓ транслирование в разных формах педагогическому сообществу положительного опыта работы по заявленной методической теме;
- ✓ неоднократное участие в работе экспертных комиссий, жюри конкурсов, олимпиад;
- ✓ стабильные положительные результаты или динамика положительных результатов освоения обучающимися образовательной программы по итогам мониторинга образовательной организации, мониторинга системы образования (результаты выше среднего по школе, городу, краю);
- ✓ участие в проектах образовательной организации, разработка и реализация собственных проектов, управление проектной деятельностью обучающихся, достигнутые и описанные конкретные результаты проектной деятельности;
- ✓ описание системы внеурочной деятельности, в том числе эффективности реализации программ внеурочной деятельности, достигнутых результатов внеурочной деятельности;
- ✓ использование потенциала внеурочных мероприятий для выявления и развития у обучающихся (в том числе с ОВЗ) способностей к различной деятельности, что подтверждено результатами их достижений в научно-практических конференциях, олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях;
- ✓ описание системы и результатов работы с родителями и социальными партнерами.

К сожалению, по решению аттестационной комиссии ежегодно часть педагогов (от 3% до 10%) получает отказ в установлении квалификационной категории. Основанием для такого решения служит прежде всего экспертная оценка менее 75% от максимально возможного количества баллов по должности и, как следствие, вывод о несоответствии результатов профессиональной деятельности требованиям заявленной квалификационной категории. Такой вывод эксперт вынужден делать, если в портфолио не отражено содержание работы, не представлены конкретные результаты деятельности, отсутствуют аналитические материалы, преобладают малоинформативные справки.

Вместе с тем большинство педагогов при заполнении разделов портфолио не ограничиваются только справками и сертификатами, обращают особое внимание на представление системы работы по каждому направлению, анализируют эффективность применяемых технологий и методик, отражают достигнутые результаты. Большая роль отводится информационно-аналитическому отчёту по разделу, в котором важно отразить систему работы по направлению, дать анализ достигнутых результатов.

Подтверждая руководство методическим объединением, активное участие в его работе, педагоги представляют в портфолио не только планы

работы, но и тексты /тезисы выступлений, методические и дидактические разработки с обязательным анализом результативности.

Такие педагоги дают всесторонний педагогический анализ проведённых открытых уроков и внеклассных мероприятий, реализованных проектов. Аккумулируют результаты освоения обучающимися образовательных программ, при анализе не только кратко и точно комментируют количественные данные, отражённые в представленных таблицах, но и делают выводы, описывают методики и технологии, применение которых позволяет достигать стабильных положительных результатов. При анализе участия учащихся в научно-практических конференциях представляют динамику глубины исследований за несколько лет. Предъявляют на экспертизу материалы по показателям, наиболее важным с точки зрения оценки их личного вклада в повышение качества образования.

Таким образом, предоставляемые на экспертизу материалы не являются абстрактными, они соответствующим образом отражают профессиональную деятельность, ее результативность, личный вклад педагога в повышение качества образования, совершенствование методов обучения и воспитания, трансляцию в педагогических коллективах опыта практических результатов профессиональной деятельности. Эксперт имеет возможность проанализировать актуальность содержания, инновационную направленность, умение педагога обобщать собственный педагогический опыт, его востребованность в практике.

На что педагогу следует обратить внимание при подготовке к аттестации? Прежде всего, необходимо ознакомиться с нормативными документами по аттестации педагогических работников. Их можно найти на сайте Министерства образования и науки Пермского края, на сайте ГАУ ДПО «Институт развития образования Пермского края», а также на сайте <https://portfolio-edu.iro.perm.ru>.

Далее обобщить и систематизировать собственную профессиональную деятельность, определить достигнутые результаты, а также провести их самооценку в соответствии с показателями, утвержденными Порядком аттестации. Нам кажется целесообразным согласовать содержательные и процессуальные аспекты аттестации педагогических работников с требованиями профессиональных стандартов.

В заключении еще раз подчеркнем, что конечной целью аттестации является не только оценка уровня квалификации педагога, но и его личностный и профессиональный рост.



**Фадеев Сергей Борисович,**

ведущий научный сотрудник отдела воспитания и социализации ГАУ ДПО «Институт развития образования Пермского края», кандидат педагогических наук

## **Экспертиза аттестационных материалов педагогических работников Пермского края: отдельные вопросы и «проблемные точки»**

### **Аннотация.**

В данной статье раскрывается вопрос об отдельных аспектах экспертизы аттестационных материалов педагогических работников образовательных организаций Пермского края, представленных в формате электронного портфолио.

**Ключевые слова:** экспертиза, аттестация, электронное портфолио.

В настоящее время отечественная система образования находится в стадии перестройки, реформирования и изменения. Это обусловлено рядом факторов: социально-экономическая и геополитическая ситуации, социальный заказ государства и общества и т.д. Одним из ключевых аспектов государственной политики в сфере образования является создание суверенной системы отечественного образования, отвечающей вызовам и тенденциям современности. Обновление современного отечественного образования сопровождается интенсивным поиском путей совершенствования различных компонентов образовательной системы.

Вышесказанное позволяет утверждать, что для обеспечения качественного образования в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», необходимы определенные действия и шаги, которые осуществляются на федеральном, региональном, муниципальном и институциональном уровнях.

Одно из направлений по совершенствованию качества образования – повышение профессиональной и социокультурной компетентности педагогических работников. В этом ключе одним из основных механизмов является аттестация на квалификационные категории. Данная процедура не только стимулирует педагогов к профессиональному росту, но и в целом повышает престиж и ценность профессии «Педагог».

Современный мир предъявляет к человеку ряд требований, одним из которых является непрерывное освоение новых знаний, совершенствование навыков и т.д. Общество нуждается в высококвалифицированных специалистах. Современный педагог должен обладать рядом качеств: гибкость, мобильность, профессиональная и социокультурная компетентность, умение работать в цифровом образовательном пространстве.

С 2011 года на территории Пермского края аттестация педагогических работников на первую и высшую квалификационные категории проходит посредством электронного портфолио. Данная процедура позволяет в достаточно полном объеме оценить соответствие результатов профессиональной деятельности конкретного педагога заявленной квалификационной категории (первой или высшей).

Анализируя аттестационные материалы, размещенные в портфолио педагогов дошкольных образовательных организаций, эксперты выделяют определенные моменты, как негативно, так и положительно влияющие на качество заполненного портфолио в целом. Остановимся на тех позициях, которые встречаются наиболее часто. К типичным ошибкам /недочетам можно отнести:

1. В разделе «Портрет» не всегда отражены полные данные о педагогическом работнике (образование, место работы, и т.д.). Сведения о повышении квалификации чаще всего не заполнены или количество академических часов обучения является достаточно маленьким, прикладываются документы о посещении семинаров, форумов и т.д. (что не относится к курсам повышения квалификации).

2. Раздел 2 «Методическая работа» является самым содержательно наполненным, именно здесь отмечается большее количество «проблемных точек»:

- часть представляемых документов не соотносится с тематикой подразделов (конкурсы, не имеющие отношение к конкурсам профессионального мастерства; участие (а не выступление) на мероприятиях и т.д.);

- педагоги вкладывают в подразделе небольшое (2-3 шт.) или наоборот избыточное (50-100 шт.) количество материалов;

- материалы не отражают содержание деятельности по обозначенному направлению (например, представлены только справки об участии, без текста выступлений /публикаций и т.д.);

- представленные аналитические материалы не всегда сделаны соискателем; скудны на аналитическую составляющую и представляют собой некое перечисление мероприятий; текст не откорректирован в соответствии с нормами русского языка.

3. В разделе «Результаты участия в проектной деятельности, социально-образовательных инициативах» не всегда находят отражение результаты проектной деятельности; не просматривается содержание проектов.

4. Раздел 6 «Использование здоровьесберегающих технологий» зачастую не наполнен результатами деятельности по данному направлению.

5. В разделе 7 «Результаты работы с родителями и социальными партнерами» материалы недостаточно отражают именно результативность работы; скудно представлена работа с социальными партнерами.

Таким образом, подготовка педагога к аттестации на современном этапе развития образования должна отвечать ряду требований:



- отражать инновационные практики современного образования;
- способствовать модернизации /трансформации профессиональной деятельности педагога;
- содействовать готовности к реализации новых программ и технологий;
- способствовать совершенствованию педагогического мастерства;
- должна быть содержательная наполненность представляемых данных;
- оформление документов и материалов портфолио должно быть грамотным, логичным и достаточно полным по всем разделам.

Процедура аттестации в формате электронного портфолио вызывает еще определенное количество вопросов, но, тем не менее, является достаточно объективным средством оценки профессиональной деятельности педагогов.

#### **Список литературы:**

1. Волобуева Л.М. Подготовка педагога дошкольного образования: уроки истории и вызовы современности / Дошкольник: методика и практика воспитания и обучения. – 2014. - № 1. – С. 27-32.
2. Гладкова Ю.А. Индивидуальный маршрут непрерывного профессионального образования и развития педагога / Ю.А. Гладкова, О.А. Соломенникова // Дошкольное воспитание. – 2020. – № 1. – С. 69-76.
3. Майер А.А. Сопровождение профессиональной успешности педагога ДОУ: методическое пособие / А.А. Майер, Л.Г. Богославец. – М.: ТЦ Сфера, 2012. – 128 с.
4. Маралов В.Г. Основы самопознания и саморазвития: учеб. пособие для студ. сред. пед. учеб. заведений. 2-е изд., стер. М.: Издательский центр «Академия», 2004. – 256 с.
4. Повышение квалификации педагогов дошкольного образования на основе адаптивной модели профессионального развития / М.Ю. Парамонова, Т.В. Кротова, Л.М. Волобуева и др. // Педагогика и психология образования. 2022, № 1. - С. 192-210.
5. Соломенникова О.А. Профессиональная компетентность современного педагога. Вопросы формирования и непрерывного совершенствования / О.А. Соломенникова, Ю.А. Гладкова // Дошкольное воспитание. – 2018, № 11. – С. 86-93.



#### **Мошкарлов Сергей Георгиевич,**

профессор кафедры специального фортепиано ФГБОУ ВО «Пермский государственный институт культуры», Лауреат международных и всероссийских конкурсов, обладатель Гран-При Международного конкурса «Musica Classica», Грамоты Министра культуры РФ «За большой вклад в развитие культуры, многолетнюю плодотворную работу»



## **Формирование электронного портфолио: рекомендации преподавателям и концертмейстерам образовательных организаций сферы культуры**

### **Аннотация.**

В статье даны основные рекомендации по формированию электронного портфолио материалами, подтверждающими эффективность и качество педагогической или концертмейстерской деятельности аттестуемых в образовательных организациях сферы культуры. Обращается внимание на типичные недочеты заполнения разделов электронного портфолио.

**Ключевые слова:** аттестация, электронное портфолио, методическая работа, проектная деятельность, внеурочная деятельность, результаты обучения, работа с родителями и социальными партнерами.

Аттестация преподавателей и концертмейстеров образовательных организаций сферы культуры необходима для самооценки профессионального и личностного роста аттестуемых. В приложении 1 к приказу Министерства культуры Пермского края от 02.08.2016 года ясно сформулированы основные задачи аттестации, например, такие: «...выявление перспектив использования потенциальных возможностей педагогических работников в сфере культуры, повышение эффективности и качества педагогической деятельности в сфере культуры...» и др. [3, с. 3]. Для подтверждения результатов педагогической или концертмейстерской деятельности по заявленной квалификационной категории, аттестуемый должен внимательно отнестись к заполнению всех разделов электронного портфолио.

Актуальность данной проблемы не вызывает сомнений особенно для преподавателей и концертмейстеров, которые впервые проходят аттестацию на первую или высшую квалификационную категорию. Далее в нашей статье мы обозначим типичные недочеты и дадим рекомендации по формированию разделов электронного портфолио по должностям «Преподаватель» и «Концертмейстер».

### **Раздел 1. Портрет**

Несмотря на то, что данный раздел электронного портфолио не оценивается экспертом, педагогу необходимо обратить внимание на правильный выбор должности, так как это влияет на структуру портфолио. Так, например, должность «Преподаватель ДМШ (ДШИ) музыкального инструмента (специальные дисциплины)» выбирают все преподаватели ДМШ и ДШИ, кроме преподавателей теоретических дисциплин и концертмейстеров.

Особое внимание следует обратить на краткий самоанализ, который предполагает изложение в свободной форме результатов профессиональной

деятельности и определение путей дальнейшего совершенствования своей работы. При этом самоанализ должен помочь эксперту получить дополнительную информацию о результативности деятельности аттестуемого в качестве преподавателя или концертмейстера.

## **Раздел 2. Методическая работа и трансляция педагогического опыта**

В данном разделе размещаются материалы, подтверждающие:

- личный вклад педагогического работника в повышение качества образования;
- активное участие в работе методических объединений педагогических работников организаций (в том числе руководство профессиональными объединениями);
- разработку программно-методического сопровождения образовательного процесса;
- транслирование опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной и инновационной.

При формировании данного раздела электронного портфолио педагога допускают следующие недочеты:

✓ в пункте 2.1 «Активное участие в работе методических объединений педагогических работников организаций, проблемных групп, временных творческих коллективов» ошибочно размещают документы, подтверждающие участие в работе творческих коллективов (оркестров, ансамблей и т.п.), чья деятельность является концертной, а не методической.

✓ в пункте 2.2 «Выступления на конференциях, семинарах, мероприятиях; проведение семинаров, мастер-классов, открытых уроков...» часто размещают документы, подтверждающие участие в мастер-классах, конференциях и семинарах в качестве слушателя. Такие документы необходимо размещать в пункте 2.1.

✓ в пункте 2.3 «Экспертная деятельность педагога...» следует обратить внимание на то, что участие в экзаменационных комиссиях в разных учреждениях не является экспертной деятельностью.

✓ в пункте 2.4 «Результаты участия в конкурсах профессионального мастерства» кроме документов, подтверждающих личное участие преподавателя в конкурсах профессионального мастерства, возможно размещение документов, подтверждающих личное участие преподавателя в профессиональных, филармонических концертах в качестве солиста или в составе творческого коллектива. Данные документы также доказывают уровень профессионального мастерства преподавателя.

✓ в пункте 2.5 «Экспериментальная и инновационная деятельность педагога...» представленные материалы должны иметь уникальный, новаторский характер и отрецензированы. В рецензии должен быть обозначен инновационный характер работы или уникальный педагогический опыт.

✓ в пункте 2.6 «Организация предметно-развивающей среды...» может быть представлен каталог (перечень) учебных пособий, хрестоматий, учебно-методической литературы по направлениям и формам работы с обучающимися по предпрофессиональным и общеразвивающим программам.

В данном разделе *концертмейстеры* размещают сканированные сертификаты, дипломы, справки, подтверждающие участие в методической работе и распространении концертмейстерского опыта на школьном, муниципальном, региональном, федеральном, международном уровнях. При этом не следует размещать материалы, указывающие на концертную деятельность.

### **Раздел 3. Результаты участия в проектной деятельности, социально-образовательных инициативах**

В данном разделе размещаются материалы, отражающие:

- результативное участие в проектах, социально-образовательных инициативах;
- руководство проектной деятельностью;
- разработку и реализацию собственных проектов.

В случае разработки авторских проектов, должен быть представлен пакет документов, подтверждающий авторство аттестуемого.

Следует обратить внимание, что материалы, подлежащие размещению в данном разделе, могут относиться как к учебной, так и внеурочной деятельности. При этом не рекомендуется размещать материалы участия преподавателей или учащихся в конкурсах, проходящих в рамках каких-либо проектов.

*Концертмейстеры* размещают документы, подтверждающие факт их участия в реализации проектов и социально-образовательных инициатив в качестве концертмейстера.

### **Раздел 4. Результаты внеурочной деятельности**

В данном разделе размещаются материалы, подтверждающие:

- развитие у обучающихся способностей к научной, проектной, творческой деятельности;
- результаты реализации программ внеурочной деятельности;
- использование новых образовательных технологий во внеурочной деятельности.

Следует обратить внимание, что использование новых образовательных технологий во внеурочной деятельности должно подтверждаться документально и отражать динамику продвижения обучающихся в творческом развитии.

*Концертмейстеры* размещают документы, подтверждающие факт их участия во внеурочных мероприятиях в качестве концертмейстера.

### **5. Результаты обучения и воспитания учащихся**

В данном разделе размещаются:

- результаты освоения обучающимися образовательных программ по итогам мониторингов, проводимых образовательной организацией, мониторингов регионального и федерального уровней;

- результаты участия обучающихся в конкурсах, фестивалях, олимпиадах, интеллектуальных играх и др.

Следует отметить, что учитываются, прежде всего, рейтинговые конкурсы, но также важны школьные конкурсы и дистанционные. Если учащиеся выступили на многих конкурсах, фестивалях, тогда следует представить наиболее высокие результаты. Остальные достижения показать в информационном отчете по данному разделу.

*Концертмейстеры* размещают документы, подтверждающие факт их участия в качестве концертмейстера на конкурсах, фестивалях, а также в мониторинге качества освоения учащимися образовательных программ.

### **Раздел 7. Работа с родителями и социальными партнерами**

Следует обратить внимание, что в данном разделе учитывается работа с разными типами учреждений культуры, образования, дошкольными учреждениями, такими как библиотеки, школы, детские сады, музеи, клубы и др.

*Концертмейстеры* размещают документы, подтверждающие факт их участия в мероприятиях для родителей, в совместных делах с социальными партнерами.

В заключение следует отметить, что после завершения работы с электронным портфолио аттестуемому необходимо направить заявку на экспертизу в группу «Педагогические работники образовательных организаций сферы культуры».

#### **Список литературы:**

1. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

2. Приказ Министерством образования и науки Пермского края от 21.05.2015 г. № СЭД-26-01-04-399 «Об аттестации педагогических работников Пермского края».

3. Приказ Министерства культуры Пермского края от 02.08.2016 № СЭД-27-01-10-346 «Об аттестации педагогических работников Пермского края».

**Институт развития  
образования Пермского края**



<http://iro.perm.ru/?ysclid=18y8iavijgi469646849>

**Центр непрерывного повышения  
профессионального мастерства  
педагогических работников**



<https://cub.iro.perm.ru/>

**Сетевое сообщество  
педагогов Пермского края**



<http://educomm.iro.perm.ru/home>

**Группа в ВК**



<https://vk.com/public216363369>

© ГАУ ДПО «ИРО ПК», Пермь, 2023

© Коротаяева Т. В., составление, 2023