

Управление образования Исполнительного комитета
муниципального образования г.Казани

**Модернизация системы
педагогической аттестации
в условиях нового федерального порядка**

Казань 2024

Печатается по решению Научно-методического совета
Управления образования г. Казани

Под редакцией

Ю.Г.Игнашевой, начальника Информационно-методического отдела Управления образования Исполнительного комитета муниципального образования г.Казани

Рецензенты

Г.М.Шаяхметова, ведущий советник отдела кадровой политики Министерства образования и науки Республики Татарстан

О.В.Мартьянова, начальник отдела организационно-методического сопровождения аттестации кадров и профессиональных конкурсов ГАОУ ДПО «Институт развития образования Республики Татарстан», кандидат педагогических наук

Авторы-составители

И.А.Николаевская, методист Информационно-методического отдела

Э.К.Бронникова, заведующая УМС Авиастроительного, Ново-Савиновского районов

М.В.Валиуллова, методист УМС Вахитовского, Приволжского районов

З.П.Соловьева, методист УМС Кировского, Московского районов

«Модернизация системы педагогической аттестации в условиях нового федерального порядка» (методический сборник) – Казань, Информационно-методический отдел Управления образования ИКМО г.Казани, 2024.-

В сборнике представлен инновационный опыт организации аттестации педагогических работников образовательных организаций г. Казани в условиях нового федерального порядка. Рассмотрены практические вопросы оценки профессиональной компетентности и результативности деятельности педагогических работников; представлены методические рекомендации по процедуре педагогической аттестации, подготовке аттестационных материалов, проведению мониторинга повышения квалификации педагогов, руководителей образовательной организации, эффективный управленческий опыт по педагогической аттестации. Материал сборника будет полезен методистам, руководителям, педагогам. В помощь руководителю ОО предлагаются примерные образцы локальных актов, нормативно-правовые документы.

Методический аспект в управлении педагогической аттестацией в условиях Нового федерального порядка

*И.А.Николаевская, методист
информационно-методического отдела
Управления образования ИКМО г.Казани*

Одной из стратегических задач развития школьного образования является система работы с кадрами. Современному педагогу необходима повышенная профессиональная мобильность: на смену лозунгу «Образование для жизни» пришел лозунг «Образование на протяжении всей жизни». Важной составляющей профессиональной жизни учителя является повышение его профессионального мастерства. В этой связи актуальна стимулирующая роль аттестации как одного из значимых факторов профессионального становления педагога, реализации его творческого потенциала, успешности в целом.

Городская методическая служба уделяет большое внимание методическому сопровождению работников образования в рамках процедуры аттестации, формированию и развитию их профессиональной компетентности. Это уже четвертое методическое пособие по педагогической аттестации за последние десять лет. Регулярно с интервалом год-два готовились методические рекомендации для руководителей, кураторов педагогической аттестации образовательной организации, педагогических работников, столь востребованные в управленческо-педагогических кругах. И вновь возникла необходимость в методических рекомендациях по вопросам педагогической аттестации. С чем это связано? Причин несколько:

- с 1 сентября 2023 года вступил в силу Новый порядок педагогической аттестации, утвержденный приказом Министерства просвещения Российской Федерации «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» от 24.03.2023г. №196;

- в Новом федеральном порядке аттестации появились новые квалификационные категории «педагог-наставник», «педагог-методист»;

- аттестация педагогических работников, которая проходит в системе edu.tatar.ru в электронном виде через личный кабинет педагога, претерпела изменения в формировании пакета аттестационных материалов, в содержании процедуры аттестации (исключено тестирование профессиональных знаний), а также в формах мониторинга по итогам аттестации;

- ежегодно на должность куратора педагогической аттестации назначаются новые заместители директора, старшие воспитатели дошкольных образовательных организаций, которые не владеют или слабо владеют профессиональной компетентностью в нормативно-правовом обеспечении организации и проведения аттестации педагогов на соответствие занимаемой должности.

Внедрению и реализации нового порядка способствовала большая предварительная работа, в том числе методистов по профессиональному росту педагогов г.Казани в составе рабочей группы Министерства образования и науки

Республики Татарстан. По заданию кадрового отдела МОиН РТ были разработаны (в отдельных случаях откорректированы) следующие документы:

- карта результативности профессиональных результатов педагога на высшую/первую квалификационную категорию по типам и видам образовательных организаций,
- карта результативности профессиональных результатов педагога на квалификационную категорию по должности «педагог-наставник» и «педагог-методист»;
- подготовлены предложения в проект Регламента проведения Министерством образования и науки Республики Татарстан аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность; в перечень государственных наград, почетных званий, ведомственных знаков отличия и других наград согласно п.31 Порядка проведения аттестации;
- новые формы отчетности по итогам аттестации в ИС «Электронное образование в Республике Татарстан»/Педагогическая аттестация/Мониторинг.

Все эти изменения нашли отражение в региональном компоненте процедуры педагогической аттестации в Республике Татарстан. Согласно Новому Регламенту, утвержденному приказом МОиН РТ от 18.09.2023 № под-1637/23 «Об утверждении Регламента проведения Министерством образования и науки Республики Татарстан аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»

- аттестация проводится в информационной системе «Электронное образование в РТ» 2 раза в год (январь-март и октябрь-декабрь);

- с учетом Нового порядка аттестации прием заявлений разделен в Системе на 2 блока: обычный и льготный;

- исключена внешняя экспертиза;

- карты результативности оформляются по должностям и типам образовательных организаций (школа, ДОУ, УДО, СПО);

- экспертные заключения для оценки профессиональной деятельности также оформляются по должностям образовательных организаций (школа, ДОУ, УДО, СПО);

- для новых категорий («педагог-наставник», «педагог-методист») предложена форма выписки из протокола решения педсовета за подписью руководителя образовательной организации, к которой необходимо прикрепить карту результативности;

- аттестационное тестирование для педагогов отменено;

- мониторинг об итогах педагогической аттестации проводится один раз в конце учебного года (в апреле);

- согласно п.31 Нового порядка утвержден перечень наград для автоматического установления категорий вне зависимости от года награждения, а также учет Грантов, победителей, призеров профессиональных конкурсов за последние пять лет.

Все эти изменения поставили перед методистами по аттестации ответственную задачу – довести все эти новые требования к процедуре аттестации до руководителей ОО, педагогов, образовательной общественности и в кратчайшие сроки провести аттестацию педагогических работников. Эта задача была успешно выполнена, однако выявила целый ряд проблем как методического/содержательного/организационного, так и технического плана (работа в электронной системе edu.tatar.ru/Педагогическая аттестация). Затруднения в работе испытывали не только вновь назначенные кураторы педагогической аттестации ОО, но и опытные руководители, заместители директора ОО, УДО, старшие воспитатели ДОУ, да и сами методисты, поэтому перед методистами стоит задача оказывать информационно-методическое сопровождение всех участников педагогической аттестации. Для них проводятся методические семинары, тренинги, практикумы, индивидуальные и групповые консалтинги; на Казанском образовательном портале размещаются нормативно-правовые документы, методические рекомендации.

Деятельность методистов по профессиональному росту педагогов определяется основополагающими документами по направлению «Педагогическая аттестация»:

- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273 «Об образовании в Российской Федерации», статья 49,
- Приказ Министерства просвещения РФ от 24 марта 2023г. № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»,
- Постановление Правительства России от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников, должностей руководящих работников»,
- Регламент проведения Министерством образования и науки Республики Татарстан аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (приказ от 18.09.2023г. №под-1637/23);
- Письма, приказы, рекомендации Министерства образования и науки Республики Татарстан.

Результатом этой серьезной целенаправленной работы стала положительная динамика качественного состава педагогов ОО г.Казани - 68,9% (в прошлом году – 67,2%), высшая категория -29,4% (в прошлом году – 24,3%), первая – 39,5% (42,9%). Однако не стоит забывать, что резкое повышение числа педагогов с высшей квалификационной категорией стало возможным с введением в Новый порядок льготной аттестации.

Серьезного внимания требует и аттестация педагогических работников **на соответствие занимаемой должности**, о чем свидетельствуют выходы в образовательные организации для проведения аудита аттестационных документов и консалтинга руководителей. Остановимся подробнее на организации и нормативно-правовом сопровождении обязательной аттестации. Проведение обязательной

аттестации в каждом учреждении образования должно быть регламентировано локальными актами, **это**

- приказ от 2-5 сентября 2023 г. «О приказах, утративших силу» (приказ МОиН РТ №276 от 07.04.2014 г. признать утратившим силу), (приложение 1);

- приказ о назначении куратора педагогической аттестации, ответственного за аттестацию в образовательной организации (издается ежегодно);

- приказ об утверждении состава аттестационной комиссии ОО (приложение 2);

- приказ о проведении аттестации педагогических работников ОО с целью подтверждения СЗД издается по мере необходимости (приложение 3).

Внесены изменения в представление работодателя на аттестуемого педагогического работника (приложение 4). Профессиональная деятельность работника раскрывается на компетентностной основе с учетом профессионального стандарта педагога. Оценка профессиональных знаний не требуется.

Порядок проведения аттестации педагогов на соответствие занимаемой должности регламентирует конкретные сроки исполнения процедуры:

- протокол решения аттестационной комиссии образовательной организации оформляется в день проведения аттестации;

- выписка из протокола составляется секретарем в течение 2-х рабочих дней после заседания аттестационной комиссии;

- выписка из протокола выдается работнику под роспись в течение 3-х рабочих дней после ее составления;

- выписка из протокола хранится в личном деле работника (приложение 5).

Приказ по итогам аттестации не пишется, запись в Трудовую книжку о подтверждении педагогом соответствия занимаемой должности не вносится.

Вниманию руководителей предлагаются разработанные примерные образцы локальных актов, других аттестационных документов с учетом Нового федерального порядка педагогической аттестации (**Приложение 1-5**).

Для методического сопровождения аттестации педагогов функционирует **городской проект «Экстренный консалтинг руководителя»**, который позволяет оказывать адресную поддержку руководителям, кураторам ОО. В соответствии с заявками руководителей ОО, муниципальных методистов составляется годовой график выхода в образовательные организации на консалтинг по вопросам организации аттестации педагогических работников, подготовки локальных актов, приказов, представлений и др. документов. Аудит локальных актов, других аттестационных документов позволяет выделить типовые замечания, по которым руководителям ОО, кураторам педагогической аттестации даются методические рекомендации. К замечаниям относятся:

* недостаточное владение знаниями нормативно-правовой документации,

* нарушение сроков аттестации педагогов на соответствие занимаемой должности,

* представления на педагогов готовятся с учетом компетентностного подхода, но зачастую носят хвалебный характер, в них не всегда просматривается

профессиональный портрет педагога; рекомендации, предназначенные выстроить индивидуальную траекторию профессионального развития педагога, случайные, необоснованные, типовые.

Подробнее рассмотрим **основные недочеты, фактические ошибки и нарушения.**

- Приказ о создании АК ОО издается **сроком на один год** (в сентябре учебного года) согласно Порядку аттестации, а не на каждую аттестацию в течение года.
- В приказах об аттестации педагогов на СЗД допускается **нарушение сроков** процедуры аттестации: не выдержан срок 2 года работы педагога в данном учреждении на момент издания приказа о его аттестации.
- В приказе об аттестации педагогов на СЗД, а также в представлении на педагога, которое готовит работодатель, должна быть **подпись аттестуемого и дата ознакомления** с этими документами.
- По итогам аттестации оформляется **протокол заседания АК ОО**, выписка из которого выдается на руки аттестуемому педагогу.

Таким образом, ответственность за обязательную аттестацию педагогических работников на соответствие занимаемой должности лежит на работодателе, а качественное, юридически грамотное оформление аттестационных документов - на кураторе педагогической аттестации ОО в соответствии с должностными обязанностями.

Надеемся, что методические рекомендации, практический материал, размещенные в сборнике, окажут реальную помощь руководителям, кураторам аттестации и педагогам в организации и проведении аттестации, профессионально-качественном оформлении документов по результатам профессиональной деятельности.

Использованные источники для изучения и работы

1. [Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 N 273-ФЗ](#)
2. [Приказ Минпросвещения России от 24.03.2023 №196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»](#)
3. [Приказ МО и н РТ от 18.09.2023 №1637/23 «Об утверждении Регламента проведения Министерством образования и науки Республики Татарстан аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».](#)

Алгоритм деятельности куратора ОО в период аттестации педагогов на квалификационную категорию

*М.В.Валиуллова, методист УМС
ИМО УО г.Казани по Вахитовскому и
Приволжскому районам*

Аттестация педагогов помогает определять качество педагогической деятельности работника, стимулировать его профессиональный и личностный рост. Необходимость проходить аттестацию является мощным стимулом для педагога к самообразованию, повышению квалификации. Поэтому правильное сопровождение педагога на всем пути повышения его профессионального уровня очень важно. Проведение аттестации педагогических кадров в организации – одно из сложных и ответственных направлений работы заместителей руководителя.

Согласно новому Порядку аттестации, действующему с 1 сентября 2024 года, аттестация на квалификационную категорию (первую и высшую) по-прежнему носит заявительный характер и проходит по конкретной должности: «учитель» (независимо от предмета), «педагог дополнительного образования», «педагог-психолог» и т.д. Согласно утвержденному Министерством образования и науки Республики Татарстан Регламенту в течение года аттестация проходит в 2 периода: октябрь-декабрь и январь-март.

С 2014 года прием документов Аттестационной комиссией Министерства осуществляется через Личный кабинет (ЛК) педагога в ИС «Электронное образование РТ» (Раздел «Педагогическая аттестация»). Как правило, предварительная работа с педагогами, желающими пройти аттестацию, ведется куратором аттестации в образовательной организации: регистрируются письменные заявления работников об участии в аттестации; оформляется и проверяется карта результативности, портфолио педагога, пишется экспертное заключение на основе всестороннего анализа работы педагога по направлению профессиональной деятельности; готовятся для загрузки сканы подтверждающих документов (при аттестации на высшую квалификационную категорию).

Для удобства загрузки каждый претендент формирует электронную папку. Желательно, чтобы к 1 октября (10-12 января) – началу загрузки документов в систему - все документы были проверены куратором и сформированы в электронные папки.

Непосредственно перед загрузкой с целью оказания методической помощи куратор образовательной организации проводит инструктивное совещание с педагогами – претендентами на квалификационную категорию - по вопросам формирования пакета документов и правильной загрузке документов в систему. Инструкция по загрузке пакета документов в систему размещена в ЛК педагога (вкладка «Помощь»). Однако из года в год при загрузке и формировании пакета документов как педагоги, так и кураторы нередко совершают одни и те же ошибки, во избежание которых предлагаем следовать по разработанному алгоритму:

1) проверять правильность заполнения анкетных данных Личного кабинета педагога (должность, образование, стаж педагогический/в должности);

- 2) создавать Личный кабинет педагога с логином, оканчивающимся на «4» или «5». Если логин личного кабинета оканчивается на «8» или «9», вкладка «Создать пакет» не появится;
- 3) правильно выбирать должность и желаемую квалификационную категорию;
- 4) заявление претенденту заполнять только в электронном виде (загружать дополнительно вариант заявления в формате word не надо);
- 5) при загрузке подтверждающих документов последовательно сохранять **и изменять тип документов** (карты результативности, экспертного листа, информации о предыдущей аттестации);
- 6) не перегружать систему большим количеством подтверждающих документов (для высшей кв.категории необходимо 2-3 документа детских + 1-2 документа самого педагога). Таким образом, **общее** количество документов в пакете на высшую кв.категорию не должно быть меньше 6-ти, иначе пакет невозможно отправить дальше. На первую квалификационную категорию подтверждающие документы не требуются (только карта результативности и экспертное заключение).

Новый порядок аттестации предусматривает упрощенную форму аттестации при наличии государственных/ведомственных наград или грамоты победителя/призера профессионального конкурса. В этом случае педагог во вкладке «Награда» выбирает ответ «есть», далее выбирает награду из перечня, заполняет электронное заявление и загружает документ, подтверждающий наличие данной награды. Никакие другие документы загружать не надо. Данный льготный пакет сразу отправляется системой на уровень Министерства.

Еще одно нововведение согласно новому Порядку аттестации: педагоги, имеющие действующую высшую квалификационную категорию, могут заявляться на квалификационную категорию «педагог-методист» или «педагог-наставник», если они ведут активную методическую работу или наставническую деятельность в своем образовательном учреждении. В этом случае при создании пакета педагог, имеющий высшую квалификационную категорию, заполняет электронную форму заявления и загружает 2 документа: карту результативности и ходатайство педагогического совета. Пакет сначала отправляется куратору образовательной организации, затем куратору муниципального района. Для сведения: не имеют права аттестоваться на квалификационные категории «педагог-методист» и «педагог-наставник» директора, заведующие, заместители директоров, аттестующиеся по педагогическим должностям, а также старшие воспитатели дошкольных организаций и методисты. Упрощенная форма аттестации на данные квалификационные категории также не распространяется.

Куратор образовательной организации должен помнить, что полный пакет загруженных документов с картой результативности, экспертизой и подтверждающими документами из ЛК педагога сначала попадает в ЛК куратора образовательной организации. В своем Личном кабинете во вкладке «обработанные пакеты» куратор образовательной организации проверяет правильность заполнения пакета и, при возникновении проблем, вопросов, неточностей, может отправить

пакет на доработку. Если документы пакета оформлены правильно, замечаний нет, пакет отправляется в базу куратора муниципального района.

Проследить за статусом пакета (на каком уровне находится пакет: «на доработке», «отправлен куратору МР», «отправлен в МОиН РТ») куратор ОО может во вкладке «Обработанные пакеты».

Загрузка в систему и движение пакетов идет весь первый месяц; второй и третий месяцы аттестационного периода идет работа по экспертизе пакетов документов экспертами аттестационной комиссии Министерства. После прохождения заседания аттестационной комиссии и выхода приказа Министерства о присвоении квалификационных категорий, куратор в трехдневный срок уведомляет педагогов о том, что приказ размещен в ЛК в разделе «Нормативные документы», педагоги могут с ним ознакомиться, а также проверить статус своего пакета.

Далее куратор должен ознакомить педагогического работника с приказом о присвоении квалификационной категории (под роспись), выдать ему на руки копию приказа и внести запись в трудовую книжку об установлении квалификационной категории. Выписка из распорядительного акта (приказа) Министерства образования и науки Республики Татарстан должна храниться в личном деле аттестованного педагогического работника.

Карта результативности профессиональной деятельности педагогического работника Республики Татарстан. Методические рекомендации по заполнению

*З.П.Соловьева, методист УМС
ИМО УО г.Казани по Кировскому и
Московскому районам*

Одним из основных документов, на основании которого принимается решение о соответствии (несоответствии) заявленной категории, является карта результативности профессиональной деятельности педагогического работника.

Критерии карты результативности разработаны в соответствии с пунктами 35 и 36 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (утвержден приказом Минпросвещения России от 24.03.2023 № 196) и Регламентом проведения аттестации (приказ МО и н РТ от 18.09.2023 №1637/23).

Карта результативности состоит из трех разделов:

- раздел 1. «Личные данные»;
- раздел 2. «Сведения о профессиональном рейтинге и достижениях за последние 5 лет»;
- раздел 3. «Результаты учебно-воспитательной работы за последние 3-5 лет».

Следует напомнить, что Карта составлена для разных типов организаций с учетом специфики педагогической работы, разъяснения и рекомендации по заполнению карты результативности подробно расписаны. Однако при заполнении документа возникают вопросы, которые требуют дополнительных разъяснений.

Важно помнить, что в разделе №1, пункты 1.1-1.3 необходимо заполнять на основе паспортных данных работника. Они должны соответствовать данным, указанным в анкете личного кабинета edu.tatar.ru.

В пункте 1.4 данного раздела, указывая занимаемую должность, по которой желает аттестоваться педагогический работник, необходимо учесть, что она должна входить в номенклатуру должностей педагогических работников и руководителей образовательных организаций, утвержденную Постановлением Правительства РФ от 21.02.2022 № 225.

Установление квалификационной категории не зависит напрямую от повышения квалификации педагогов. Однако, исходя из норм Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» 29.12.2012 № 273-ФЗ, педагогические работники обязаны осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне..., обеспечивать в полном объеме реализацию рабочей программы учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), рабочей программы воспитания. Следовательно, педагогические работники обязаны систематически повышать свой профессиональный уровень, не реже чем один раз в три года, в том числе путем получения дополнительного профессионального образования.

При заполнении последнего пункта первого раздела «Государственные и отраслевые награды, включая Почетные грамоты» следует помнить, что отраслевые и государственные награды учитываются за весь период профессиональной деятельности, а награды, полученные аттестуемым педагогом в других областях, не имеют существенного значения.

В таблицах 2.1-2.3 немаловажно указать реквизиты приказов, на основании которых создана комиссия, коллектив, группа.

Заполнение пункта 2.4 *«Результаты диагностики профессиональных компетенций по итогам внешнего мониторинга в рамках Персонафицированной системы повышения квалификации»* свидетельствует о компетентности педагога в вопросах, касающихся теории и практики профессиональной деятельности, дает возможность руководителю (эксперту) подобрать рекомендации для дальнейшего развития компетенций аттестуемого педагога.

При заполнении второго раздела *«Сведения о профессиональном рейтинге и достижениях за последние 5 лет»* необходимо перечислить все достижения педагога за межаттестационный период: открытые уроки, мастер-классы, выступления на семинарах, научно-практических конференциях, круглых столах.... Безусловно, в пункте 2.4.1 важнее всего указать мероприятия трансляции опыта по занимаемой должности. Для учителя это, прежде всего, открытые уроки, для воспитателя дошкольной образовательной организации - открытые занятия и т.д.

Одним из требований к аттестации заявительного характера является наличие публикаций, отражающих методическую систему педагога: статьи, научно-методические разработки, учебно-методические пособия, методические рекомендации, авторские программы и др. Благодаря доступности, а порой и удобству, не редки случаи размещения личных публикаций на неофициальных

сайтах, что недопустимо и свидетельствует о низкой информационной компетентности педагога.

При заполнении карты необходимо вдумчиво подходить к указанию уровня мероприятий. Например, при участии во всероссийском конкурсе «Учитель года», если педагог принимал участие только на уровне района, то необходимо указывать уровень участия, то есть – муниципальный. При заполнении пунктов 2.5-2.6 и 3.4-3.6 важно указать не только название, но и организацию, которая проводила конкурсы, соревнования, гранты. К сожалению, мониторинг участия, в частности в дистанционных конкурсах педагогов, показывает использование большого количества сайтов коммерческого характера, не имеющих лицензий на проведение конкурсов для педагогов и детей, а порой, не имеющих ничего общего с образовательной деятельностью.

Следует помнить, что наиболее ценны результаты мероприятий, проведенных государственными органами управления образованием, некоммерческими организациями. Несомненно, это должны быть конкурсы профессионального мастерства педагога, методические конкурсы, такие как «Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям», «Педагогический дебют», конкурсы методических разработок, фестивали открытых уроков и т.д.

В соответствии с требованиями п.36 Порядка претендентам на высшую квалификационную категорию необходимо продуктивно использовать новые образовательные технологии, транслировать практические результаты инновационной и экспериментальной деятельности. В доказательство этого педагоги могут указать наличие отзыва, рецензии на авторскую разработку аттестуемого работника, диплома, свидетельства об участии в экспериментальной работе, результаты участия педагога в методическом, дидактическом конкурсе районного, республиканского, федерального, международного уровня за последние 5 лет. Свидетельством могут быть документы, подтверждающие факт публикации в научно-методических изданиях или в рамках научно-практических конференций.

При заполнении третьего раздела важно указывать конкретные данные ЕГЭ (ГИА), республиканского тестирования, представлять статистику успехов учеников, результаты участия обучающихся (воспитанников) в научно-практических конференциях, конкурсах, смотрах, концертах, соревнованиях и др. мероприятиях по профилю образовательной программы.

Напомним, аттестуемый работник вправе исключить из своей карты результативности пункты, не относящиеся к его профессиональной деятельности, сохранив при этом исходную нумерацию тех пунктов, в которые будут вноситься сведения.

Аттестация на квалификационную категорию является важным этапом профессиональной деятельности педагога, поэтому подготовка к ней должна быть тщательной и планомерной. Ведение учета своих достижений в течение всего межаттестационного периода позволит систематизировать знания, умения и навыки, отследить собственные успехи и прогресс, в итоге успешно пройти аттестацию на желаемую категорию.

Анализ профессиональной деятельности педагога на основе компетентностного подхода. Подготовка экспертного заключения

*М.В.Валиуллова, методист УМС ИМО
УО г.Казани по Вахитовскому и
Приволжскому районам*

С 1 сентября 2023 года вступил в силу новый Порядок аттестации педагогических работников образовательных организаций, утвержденный приказом Минпросвещения РФ от 24.03.2023 №196. Согласно п.31 (абзац 3) нового Порядка аттестации «проведение аттестации педагогических работников в целях установления первой или высшей квалификационной категории по соответствующей должности осуществляется с учетом всестороннего анализа их профессиональной деятельности, проведенного специалистами». Всесторонний анализ профессиональной деятельности оформляется в виде экспертного заключения по итогам оценки уровня квалификации педагогического работника, которое готовит, согласно Регламенту МОиН РТ, заместитель директора образовательной организации.

Экспертизу проходят все педагоги, заявившиеся на первую или высшую квалификационную категорию с картой результативности.

Экспертное заключение не оформляется на педагогов, претендующих на первую или высшую квалификационную категорию по упрощенной форме (без карты, с приложением награды), а также на педагогов - претендентов на новые квалификационные категории «педагог-методист» и педагог-наставник».

Прежде чем составить объективное экспертное заключение эксперт должен выполнить достаточно большой объем работы:

- *Посетить 1-2 урока (занятия, мероприятия).*
- *Проанализировать документы педагога (календарные, тематические, перспективные планы, методические разработки, реализацию методической темы и т.д.).*
- *Проанализировать результативность педагога и его воспитанников (участие в профессиональных конкурсах, транслирование опыта практических результатов профессиональной деятельности, участие детей в интеллектуальных и творческих конкурсах, олимпиадах и НПК различного уровня).*
- *Провести собеседование с коллегами, детьми, родителями.*

Для удобства оценивания специалисты ГАПОУ ДПО «Институт развития образования РТ» разработали экспертные листы для педагогов различных типов образовательных организаций с параметрами оценивания, которые структурированы по показателям, характеризующим каждую из 4 -х педагогических компетенций.

Уровень квалификации педагога образовательной организации определяется на основе четырех основных компетенций, которые, в свою очередь, характеризуются наличием определенных умений и навыков:

1. Методическая компетентность – умение применять знания, опыт профессиональной деятельности к эффективному обучению и воспитанию, способность учителя к инновациям.

2. Предметная компетентность - специфические способности, необходимые для эффективного выполнения конкретных действий в конкретной предметной области.
3. Психолого-педагогическая компетентность - готовность решать профессиональные задачи (правильно организовать и спланировать свою педагогическую деятельность, организовать деятельность учащихся, подобрать соответствующие методы, средства, приемы педагогической деятельности, методы контроля и самоконтроля)
4. Коммуникативная компетентность - определяет степень успешности педагогического общения и взаимодействия с субъектами образовательного процесса.

Экспертное заключение представляет собой емкую, содержательную характеристику профессиональных умений педагога, которую можно оформить как в форме таблицы, так и в текстовом формате.

При характеристике *методической компетентности* эксперт обращает внимание на умения, которые педагог применяет во время ведения урока или занятия (умение ставить цели и задачи, применять различные подходы в обучении, методы оценки и самооценки и т.д.).

Характеризуя *предметную компетентность*, эксперт отмечает умение педагога объяснять и обосновывать собственные выводы и суждения; обеспечивать связь предметного содержания с жизненными ситуациями; дифференцировать предметный материал; выявлять и устанавливать причинно-следственные связи.

Психолого-педагогическая компетентность педагога раскрывается через умение использовать эффективные подходы к обучению для включения в образовательный процесс всех обучающихся, в том числе с особыми потребностями в образовании, а также принимать решения в педагогических ситуациях.

Коммуникативная компетентность характеризуется готовностью к сотрудничеству и открытостью в общении, а также умениями педагога вести диалог с детьми, передавать информацию на доступном для детей языке; обеспечивать коммуникативную «включенность» всех обучающихся в образовательный процесс.

Примерные формулировки, используемые для написания экспертизы:

- ✓ **Владеет в совершенстве умением** выявлять и устанавливать причинно-следственные связи, в том числе и межпредметные
- ✓ **Обладает умением** ставить цели урока в соответствии с возрастными особенностями обучающихся. Умеет обоснованно ставить цели обучения по предмету
- ✓ **Умеет** использовать эффективные подходы к обучению для включения в образовательный процесс всех обучающихся, в том числе с особыми потребностями в образовании
- ✓ **Готов** к сотрудничеству и открыт для общения, умеет создавать условия для развития творческих способностей, учит самостоятельно мыслить

С целью дальнейшего совершенствования деятельности и реализации имеющегося у педагога профессионального потенциала в конце экспертного заключения обязательно требуется прописать рекомендации.

Бланки экспертных заключений являются приложениями к Регламенту проведения аттестационных процедур Министерства образования и науки РТ, который размещен на сайте Министерства, а также в Информационной системе «Электронное образование РТ», раздел «Педагогическая аттестация», вкладка «Нормативные документы».

Мониторинг как инструмент оценки результатов аттестации педагогических работников

*Р.С.Сулейманова, методист УМС
ИМО Управления образования
г. Казани по Советскому району*

В связи с вступлением в силу Нового федерального порядка педагогической аттестации претерпели изменения аттестационные документы педагогических работников, а также формы отчетности по итогам аттестации, размещенные в Информационной системе «Электронное образование РТ» в разделе «Педагогическая аттестация» во вкладке «Мониторинг».

Для методической поддержки кураторов педагогической аттестации ОО разработана инструкция по заполнению форм отчетности. В процессе заполнения форм необходимо строго следовать инструкции и соблюдать установленные сроки представления отчетности. Данный мониторинг заполняют все учреждения, ведущие образовательную деятельность, независимо от ведомственной принадлежности один раз в год (в апреле). В случае возникновения вопросов по заполнению форм кураторам рекомендуется обращаться за помощью к методистам, занимающимся вопросами аттестации.

«Электронное образование РТ» предоставляет доступ к личному кабинету руководителя педагогической аттестации или руководителя образовательной организации.

Для входа в мониторинг вновь открывшимся организациям (новостройкам) руководитель организации через свой личный кабинет в разделе «Педагогическая аттестация» заполняет паспорт организации.

Правильное заполнение мониторинга осуществляется в соответствии со «штатным расписанием» и результатами аттестации педагогов осенью и весной текущего учебного года.

Для корректного заполнения форм отчетности по итогам аттестации необходимо следовать данным инструкциям:

Форма номер 1:

Отчет о наличии квалификационных категорий руководящих и педагогических работников по состоянию на апрель 202...года

	Общая численность работников образования	Всего имеют кв.категории		В том числе из них имеют категории:				Не имеют кв.категорий		
		кол-во	%	высшая		первая		всего	Прошли на СЗД	Не проходили на СЗД
				кол-во	%	кол-во	%			
Численность работников, всего:	32	22	68.8	5	15.6	17	53.1	10	7	3
руководящие работники, аттестованные по педагогическим должностям	3	3	100	0	0	3	100	0	0	0
педагогические работники	29	19	65.5	5	17.2	14	48.3	10	7	3

- Начните с подсчета количества педагогов в вашем учреждении, не включая педагогов, находящихся в декретном отпуске, отпуске по уходу за ребенком и совместителей.

- Посчитайте количество педагогов с высшей, первой категориями.

- Заполните данные в соответствующие формы отчетности:

* в нижнюю строку заполняются данные по педагогам.

* в среднюю строку заполняются данные по руководителям.

* в верхнюю строку заполняются данные в сумме по педагогам и руководителям.

Проверка правильности заполнения форм:

- проверьте данные по горизонтали: сложите данные из нижней строчки «Педагогические работники» с данными из средней строчки «Руководящие работники, аттестованные по педагогическим должностям», чтобы получить верхнюю строчку «Численность работников, всего:»;

- проверьте данные по вертикали: сложите два последних столбца («Не проходили на СЗД» и «Прошли на СЗД»), чтобы получить третий столбец справа «Не имеют кв. категорий. Всего».

- столбец «В том числе из них имеют категории: первая категория» плюс столбец «В том числе из них имеют категории: высшая категория» должен быть равен третьему столбцу слева «Всего имеют кв.категории. Количество», что означает, что сумма педагогов с первой и высшей категорией равна общему числу педагогов с категориями.

- Столбец «Всего имеют кв.категории. Количество» — это третий столбец слева «Педагоги с первой и высшей категориями» плюс столбец «Не имеют кв. категорий. Всего» — это второй столбец слева «Общая численность работников образования».

Форма номер 2:

Отчет о наличии квалификационных категорий у учителей (преподавателей) на апрель 202...года

№	Наименование предмета	Общая числ. учителей	Общая численность учителей (кроме того, рук.работники, аттестованные как предметники)				Из них												
			Общая числ. учителей аттестованные как предметники		Общая числ. рук.работников, аттестованные как предметники		Числ. учителей, имеющих категории		Числ. рук.работники, аттестованные как предметники		в том числе имеют								
			число	%	число	%	число	%	число	%	Высшую категорию		Высшую категорию рук. работник, аттест. как предметники		1 категорию		1 категорию рук.работники, аттестованные как предметники		
1	Начальные классы	10	6	60	0	0	6	60	0	0	1	10	0	0	5	50	0	0	
2	Русский язык	3	2	66.7	0	0	2	66.7	0	0	1	33.3	0	0	1	33.3	0	0	
3	Математика	2	2	100	0	0	2	100	0	0	0	0	0	0	2	100	0	0	
4	Физика	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
5	История	1	1	100	0	0	1	100	0	0	1	100	0	0	0	0	0	0	
6	География	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
7	Химия	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
8	Технология	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
9	Физкультура	2	1	50	0	0	1	50	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	
10	Биология	1	1	100	0	0	1	100	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	
11	Иностранный язык	4	3	75	1	25	3	75	1	25	0	0	0	0	3	75	1	25	
12	Музыка	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
13	ИЗО, черчение	1	1	100	0	0	1	100	0	0	1	100	0	0	0	0	0	0	
14	Татарский язык	4	2	50	2	50	2	50	2	50	1	25	0	0	1	25	2	50	
15	Чувашский язык	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
16	ОБЖ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
17	Информатика	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

Данную таблицу заполняют общеобразовательные организации (школы, лицеи, гимназии, школы-интернаты):

- в столбце «Общая численность учителей, аттестованные как предметники» учитываются только учителя;
- в столбце «Общая численность руководящих работников, аттестованные как предметники» учитываются только руководящие работники (директор, зам. директора), имеющие категории по должности "учитель", то есть ведущие педагогическую деятельность;
- при сложении столбцов «В том числе имеют высшую категорию», «В том числе имеют 1 категорию» должен получиться столбец «Численность учителей, имеющих категории»;
- данные в столбце «Численность учителей, имеющих категории» не должны превышать указанные цифры в столбце «Общая численность учителей, аттестованные как предметники»;
- при сложении столбцов «Высшую категорию руков. работники, аттест. как предметники», «1 категорию руков. работники, аттестованные как предметники» должен получиться столбец «Численность руков. работников, аттестованных как предметники»;
- данные в столбце «Численность руков. работников, аттестованных как предметники» не должны превышать указанные цифры в столбце «Общая численность руков. работников, аттестованных как предметники».
- Сумма ячеек в столбце «Общая численность педагогов» не может быть меньше цифры из **формы отчетности №1**, находящейся на пересечении строки «Педагогические работники» и столбца «Общая численность работников образования», и не может быть больше цифры из **формы №1** на пересечении строки «Численность работников, всего:» и столбца «Общая численность работников образования»

Форма номер 3:

Отчет о достижениях аттестующихся педагогов на апрель 202...года
(только учреждения, подведомственные Министерству образования и науки Республики Татарстан)

№		Всего	В том числе			Отозвали заявления	Отклонены
			высшая	первая	СЗД		
1	Всего работников, заявившихся на аттестацию	11	2	5	4	0	0
1.2	Награждены государственными наградами и почетными званиями («Заслуженный учитель» и др.)	1	1	0	0	0	0
1.3	Награждены ведомственными нагрудными знаками («За заслуги в образовании» и др.)	1	1	0	0	0	0
1.4	Всего работают со степенями	0	0	0	0	0	0
1.5	Защитили диссертации в данном учебном году	0	0	0	0	0	0
1.6	Признаны победителями конкурса в рамках реализации ПНПО - всего	1	1	0	0	0	0
1.7	Являются призерами, дипломантами профессиональных конкурсов («Учитель года», Воспитатель года» и др.) - всего	5	2	3	0	0	0
1.7.1	- на муниципальном уровне	1	0	1	0	0	0
1.7.2	- на республиканском уровне	3	1	2	0	0	0
1.7.3	- на всероссийском уровне	1	1	0	0	0	0
1.8	Подготовили учащихся (воспитанников) призеров - всего:	11	2	5	4	0	0
1.8.1	- на муниципальном уровне	4	0	2	2	0	0
1.8.2	- на республиканском уровне	4	0	3	1	0	0
1.8.3	- на всероссийском уровне	2	1	0	1	0	0
1.8.4	- на международном уровне	1	1	0	0	0	0
1.9	Являются победителями, призерами методических конкурсов	4	2	2	0	0	0
1.9.1	- на муниципальном уровне	0	0	0	0	0	0
1.9.2	- на республиканском уровне	3	2	1	0	0	0
1.9.3	- на всероссийском уровне	1	0	1	0	0	0

В форме №3 представлены данные о педагогах, прошедших аттестацию в осенний и весенний период текущего учебного года. Сведения о педагогах включают высшую и первую квалификационную категорию, а также соответствие занимаемой должности. При подсчете общей суммы педагогов, система автоматически заполняет ячейку "Итого".

Ниже представлены данные только об аттестованных педагогах за учебный год. Отчет сфокусирован исключительно на педагогах, успешно прошедших аттестацию, и не содержит информации о количестве пройденных конкурсов или о числе детей в учебных заведениях. При этом учитываются данные о конкурсах с высшим значением.

Форма номер 4:

Сводная таблица итогов аттестации педагогических работников на апрель 202...г.

Всего педагогических работников		Из них аттестовано		Из числа аттестованных (установлены категории)																	
				Педагогический стаж																	
				От 0-10 лет						свыше 10 до 20 лет						свыше 20 лет					
				высшая		первая		СЗД		высшая		первая		СЗД		высшая		первая		СЗД	
Основные	Совместители	Основные	Совместители	Основ.	Совм.	Основ.	Совм.	Основ.	Совм.	Основ.	Совм.	Основ.	Совм.	Основ.	Совм.	Основ.	Совм.	Основ.	Совм.	Основ.	Совм.
				32	2	11	0	0	0	1	0	2	0	0	0	1	0	1	0	2	0

Форма отчетности №4 представляет собой анализ данных по основным педагогическим работникам, которые прошли аттестацию в период текущего учебного года, а также определить количество педагогов, работающих на внешнем совместительстве.

- Первая ячейка «Всего педагогических работников. Основные» должна содержать данные, взятые из формы №1, а именно ячейки «Общая численность работников образования».

- Ячейка «Из них аттестованы» должна совпадать с цифрой, указанной в третьей форме в ячейке «Всего».

- Если учреждение имеет совместителей, то их данные следует указать рядом с основными работниками. Совместители, числящиеся в учреждении, следуют за первой цифрой данного столбца.

- Сумма ячеек в форме №4 «Из них аттестовано. Основные» и «Из них аттестовано. Совместители» должны совпадать с цифрой, указанной в **форме №3** в ячейке «Всего».

- Количество педагогов с высшей категорией, указанное в **форме №3**, должно соответствовать шести ячейкам в **форме №4**, «Высшая категория» по стажу работы, включая как «Основные», так и «Совместители».

- То же самое справедливо и для ячейки «Первая категория» из **формы №3**, которая должна совпадать с шестью ячейками в форме №4, «Первая категория» в соответствии со стажем работы основных работников и совместителей.

- Цифра «Соответствие занимаемой должности» из **формы №3** должна совпадать с шестью цифрами, указанными в ячейках формы №4 «Соответствие занимаемой должности. Основные работники» и «Совместители» по стажу работы.

- Сумма двух ячеек в форме №4 «Аттестованы. Основные работники» и «Аттестованы. Совместители» должна совпадать с цифрой, указанной в **форме №3** в ячейке «Всего».

- Количество педагогов с высшей категорией, указанное в **форме №3**, должно быть равно сумме шести ячеек в четвертой форме «Высшая категория» по стажу работы «Основные» и «Совместители».

- То же самое касается ячейки «Первая категория» из **формы №3**, которая должна совпадать с суммой шести ячеек в четвертой форме, «Первая категория» в соответствии со стажем работы «Основные работники» и «Совместители».

- Значение в ячейке «Соответствие занимаемой должности» в **форме №3** должно совпадать с суммой шести цифр в ячейках четвертой формы, «Соответствие занимаемой должности. Основные работники» и «Совместители» по стажу работы.

- Ячейка «Из них аттестовано. Основные» является суммой трех цифр: «Высшая категория. Основные», «Первая категория. Основные» и «Соответствие занимаемой должности. Основные».

- Ячейка «Из них аттестовано. Совместители» в четвертой форме является суммой трех цифр: «Высшая категория. Совместители», «Первая категория. Совместители» и «Соответствие занимаемой должности. Совместители».

Форма номер 5:

Отчет о наличии квалификационных категорий у педагогических работников организаций среднего профессионального образования на апрель 202...года

№	Наименование должности	Общая числ. педагогов	Общая численность педагогов/кроме того, рук.работников , аттестованные как предметники)				Из них													
			Общая числ. педагогов, аттестованные как предметники		Общая числ. рук.работников, аттестованные как предметники		Числ. педагогов, имеющих категории		Числ. рук.работники, аттестованные как предметники		в том числе имеют									
			число	%	число	%	число	%	число	%	Высшую категорию		Высшую категорию рук.работники, аттест. как предметники		1 категорию		1 категорию руков.работники, аттестованные как предметники			
											число	%	число	%	число	%	число	%		
1	Преподаватели	44	39	88.6	0	0	30	68.1	0	0	15	34.1	0	0	15	34.1	0	0		
2	Мастера производственного обучения	2	2	100	0	0	2	100	0	0	1	50	0	0	1	50	0	0		
3	Педагог - психолог	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
4	Педагог дополнительного образования	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
5	И др.педагоги при наличии	6	5	83.3	3	50	3	16.7	3	50	1	16.7	1	16.7	2	33.33	2	33.3		

Данная таблица заполняется только учреждениями среднего профессионального образования и имеет свои особенности:

- Столбец «Численность педагогов, имеющих категории» является суммой столбцов «В том числе имеют высшую категорию» и «В том числе имеют 1 категорию».

- Столбец «Численность руководящих работников, аттестованных как предметники» представляет собой сумму столбцов «Высшую категорию руководящие работники, аттестованные как предметники» и «1 категорию руководящие работники, аттестованные как предметники».

- Столбец «Общая численность педагогов, аттестованных как предметники» является суммой столбца «Численность педагогов, имеющих категории» и численности педагогов, имеющих соответствие занимаемой должности.

- Столбец «Общая численность руководящих работников, аттестованных как предметники» является суммой столбца «Численность руководящих работников, аттестованных как предметники» и численности руководящих работников, аттестованных как предметники на соответствие занимаемой должности.

- Столбец «Общая численность педагогов» является суммой столбцов «Общая численность педагогов, аттестованных как предметники», «Общая численность руководящих работников, аттестованных как предметники» и количества молодых педагогов со стажем до 2-х лет.

- Значение в столбце «Общая численность педагогов, аттестованных как предметники» не может быть меньше значения в столбце «Численность педагогов, имеющих категории».

- Значение в столбце «Общая численность руководящих работников, аттестованных как предметники» не может быть меньше значения в столбце «Численность руководящих работников, аттестованных как предметники».

- Значение в столбце «Общая численность педагогов» не может быть меньше значения суммы в столбцах «Общая численность руководящих работников, аттестованных как предметники» и «Общая численность педагогов, аттестованных как предметники».

Форма номер 6:

Отчет о наличии квалификационных категорий руководящих и педагогических работников по состоянию на апрель
202...года

	Общая численность работников образования	Всего имеют квалификационные категории (высшую)		В том числе из них имеют категории:			
		количество	%	педагог-методист		педагог-наставник	
				количество	%	количество	%
Численность педагогических работников, всего:	32	5	15.6	0	0	1	0

В форме №6 отчетности необходимо заполнить две ячейки. В первую ячейку следует перенести данные о общем количестве педагогических работников в образовательной организации из **формы №1**. Во вторую ячейку нужно перенести данные о количестве педагогов с высшей категорией, которые также указаны в **форме отчетности №1**. Новые категории педагогов указываются отдельно.

При заполнении форм, необходимо ставить нули во всех пустых ячейках. После заполнения форм и совпадения всех данных, мониторинг отправляется районному куратору. Появляется кнопка «отправить куратору МР», и, если во всех формах появляется сообщение «отправлен куратору МР», значит мониторинг отправлен в район.

Рекомендуется периодически проверять статус мониторинга, так как формы будут отклонены в случае наличия ошибок. Правильные данные необходимо внести и отправить муниципальному куратору.

Следуя этой пошаговой инструкции, вы сможете правильно заполнить формы отчетности и проверить их корректность. Если у вас возникнут дополнительные вопросы или потребуется помощь, не стесняйтесь обращаться за дальнейшей поддержкой.

Методическое сопровождение педагогических работников в межаттестационный период и в период аттестации

Э.К.Бронникова, заведующая, Р.В.Ахсанова, старший методист УМС ИМО УО г.Казани по Авиастроительному и Ново-Савиновскому районам

Система образования Авиастроительного и Ново-Савиновского районов охватывает почти 60 тысяч детей и молодежи, которые воспитываются и обучаются в 132 образовательных организациях (школ- 46, детских садов-75, УДО-11).

В образовательных организациях районов трудятся более 7 тысяч человек (7469), из них –4337 (58%) педагогических работников: в детских садах – 1624 (37,4%), в школах – 2268 (52,3%), в УДО-445 (10,3%).

Средний возраст педагогических работников - 47 лет, руководителей – 51 год. Средний стаж работы - 18 лет.

Высшее профессиональное образование имеют 93% педагогов.

Учителей пенсионного возраста - 12,6% (Казань – 20,7%).

В современном мире образование направлено на оптимальное использование профессионального потенциала педагогов, поэтому правильно организованная аттестация педагогических работников способна содействовать увеличению вклада каждого педагога в достижение положительных результатов работы.

В 2023/2024 учебном году педагогов, которые имеют категорию –3041/70% (в прошлом году-3190/68,6%). Из них: с высшей категорией –1189/27%(в прошлом году – 1137/24,4%), с первой категорией – 1838/42,3% (в прошлом году – 2053/44,1%), СЗД- 453/10,4(в прошлом году- 568/12,2%). Без категории - 823/19,9%(19,3%). На категорию педагог наставник аттестовано-7/0,2%, педагог-методист-7/0,2%.

В 13-ти общеобразовательных организациях количество педагогов с категорией увеличилось от 5% до 20%. К сожалению, в 9-ти школах категорийный состав понизился от 2% до 11%.

В районе ведется методическая работа с заместителями директора, ответственными за аттестацию и с педагогами школ, в которых имеют категорию менее 50% педагогов (5 школ):

- организована работа «Сетевых пар» школ с низким категорийным составом, школ с понижением категорийности со школами - консалтинговыми центрами по аттестации педагогических кадров;
- реализуется проект «Наставничество»;
- проводятся индивидуальные и групповые консультации;
- практико-ориентированные и обучающие семинары;
- привлекаются педагоги школ к участию в профессиональных конкурсах, диссеминации опыта работы через открытые уроки, выступления на научно-практических конференциях, семинарах, методических объединениях, на педагогических советах, публикации;
- вовлечение педагогов в инновационную деятельность.

Кроме того методическая служба способствует повышению профессионального роста аттестуемых педагогов через:

- инструктивно-методические совещания, организацию и проведение практико-ориентированных семинаров;
- индивидуальные консультации со вновь назначенными заместителями директора, старшими воспитателями и методистами УДО, курирующими аттестацию и курсовую подготовку;
- аудит локальных актов по проведению аттестации на СЗД (по выявлению затруднений в оформлении документации в соответствии с новым порядком аттестации);
- аудит документов педагогов, претендующих на первую и высшую квалификационные категории;
- мониторинг прохождения КПК как руководящих работников, так и педагогов; регулярно выявляется потребность в курсовой подготовке и даётся направление на внебюджетные курсы; редактируются сроки прохождения курсов, отслеживается прохождение педагогическими работниками посткурсового мониторинга;
- обучение внутренних аттестационных экспертов в соответствии с современными требованиями.

На сегодняшний день в образовательных организациях работает 607 молодых работников в возрасте до 35 лет, что составляет 16,3% от числа педагогических работников (в прошлом году 434/25,1%).

Молодых специалистов в новом учебном году прибыло 98 человек (в прошлом году - 67).

На 1 сентября 2023 года учителей со стажем до 3-х лет – 311 (8,4%), в прошлом году 270/6,5%.

Для начинающих специалистов в районе организована работа «Школы молодого учителя», в содержание работы которой включены

- диагностика профессиональных затруднений;
- просветительская деятельность;
- оказание практической помощи в работе с документацией;
- наставничество;
- вовлечение в активную деятельность для повышения профессионального уровня;
- организация участия в городском проекте «Усеш-Развитие».

Образовательные организации района возглавляют 132 руководителя. Средний возраст руководителей-51 год.

Стаж директоров школ до 3-х лет-5, от 5 до 10 лет-1, от 10 до 15 лет-2, от 15 до 20 лет-7, более 20 лет-29.

Руководители проходят аттестацию на соответствие должности руководителя, предоставляя информацию о результатах работы образовательной организации в динамике за три года, проходят тестирование и собеседование с начальником отдела образования района и начальником Управления образования города.

В 2023/2024 учебном году прошли аттестацию 10 руководителей: школы-4, д/с-4, УДО-2 (в 2022/2023 году-10, в 2021/2022 учебном году – 21).

В районе ведется работа по методическому сопровождению руководителей:

- корректировка банка данных руководителей, в том числе вновь назначенных;
- совместно с отделом образования собеседование по итогам года, планированию работы на следующий год и выявления затруднений в период аттестации;
- организация и проведение инструктивных семинаров, индивидуальных консультаций;
- организационно-методическое сопровождение «Школы молодого директора»;
- организация и направление для участия в городском проекте «Наставник+»;
- координация взаимодействия наставников и молодых руководителей;
- организация и сопровождение районных семинаров;
- работа консультационных пунктов по различным направлениям деятельности руководителей;
- выявление потребности и направление на КПП и КПК руководителей.

Методической службой района созданы все необходимые организационно-методические условия для успешного прохождения аттестации педагогическими и руководящими работниками. Однако результаты анкетирования, которые проводились в ноябре 2023 года для определения характера затруднений в организации и проведении аттестации в образовательных организациях и изучения потребностей аттестующихся педагогов к организационно-методическому сопровождению, возникающих в аттестационный период, показали, что только 88,7% (102 человека из 115) опрошенных знакомы с нормативно-правовыми документами по аттестации, 33% (38 человек) нуждаются в методической помощи при подготовке документов, 10,4% (12 человек) опрошенных хотели бы получить психологическую поддержку в период аттестации.

Таким образом, были выявлены следующие проблемы:

- информация по аттестации, озвученная на совещаниях для руководителей и заместителей директоров, курирующих аттестацию в образовательных учреждениях, не всегда доводилась до сведения педагогов;
- не во всех организациях должным образом оформлены стенды по аттестации;
- не во всех организациях велась на должном уровне разъяснительная работа с аттестующимися педагогами.

С целью устранения выявленных проблем на 2024/2025 учебный год запланирован ряд мероприятий с заместителями директора, старшими воспитателями, методистами и педагогами образовательных организаций с привлечением председателя территориальной организация профессионального союза работников образования Авиастроительного и Ново-Савиновского районов города Казани и председателей первичных профсоюзных организаций.

Методическая служба ведет работу с педагогами не только в аттестационный, но и в межаттестационный период. Основной задачей которых является организация методической поддержки педагога в повышении уровня его профессиональной компетентности. Основной принцип – приоритетность совершенствования профессиональной компетентности, организация учебно- воспитательного процесса

и методической работы в учреждении, которые побуждают педагога постоянно учиться, развивать и совершенствовать свои профессиональные качества.

Предаттестационный период для молодого специалиста - это освоение норм и правил педагогической деятельности, обучение алгоритму проектирования и реализации учебно-воспитательного процесса. В этот период в учреждении за молодым специалистом закрепляется куратор-наставник из учителей-предметников первой или высшей категории, который не просто обучает, но и вовлекает в решение более сложных педагогических проблем.

Предаттестационный период для педагогов, имеющих стаж, но аттестующихся впервые, – это период осмысления первых лет работы, выявления трудностей, проблем и определение путей их разрешения.

В межаттестационный период (после прохождения первичной аттестации) учитель находится в зоне непрерывного повышения квалификации в различных формах, от самообразования до получения второго высшего образования, участия в конкурсах профессионального мастерства, диссеминации опыта работы на семинарах, конференциях, отслеживания результатов обученности обучающихся, позволяющих выйти на качественно новую ступень.

Аттестация педагогических и руководящих кадров стимулирует рост педагога как профессионала, повышает продуктивность педагогического труда. Т.о., профессионализм педагога становится решающим фактором обеспечения качества образования.

Эмоциональный интеллект руководителя школы

А.Г.Ризатдинов, директор МАОУ «Гимназия-интернат №4» Кировского района г.Казани

В мире образования одним из ключевых факторов успеха является не только академическая программа, но и способность руководителя школы эффективно управлять своими эмоциями и эмоциями окружающих. Эмоциональный интеллект играет важную роль в создании здоровой и поддерживающей образовательной среды, способствует повышению мотивации учащихся, улучшению отношений в коллективе и развитию лидерских качеств у руководителя.

Структура эмоционального интеллекта



Что такое эмоциональный интеллект? Эмоциональный интеллект (далее - ЭИ) — это способность понимать, управлять и выражать свои эмоции, а также эмоции других людей. Руководитель школы с высоким уровнем эмоционального интеллекта способен эффективно взаимодействовать с педагогами, учащимися, родителями и другими участниками образовательного процесса.

Высокий уровень эмоционального интеллекта (ЭИ) у руководителя образовательного учреждения может иметь значительное влияние на успех управления школой. Вот несколько аспектов, которые свидетельствуют о связи между высоким уровнем ЭИ и успешным управлением образовательным учреждением:

1. **Эмпатия и понимание:** Руководитель с высоким уровнем ЭИ обычно обладает развитой эмпатией, что позволяет ему лучше понимать потребности, чувства и мотивации своих сотрудников, учеников и их родителей. Это способствует построению доверительных отношений и эффективному взаимодействию в рамках учебного процесса.

2. **Управление конфликтами:** Высокий уровень ЭИ помогает руководителю эффективно управлять конфликтами, разрешать спорные ситуации и находить компромиссы. Это способствует созданию гармоничной атмосферы в учебном заведении и повышению производительности коллектива.

3. **Мотивация и вдохновение:** Руководитель с развитым эмоциональным интеллектом способен мотивировать своих подчиненных, стимулировать их к саморазвитию и достижению поставленных целей. Он способен создавать вдохновляющую атмосферу, которая способствует росту как личностному, так и профессиональному.

4. **Принятие решений:** Высокий уровень ЭИ помогает руководителю принимать взвешенные решения в сложных ситуациях, основываясь не только на логике, но и на интуиции и эмоциональном интеллекте. Это способствует более гибкому и адаптивному управлению школой.

5. **Коммуникация и лидерство:** Развитый эмоциональный интеллект помогает руководителю эффективно общаться с различными группами людей, быть открытым к обратной связи и строить эффективные команды. Это способствует формированию позитивного рабочего окружения и достижению общих целей.

Вот несколько методов и практик, которые могут помочь руководителю школы в развитии эмоционального интеллекта:

1. **Саморефлексия:** Проведение регулярного анализа своих эмоций, реакций и поведения поможет руководителю лучше понять себя и свои реакции на различные ситуации. Это позволит ему более эффективно контролировать свои эмоции и принимать обдуманные решения.

2. **Развитие эмпатии:** Умение поставить себя на место другого человека помогает лучше понимать потребности и чувства окружающих. Руководитель школы может развивать эмпатию через активное слушание, участие в тренингах по развитию межличностных навыков и общение с разными людьми.

3. Обучение коммуникации: Эффективное общение играет важную роль в управлении школой. Руководитель должен развивать навыки активного слушания, умения выражать свои мысли четко и убедительно, умение решать конфликты и вести диалог с разными сторонами.

4. Управление стрессом: Работа руководителя школы может быть очень напряженной и стрессовой. Поэтому важно развивать навыки управления стрессом, такие как медитация, физические упражнения, планирование времени и отдых.

5. Обучение решению проблем: Развитие навыков поиска решений в сложных ситуациях поможет руководителю эффективно управлять школой. Тренировки по принятию решений, анализу ситуаций и поиску альтернативных вариантов помогут развить этот аспект эмоционального интеллекта.

Эти методы и практики могут помочь руководителю школы развить свой эмоциональный интеллект и стать более успешным в управлении образовательным учреждением.

Несомненно, интеллект руководителя школы играет ключевую роль в формировании поддерживающей образовательной эмоциональной среды, способствует повышению мотивации и успешности всех участников образовательного процесса. Развитие ЭИ является важным компонентом профессионального роста и успешного лидерства в сфере образования.

Индивидуальный образовательный маршрут как система организации работы по повышению профессионального мастерства педагога

*Л.С.Мингазова, заместитель директора
МАОУ «Гимназия-интернат №4»
Кировского района г.Казани*

Современные образовательные реалии требуют постоянного повышения профессионального мастерства педагогов, что напрямую влияет на качество образования и успешность обучения школьников. Введение профессионального стандарта педагога и Национальной системы учительского роста (НСУР) обусловило необходимость поиска новых форм и методов подготовки учителей к аттестации и профессиональному развитию. Одним из таких методов является индивидуальный образовательный маршрут (далее - ИОМ), который становится важным инструментом в системе повышения квалификации педагогических работников.

Индивидуальный образовательный маршрут представляет собой специально спроектированную образовательную программу, направленную на повышение профессиональной компетентности педагога. Этот подход позволяет учителю самостоятельно определять направления и формы своего профессионального развития, что делает процесс обучения более гибким и персонализированным. В условиях внедрения профессионального стандарта педагога и НСУР ИОМ становится необходимым элементом подготовки педагога к аттестации и профессиональному росту.

Индивидуальный образовательный маршрут (ИОМ) является современной педагогической технологией, направленной на развитие профессиональной компетентности педагогов. Понятие ИОМ включает в себя персонализированный план самообразования педагога, специально разработанный для повышения его профессиональных навыков и знаний по определенной теме и на конкретный период времени. Основными целями ИОМ являются устранение выявленных профессиональных дефицитов, развитие новых компетенций и достижение поставленных профессиональных целей.

Нормативно-правовая база, регламентирующая разработку и реализацию ИОМ, включает в себя Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации", профессиональный стандарт педагога, а также методические рекомендации Министерства просвещения РФ "Об утверждении методических рекомендаций по порядку и формам диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций с возможностью получения индивидуального плана". Эти документы определяют основные требования к профессиональной деятельности педагогов и условия их профессионального роста.

Процесс создания ИОМ начинается с диагностики профессиональных компетенций педагога. Диагностика позволяет выявить профессиональные дефициты и определить направления, требующие улучшения. Для этого используются различные инструменты и методы, такие как самодиагностика, тестирования и программы, предоставляемые образовательными платформами. Например, диагностика может проводиться с использованием программ "Mgrade" или "Ygrade", тестов на платформе edu.tatar.ru, а также других онлайн-ресурсов, таких как "Я Учитель" и softskills.sfedu.ru. Важно использовать проверенные и валидные инструменты, чтобы получить достоверные результаты.

При определении уровня компетентности педагогов можно опираться на таблицу 1, представленную в «Методических рекомендациях» [3].

Таблица 1

Результативность диагностики	Дефицитарный уровень	Рекомендации по способам восполнения предметных дефицитов
Менее 60% выполнения диагностических заданий	Высокий	Профессиональное развитие по технологии индивидуального плана
61-80% выполнения диагностических заданий	Средний	Профессиональное развитие по технологии индивидуального плана или повышение квалификации по предметным программам
81-100% выполнения диагностических заданий	Минимальный или отсутствие дефицита	Профессиональное развитие в области предметных компетенций на основе неформального и информального образования

После проведения диагностики начинается этап составления ИОМ. На этом этапе педагог определяет педагогическую проблему, формулирует тему для изучения и разрабатывает план действий (см. рисунки 1, 2). Важным аспектом является согласование плана с тьютором или администрацией школы. В ИОМ должны быть четко обозначены образовательные задачи, формы и методы работы, сроки реализации и ожидаемые результаты. План действий может включать курсы повышения квалификации, участие в семинарах и тренингах, изучение научной и методической литературы, а также практическую деятельность по обмену опытом и самоанализу.

Создание ИОМ требует учета личных образовательных потребностей педагога, уровня его профессиональных компетенций и результатов профессиональной деятельности. Целью реализации ИОМ является повышение профессиональной компетентности по обозначенной теме, а итогом – успешная аттестация педагога. Реализация ИОМ завершается представлением итогов работы в виде отчета на педсовете, методическом совете или административном совещании.

Рисунок 1

Форма ИОМ вариант 1 (таблица)

Ф.И.О.				
Муниципалитет				
Организация				
Должность				
Профессиональные дефициты / Задачи	Образовательные задачи	Формы работы	Сроки реал-ии	Форма предъявления результата

Рисунок 2

Форма ИОМ вариант 2 (схема)



Реализация индивидуального образовательного маршрута (ИОМ) является многоступенчатым процессом, включающим различные направления и виды деятельности педагога. В рамках ИОМ педагог планирует и осуществляет образовательные мероприятия, направленные на повышение своей профессиональной компетентности.

Основные направления деятельности педагога при реализации ИОМ включают:

1. Профессиональное развитие:

- изучение Федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС) и профессиональных стандартов;
- разработка рабочих программ и планирование учебного процесса;
- знакомство с новыми педагогическими технологиями и инновационными методами обучения;
- плановое повышение квалификации через курсы и семинары;
- участие в конкурсах профессионального мастерства и публикации в профильных изданиях.

2. Психолого-педагогическое направление:

- изучение и систематизация методической и психологической литературы;
- повышение педагогической квалификации через самоанализ и переосмысление содержания работы;
- внедрение инновационных подходов к обучению и воспитанию учащихся.

3. Методическое направление:

- ознакомление с новыми методами и приемами педагогической деятельности;
- проведение самоанализа и разработка лучших практик уроков и внеклассных мероприятий;
- участие в методических объединениях и семинарах;
- представление и распространение собственного педагогического опыта через открытые уроки и выступления на конференциях.

4. Информационно-компьютерные технологии (ИКТ):

- изучение и внедрение ИКТ в образовательный процесс;
- совершенствование навыков работы с компьютером и создание мультимедийных материалов;
- разработка персонального сайта и участие в онлайн-вебинарах и видеоконференциях.

5. Здоровьесберегающие технологии:

- внедрение здоровьесберегающих технологий в образовательный процесс для улучшения физического и психического здоровья учащихся.

Виды деятельности педагога при реализации ИОМ:

1. Обучение:

- участие в курсах повышения квалификации и переподготовки;
- посещение тематических семинаров, тренингов и конференций;

- самообразование через изучение нормативных документов, научной и методической литературы, а также опыта коллег.

2. Диссеминация опыта:

- работа в проектных и творческих группах;
- обмен опытом через открытые уроки, мастер-классы и круглые столы;
- участие в профессиональных конкурсах и олимпиадах; публикации в СМИ и научных журналах.

3. Рефлексия:

- самоанализ урочной и внеурочной деятельности;
- оценка коллег и профессионального сообщества;
- получение обратной связи от учеников и родителей.

Внедрение ИОМ в образовательной организации требует системного подхода, включающего различные формы и методы работы. Поделюсь примером успешного, на наш взгляд, внедрения ИОМ опыта работы МАОУ «Гимназия-интернат №4».

Основные направления деятельности в гимназии:

1. Обучение:

- Школа эффективного педагога (для начинающих и заинтересованных в развитии учителей);
- взаимопосещения уроков и наставничество;
- книга месяца (организация чтения и обсуждения книги, направленной на профессиональное развитие);
- пятничное чаепитие всем коллективом (чаепитие на большой перемене с обсуждением актуальной морально-этической темы);
- стратегическая сессия по Ценностям (обсуждение и выбор мероприятий, раскрывающих суть Ценности месяца – 1 раз в 2 месяца).

2. Диссеминация опыта:

- работа в проблемных группах (5 проблемных групп);
- обмен опытом в рамках 3 инновационных площадок (открытые уроки, мастер-классы, круглые столы);
- организация Международной конференции «Созвездие просветителей»;
- выступления на секциях Международной конференции;
- публикации в СМИ и сборнике конференции.

3. Рефлексия:

- самоанализ урочной деятельности;
- самоанализ внеурочной деятельности;
- оценка коллег и администрации;
- обратная связь от учеников и родителей.

Этапы и сроки реализации проекта ИОМ:

1. Диагностика (сентябрь-октябрь):

- Проведение самонаблюдения и самодиагностики профессиональных компетенций педагогов.

- Анализ результатов диагностики и выявление профессиональных дефицитов.

2. Составление ИОМ (октябрь-ноябрь):

- Разработка индивидуальных планов действий на основе диагностических данных.

- Согласование планов с администрацией и методистами.

3. Реализация ИОМ (ежегодно):

- Осуществление запланированных мероприятий и постоянный мониторинг реализации ИОМ.

- Корректировка ИОМ в зависимости от промежуточных результатов.

4. Рефлексия (ежегодно):

- Анализ и систематизация результатов деятельности.

- Проведение самоанализа и получение обратной связи от всех участников образовательного процесса.

Таким образом, индивидуальный образовательный маршрут становится эффективным механизмом повышения профессиональной компетентности педагогов, способствуя их успешной аттестации и профессиональному росту. Важно продолжать развивать и совершенствовать эту систему, адаптируя ее к новым вызовам и требованиям образовательной среды.

Практическая значимость ИОМ заключается в его способности систематизировать и оптимизировать педагогическую деятельность, стимулировать профессиональный рост и повысить удовлетворенность образовательной деятельностью как самих педагогов, так и их учеников. Введение ИОМ в образовательную практику позволяет педагогу самостоятельно планировать и контролировать свое профессиональное развитие, что делает процесс повышения квалификации более гибким и адаптированным к индивидуальным потребностям.

Опыт МАОУ «Гимназия-интернат №4» показывает, что успешная реализация ИОМ возможна при условии активного взаимодействия педагогов, методических объединений и администрации. Система работы, включающая обучение, диссеминацию опыта и рефлексии, позволяет педагогу не только получать новые знания, но и делиться своим опытом, а также постоянно анализировать и улучшать свою профессиональную деятельность.

Для достижения высоких результатов в реализации ИОМ необходимо использовать проверенные диагностические инструменты, четко планировать мероприятия и регулярно проводить оценку промежуточных и конечных результатов. Важно, чтобы процесс создания и реализации ИОМ был гибким, позволяя вносить корректировки в зависимости от изменяющихся условий и потребностей.

Чем больше усилий возможно объединить, упорядочить и привести в систему, тем комфортнее и интереснее двигаться педагогу по индивидуальному маршруту, тем выше его личный результат.

Итогом продуктивной реализации ИОМ должна стать успешная аттестация педагога, профессиональная и моральная удовлетворенность своей работой.

Ссылка на видео:

<https://www.youtube.com/watch?v=72VjKy5nDdY>

Список литературы

1. [Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 N 273-ФЗ](#)
2. [Приказ Минтруда России от 18.10.2013 N 544н \(ред. от 05.08.2016\) "Об утверждении профессионального стандарта "Педагог \(педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования\) \(воспитатель, учитель\)" \(Зарегистрировано в Минюсте России 06.12.2013 N 30550\)](#)
3. [Методические рекомендации Министерства просвещения РФ "Об утверждении методических рекомендаций по порядку и формам диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций с возможностью получения индивидуального плана" от 27.08.2021 N Р-201](#)
4. Реализация педагогическими работниками индивидуальных образовательных маршрутов развития профессионального мастерства: учебно-методическое пособие / Т. А. Абрамовских, А. В. Коптелов, А. М. Королева, А. В. Машуков. – Челябинск, 2020. – 52с.
5. Методические рекомендации по проектированию и реализации индивидуального образовательного маршрута педагогических работников / сайт «Институт развития образования» Краснодарского края. – [[Документы - Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников \(iro23.ru\)](#)]. – (дата обращения 25.11.2023г.)
6. Апробация модели оценки компетенций работников образовательных организаций (демоверсии) – [[Оценка компетенций работников образовательных организаций \(edu-monitoring.ru\)](#)] - (дата обращения 10.09.2023г.)
7. Диагностика особенностей адаптации, деятельности и профессиональноличностных затруднений молодого педагога [Текст]: Сборник диагностических методик. Серия «Библиотека молодого педагога» / Авторы составители: Данилов С. В., Шустова Л. П., Кузнецова Н. И. – Ульяновск: ФГБОУ ВО «УлГПУ им. И.Н. Ульянова», 2018. – 98 с. – 100 экз. – электронный доступ: [[1_sbornik-diagnosticheskikh-metodik.pdf \(ulspu.ru\)](#)] – (дата обращения 10.09.2023г)

Планирование и реализация индивидуального образовательного маршрута молодого педагога

*Ю.А.Хусниярова, учитель русского языка и литературы
МАОУ «Гимназия-интернат №4» г.Казани*

Учителя школы в современных реалиях должны постоянно развиваться и повышать квалификацию. Индивидуальный образовательный маршрут помогает педагогу отслеживать и анализировать результаты работы, а также совершенствовать методику преподавания.

Я работаю в школе четвёртый год. И в начале педагогической деятельности моя методическая тема звучала так: «Здоровьесберегающие технологии как основа успешного обучения на уроках русского языка и литературы». Эта тема была мне близка, так называлась моя дипломная работа, и я очень много и долго изучала ее, проводила исследования, доказывающие эффективность приёмов здоровьесбережения. Но, немного поработав в гимназии, я поняла, что моим урокам не хватает цельности, ядра, вокруг которого организовывался бы урок. И тогда я узнала про ценностно-ориентированное образование: наши коллеги прошли обучение в Казахстане и поделились с нами знаниями. С 2022 года наша гимназия начала внедрять в учебный процесс ценностно-ориентированное обучение. Это международная образовательная система – VBE – образование, основанное на нравственных ценностях.

В программе ценностного обучения большое внимание уделяется ценностям, этическому и эмоциональному интеллекту. Ценностно-ориентированное образование, создавая прочную учебную среду, повышает академическую успеваемость и развивает личные и межличностные навыки, которые сохраняются после окончания школы на протяжении всей жизни. На каждый месяц выбирается ценность, которая транслируется на уроках и во внеурочное время. Основная идея ЦОО: учитель является проводником, примером, на который ориентируется ученик. И учителю важно быть наполненным ценностями, чтобы научить им детей. Во главу угла ставится воспитательная цель – ценность, вокруг которой выстраиваются образовательные цели урока.

Эти профессиональные интересы, запросы позволили мне выстроить индивидуальный образовательный маршрут. Нужно было научиться выстраивать образовательный процесс через призму воспитания. Один из путей решения мы увидели в ценностно-ориентированном обучении. Так возникла моя методическая тема: «ценностно-ориентированное обучение как система организации воспитательного и учебного процесса на уроках русского языка» (см. Рисунок 1).

Работа над методической темой разделена на 3 периода:

1 год – ознакомиться с теоретической базой;

2 год – разработать модель урока по ЦОО;

3 год – расширить базу применяемых на уроке методов и приёмов.

Задачей на первый год было ознакомиться с теоретической базой ЦОО (см. Рисунок 2). В целях решения данной задачи была проведена следующая работа:

– я прошла курсы повышения квалификации «Оценочные компетенции учителя: методы и приёмы диагностического и формирующего оценивания» на базе Казанского федерального университета;

– в рамках ценностно-ориентированного обучения на уроках русского языка и литературы особое внимание уделяю читательской грамотности. И по этой причине

я прошла курсы повышения квалификации «Школа современного учителя. Развитие читательской грамотности» от Академии Просвещения;

– мы посетили Республиканскую научно-практическую конференцию по ценностно-ориентированному обучению, которую проводила Alta School.

Помимо курсов и конференций старалась и стараюсь изучать методическую литературу по ЦОО. При подготовке к урокам настольной книгой стало пособие «Школа ценностей» (под редакцией М.Р.Шаехова). В ней по каждой ценности собраны теоретические сведения и практические приёмы.

В качестве результатов можно отметить выступление на Круглом столе по проблеме «Ценностно-ориентированный подход в системе обучения и воспитания учеников полилингвальных общеобразовательных учреждений» на Международной научно-практической конференции «Созвездие просветителей», которая была проведена на базе нашей гимназии. Моя статья опубликована в сборнике этой конференции.

Также нужно отметить и участие в мастер-классе по ЦОО — я представляла технику «кафе Мидраш», разработанную Димой Зицером.

На второй год нами была поставлена задача разработать модель урока по ЦОО (см. Рисунок 3). Над ней мы работали следующим образом:

– принимали участие в стратегических сессиях, которые проводятся каждые 2 месяца. Вместе с коллегами мы составляем план работы по той или иной ценности;

– для обмена опытом активно взаимопосещали уроки учителей, которые работают по ценностно-ориентированному обучению.

В результате мной были проведены открытые уроки для учителей района, города, республики. На уроках реализовывался ценностно-ориентированный подход:

– на районном уровне был проведён урок в 7 классе в рамках профессионального конкурса «Учитель года», ценность – «Внимательность»;

– на городском уровне был проведён урок в 8 классе в рамках недели функциональной грамотности в феврале этого года, ценность – «Чуткость»;

– в 9 классе был проведен урок в рамках республиканского семинара учителей русского языка и литературы, ценность – «Сострадание».

На третий год нами поставлена задача расширить базу применяемых методов и приёмов, чтобы обогатить и разнообразить уроки по ЦОО (см. Рисунок 4). По данной задаче ведётся следующая работа:

– в нашей гимназии работает Школа эффективного педагога, где мы с коллегами анализируем каждый этап урока с точки зрения использования активных методов и приёмов работы с учениками, делимся своими «находками» и материалами;

– планируется прохождение курсов повышения квалификации по инновационным методам обучения, прослушивание вебинаров.

И результатом такой работы, думаю, должна стать коллекция методических инструментов, которую планируем реализовать в бумажной форме в виде брошюры и в электронной форме на доске Padlet.

С уверенностью могу сказать, реализация индивидуального образовательного маршрута способствует не только моему профессиональному развитию, но и помогла мне успешно пройти аттестацию в этом году и получить первую квалификационную категорию.



Рисунок 2

I год		
Задача	Форма работы	Результат
<ul style="list-style-type: none"> ознакомиться с теоретической базой 	<ul style="list-style-type: none"> Курсы повышения квалификации Республиканская научно-практическая конференция по ЦОО (Alta School) Изучение методической литературы 	<ul style="list-style-type: none"> Выступление на конференции Публикация статьи Мастер-класс кафе «Мидраш»

Рисунок 3

II год		
Задача	Форма работы	Результат
<ul style="list-style-type: none"> Разработать модель урока по ЦОО 	<ul style="list-style-type: none"> Стратегические сессии <u>Взаимопосещение уроков</u> 	<ul style="list-style-type: none"> Проведение открытых уроков



Деятельность куратора общеобразовательной организации по повышению профессионального роста педагогов. Стратегии и инструменты

*Э.И.Лунева, заместитель директора
МБОУ «Лицей №116 им.Героя
Советского Союза А.С.Умеркина»
Вахитовского района г. Казани*

С 1 сентября 2023 года вступил в силу Приказ Минпросвещения России от 24.03.2023 № 196, которым утверждён новый Порядок аттестации педагогических работников. Сама процедура прохождения аттестации не претерпела сколько-нибудь значительных изменений. Педагогические работники, имеющие государственные награды, почетные звания, ведомственные знаки отличия, либо являющиеся призерами конкурсов профессионального мастерства получили возможность пройти аттестацию на установление первой или высшей квалификационной категории в упрощенном порядке. При этом этап подачи заявления, как инициации процесса, был и остается обязательным для всех аттестующихся.

Само заявление, в соответствии с Порядком, должно содержать результаты профессиональной деятельности педагога в межаттестационный период. Для первой и высшей категорий они разнятся, но в общем и целом сводятся к трем основным пунктам:

- результаты освоения образовательных программ,
- выявление и развитие одаренности,
- личный вклад в повышение качества образования.

Одна из ключевых задач заместителя директора, курирующего аттестацию, состоит в том, чтобы сделать процедуру аттестации осознанной. Прохождение аттестации должно стать логическим завершением определенного этапа его педагогической деятельности, своеобразным подведением итогов. Зачастую педагоги перед началом аттестации пребывают в некотором замешательстве, растерянности, связанной с тем, что требования Порядка остаются для них до конца

непонятными. Например, слова «положительная динамика освоения образовательных программ» не вяжутся у части педагогов с их непосредственной деятельностью. Ведь долгие годы они считали, что успеваемость и качество по итогам учебного периода и есть тот самый результат освоения образовательной программы, забывая про процедуры ВСОКО, а также результаты внешней оценки качества образования (ВПр, НИКО, ГИА, диагностик функциональной грамотности).

Работу по формированию, в понимании учителя того, что же такое на самом деле оценка освоения образовательных программ, мы начинаем на заседаниях школьных методических объединений. Именно этот формат позволяет педагогам детально работать с содержанием образования в рамках непосредственно своей предметной области. Углубиться по-настоящему в понятия «элемент содержания», «результат освоения», «предметные требования» педагогам приходится во время обсуждения содержания контрольно-измерительных материалов (КИМ) для текущей и промежуточной аттестации, которые необходимо корректировать ежегодно в связи с изменениями ФГОС. Пакет документов ШМО, определяющий структуру и содержание КИМов, состоит из описания КИМа, демоверсии, 2-6 вариантов КИМов, а также критериев оценивания. Именно работа над описанием КИМа и приводит педагогов к шлифованию понимания того, что и как необходимо проверить.

Следующий этап – подготовка аналитических материалов по результатам оценочных процедур, где учитель вновь обращается к понятию «результат освоения» и фиксирует уровень освоения того или иного элемента содержания образовательной программы или сформированности метапредметного результата. Так обсуждение результатов работ на заседаниях ШМО уходит от констатации цифровых данных успеваемости и качества и становится основанием для обсуждения причин и поиска методического решения выявленных проблем. Аналогичным образом анализируются и результаты ВПр и ГИА, где важны не оценочные показатели, а то, насколько высок уровень сформированности предметных компетенций.

С таким подходом мы связываем будущее нашей образовательной организации. Ведь он позволяет нам сфокусироваться на результатах освоения образовательных программ, отследить рост профессионального мастерства педагога и общей методической подготовки ШМО.

Несмотря на то, что профстандарт педагога включает в себя требование по развитию у обучающихся познавательной активности, самостоятельности, инициативы, творческих способностей, часть педагогов включается в этот процесс неохотно. Мы связывает это в первую очередь с тем, что недостаточно разработана система мотивации и поощрений, а также, в отдельных случаях, с проблемой профессионального выгорания. Именно поэтому требования Порядка к установлению первой и высшей квалификационных категорий по выявлению и развитию одаренности иногда становятся для части педагогов стоп-линией.

Считаем, что именно здесь важно работать с таким понятием как миссия педагога. Исключим громкие слова на педагогических советах, призывы к поддержанию престижа образовательной организации и попытаемся понять, что же на самом деле движет учителем. Сделать это можно в ходе индивидуальных бесед, анализов учебных занятий. В эти моменты, понимая, что администрация заинтересована не только и не столько в показателях, сколько в личности человека, который каждый день входит в учебный класс и каждый день делает то, ради чего и создавалась многовековая наша образовательная система, учитель бывает готов говорить о том, что считает по-настоящему важным.

Одним из инструментов, помогающих педагогу принять осознанное решение по поводу значимого события (участия в конкурсе, начала работы в большом проекте, создания методического продукта и т.д.) может быть Квадрат Декарта. Это метод, разработанный учёным и философом Рене Декартом для структурного анализа всех возможных результатов решения. Несмотря на свою простоту, данная практика является универсальной и вневременной, она помогает принять взвешенное и наиболее оптимальное решение. Квадрат Декарта это в буквальном смысле квадрат, разделённый на 4 части, в каждую из которых вписывают один из вопросов, на которые затем дают подробные ответы:

- Что будет, если это произойдёт?

В ответе на этот вопрос нужно указать все потенциальные варианты плюсов от принятия решения.

- Что будет, если это не произойдёт?

Здесь же, наоборот, следует указать плюсы от того, если педагог не примет данное решение.

- Чего не будет, если это произойдёт?

Этот вопрос связан с предыдущим, только педагог подходит к нему с другой стороны - оценивает минусы от принятия положительного решения.

- Чего не случится, если это не произойдёт?

В данном случае необходимо выписать потери, которые педагог понесёт, не приняв решение.



Квадрат Декарта - инструмент, который позволяет сделать сравнительный анализ потенциальных вариантов развития событий на горизонте времени, наглядно увидеть их и принять на основании этого взвешенное решение. Такого рода техники позволяют педагогу принять осознанное решение, а значит взять на себя все риски по его реализации.

Таким образом, работа по организации аттестационных процедур становится логическим завершением определенного этапа профессионального развития педагога.

Мотивация педагога к саморазвитию как условие его профессионального роста

*Е.А.Краснова, заместитель директора по УР МБОУ «Школа №85» г.Казани,
Ю.Р.Ситдикова, заместитель директора по УР МБОУ «Школа №103» г.Казани*

Вопросы аттестации педагогических работников на основе оценки их профессиональной деятельности всегда волновали и волнуют представителей различных социальных институтов.

Вооружившись знаниями нормативно - правовой базы считаем, что модель системы педагогической аттестации состоит из многовекторности модернизации образования, качественного повышения уровня профессионализма учителя через восприимчивость интересов школьников ко всему новому; инноваций, которые позволяют успешно решать функциональные задачи в профессиональной деятельности.

Мы выделили следующие особенности к действующим требованиям:

- Во-первых, модель направлена на оценку уровня педагогического мастерства учителя вне зависимости от места его работы.
- Во-вторых, единые для всех требования позволяют дать объективную оценку профессиональным навыкам педагога.
- В-третьих, аттестация включает мнение всех участников образовательного процесса.

Преимущества новой модели аттестации учителей:

- стимулирует учителей на непрерывный профессиональный и личностный рост;
- выявляет проблемы педагога, вызванные недостатком профессиональных компетенций;
- корректирует программу повышения квалификации учителей с учётом результатов их аттестации.

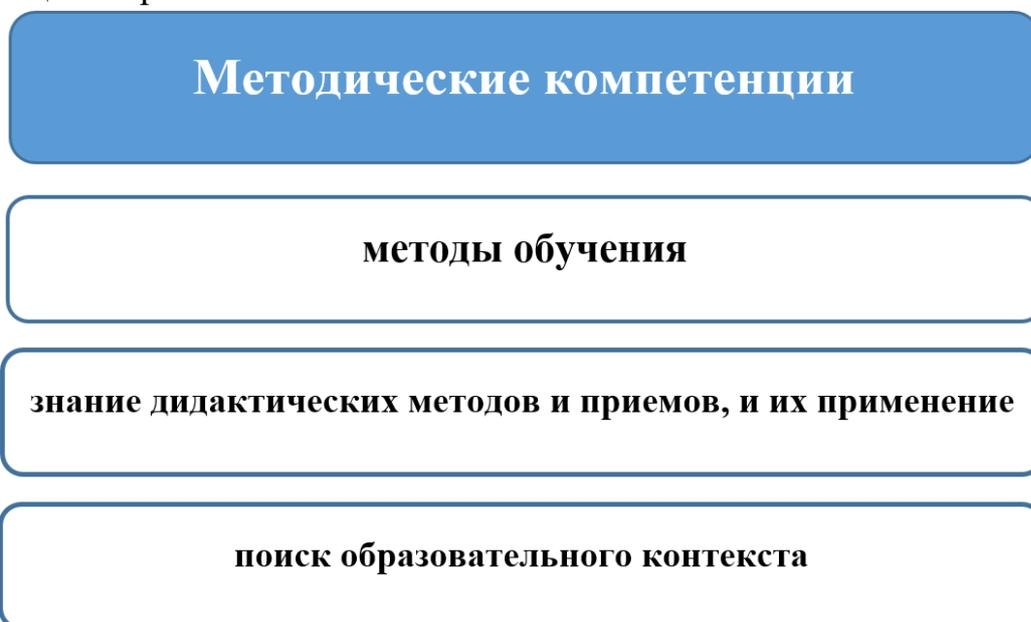
Наиболее перспективными подходами к модернизации системы педагогической аттестации являются системный, комплексный и личностно-ориентированный подходы. Мы изучили метод БРИФА (от англ. brief “инструкция, сводка”), предполагающий использование анкеты с вопросами. Считаем, что данная

работа поможет расширить способы и направления самовыражения профессионального потенциала. Предлагаем вариант разработанной нами анкеты.

1. Анкета из прямых вопросов (авторская)

1. Укажите ФИО
2. Укажите Ваш возраст
2. Стаж педагогической деятельности составляет.....
3. Укажите область Ваших интересов
4. Вы работаете в школе, потому что..
5. Какие трудности Вы испытываете в педагогической деятельности?
6. Что Вам необходимо для успешной работы с детьми?
7. Новация-это.... Новшества в системе, форме обучения
8. Инновация –это...
9. Какую литературу Вы читаете чаще всего?
10. На ваш взгляд, что необходимо для формирования профессиональных компетенций педагогу?
11. Ответьте кратко. Современный урок-это...
12. Какие виды учебной деятельности, на Ваш взгляд, позволяют повысить обученность учеников?

В современной системе образования при прохождении аттестации неотъемлемым качеством учителя должна являться его профессиональная компетентность, то есть «осведомлённость и авторитетность в соответствующей сфере его деятельности». Структуру модели компетенций педагога мы представляем следующим образом:



В ходе методической работы в процессе педагогической аттестации учителей были выявлены сложности:

- реализуются разрозненные, фрагментарные практики;
- непродуманное объединение педагогов в творческие группы для представления накопленного опыта (не по профессиональным интересам);
- недостаточная диагностика профессиональных и личностных затруднений.

Для корректировки и анализа деятельности педагога в межаттестационный период предлагаем использовать чек-лист (авторская разработка). При желании педагог может изменить критерии.

Задача	Критерий выполнения	Анализ успеха	Предполагаемый результат (оценка)
Мой успех в деятельности ...	Активно/пассивно	Мой мотивационный шаг....	Что мешает продвинуться к цели и повысить квалификационную категорию....

В заключении хотим сказать: повышение профессионально - педагогической компетентности и квалификации педагогов – важнейший фактор управления в условиях модернизации системы общего и профессионального образования, и наша главная задача – грамотно и целенаправленно его использовать.

Методическое сопровождение молодых педагогов дошкольных образовательных организаций в период подготовки к аттестации

*И.В.Литовкина, старший воспитатель
МБДОУ «Детский сад №99
комбинированного вида»
Ново-Савинского района города Казани*

Не секрет, как велика роль старшего воспитателя в дошкольной организации, ведь именно старший воспитатель организует мероприятия с дошкольниками и их родителями, с педагогическим коллективом; планирует деятельность всего образовательного учреждения, разрабатывает образовательные программы, составляет режимы, расписания и другую методическую документацию; контролирует и анализирует качество воспитательно-образовательного процесса; прогнозирует, планирует и организует повышение квалификации и профессионального мастерства педагогов; помогает обобщить и распространить передовой педагогический опыт; получить аттестационную категорию педагогам; сопровождает становление молодых специалистов.

Старший воспитатель, заинтересованный своим делом, - специалист, стремящийся к достижению поставленных целей, одной из которых является приобретение практических навыков, необходимых для педагогической работы молодыми специалистами. В этом направлении в нашем детском саду работает «**Клуб молодого педагога**», в рамках которого мы изучаем уровень профессиональной подготовки вновь трудоустроенных специалистов, их потребностей, затруднений (посредством анкетирования, наблюдения организации режимных моментов, организованной образовательной деятельности); отмечаем слабые и сильные стороны каждого педагога, ищем пути и решения для их усовершенствования. Для этого используем различные формы работы: семинары, круглые столы, деловые игры, творческие конкурсы для молодых педагогов, а также взаимное посещение занятий, обмен опытом с педагогами-стажистами. Разрабатываем памятки и консультируем по запросам и потребностям. План работы Клуба утверждается на начало учебного года, но в течение года вносятся изменения в связи с выявленными трудностями каждого молодого специалиста.

Примерный план работы Клуба молодого педагога

Месяц	Мероприятия	Ответственные
Сентябрь	Анкетирование молодых специалистов для изучения уровня профессиональной подготовки педагогов, их потребностей, затруднений	Зам.зав по ВР, старший воспитатель, профсоюз
Октябрь	Практикум «Взаимодействие педагога и музыкального руководителя на музыкальном занятии»	Музыкальный руководитель
Ноябрь	Семинар «Совершенствование методики и методов образования и воспитания»	Зам.зав по ВР, старший воспитатель
Декабрь	Памятка «Правила поведения и общения воспитателя в ДОУ»	Зам.зав по ВР, старший воспитатель
Январь	Взаимное посещение занятий, обмен опытом	Зам.зав по ВР, старший воспитатель
	Семинар «Мои профессиональные мотивы и перспективы роста»	Зам.зав по ВР, старший воспитатель
Февраль	Практикум «Взаимодействие воспитателя и инструктора по ФК на занятии физкультуры»	Инструктор ФК
Март	Деловая игра «Клуб молодого воспитателя»	Зам.зав по ВР, старший воспитатель, Профсоюз
Апрель	Лекторий «Ознакомление педагогов с новинками нормативно-правовой, учебно-методической и справочной литературой»	Зам.зав по ВР, старший воспитатель
	Смотр-конкурс «Мисс садовницы»	Зам.зав по ВР, старший воспитатель
Май	Заседание актива клуба Подведение итогов работы, планирование мероприятий на следующий учебный год	Зам.зав по ВР, старший воспитатель, профсоюз

Для вновь трудоустроившихся педагогов в детском саду предлагаем **Путеводитель**, в котором указаны имена и телефоны администрации и специалистов учреждения, правила внутреннего распорядка, полезные советы по адаптации в коллективе, правила педагогической этики.

Аттестация педагогов – это оценка не только уровня их профессиональной компетентности, но и деятельности дошкольного учреждения в целом. Грамотная организация процедуры аттестации способствует формированию высокопрофессионального кадрового состава ДОУ. Подготовка и проведение аттестации педагогических работников – одно из важных направлений деятельности старшего воспитателя.

Приказ Министерства Просвещения РФ от 24.03.2023 № 196, который устанавливает новый порядок проведения аттестации педагогов, вступил в силу с 1 сентября 2023 г. и действует до 31 августа 2029 года. Изменения в требованиях к аттестации вызывают у педагогов волнение и боязнь не справиться с новшествами, именно поэтому мы ведем консультативную деятельность, направленную на разъяснение требований, но особенно уделяем время психологическому настрою. Необходимо подвести педагога к знанию своих сильных сторон и умению отразить их в своей деятельности через использование педагогических технологий в различных видах деятельности.

При аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности в нашем детском саду выстроена система методического сопровождения педагогов, в которую входят изучение и анализ профессиональной документации; анализ организации и проведения занятия; анализ эффективности работы по теме самообразования; оценка организации деятельности детей и педагога во второй половине дня (воспитатели). По итогам этой работы составляется аналитическая справка.

Аттестационная комиссия на заседании рассматривает представление работодателя, аналитическую справку по результатам персонального контроля, а также дополнительные сведения на педагогического работника, характеризующие его профессиональную деятельность.

Каждый педагог детского сада ведет «Деловой дневник» или «Профессиональное портфолио», в котором оформляет подтверждающие документы профессиональной деятельности и достижений воспитанников; государственные и отраслевые награды; удостоверения о повышении квалификации; программы семинаров и конференций, на которых выступали; сертификаты публикаций, дипломы победителя конкурсов разного уровня организации; благодарственные письма за участие в акциях. По нашему мнению, такая система стимулирует целенаправленное, непрерывное повышение уровня квалификации педагогических работников, их методологической культуры, профессиональный, личностный рост.

По результатам аттестации педагогического работника аттестационная комиссия организации принимает одно из следующих решений: соответствует или не соответствует занимаемой должности (указывается должность педагогического работника). Результаты аттестации педагогических работников заносятся в протокол, подписываемый всеми членами аттестационной комиссии ДОУ, присутствовавшими на заседании, который хранится у работодателя вместе с представлением. Не позднее 2 рабочих дней со дня аттестации секретарем аттестационной комиссии составляется выписка из протокола, содержащая сведения о ФИО аттестуемого, должности, по которой проводилась аттестация, дате заседания аттестационной комиссии, результатах голосования, о принятом аттестационной комиссией организации решении. Работодатель знакомит педагогического работника с выпиской из протокола под подпись в течение 3 рабочих дней после ее составления. Выписка из протокола хранится в личном деле педагогического работника.

Психолого-педагогическое сопровождение сотрудников в коллективе ДОУ позволяет эффективно организовать аттестационную процедуру, становится фактором роста профессионализма педагогов. А профессиональное развитие педагога – это ресурс повышения качества современного образования.

Приложения

Приложение 1 Проект приказа

О приказах ОО, утративших силу

В целях дальнейшей оптимизации и модернизации педагогической аттестации с учетом Нового порядка аттестации, утвержденного приказом Минпросвещения России от 24.03.2023 №196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность», приказываю:

1. Признать утратившим силу следующие приказы ОО:
 - от _____ № _____ «Об утверждении Положения об аттестационной комиссии (наименование ОО)»,
 - от _____ № _____ «Об утверждении регламента оценки профессиональных знаний».
2. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Руководитель ОО

Приложение 2 Проект приказа

Об аттестационной комиссии

Во исполнение п.2 статьи 49 Федерального Закона «Об образовании в Российской Федерации», пунктом 5 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 года № 196

приказываю:

1. Утвердить списочный состав членов аттестационной комиссии на _____ год:
Председатель комиссии – (зам.директора ОО, старший воспитатель ДООУ)
Секретарь –
Члены комиссии:
 - руководитель ОО –
 - председатель первичной профсоюзной организации –
 - психолог (если есть) –
 - руководитель МО –
2. Поручить аттестационной комиссии
 - составить план работы по организации и проведению аттестации педагогических работников на _____ год;
 - готовить предложения о соответствии (несоответствии) педагогических работников ОО занимаемой должности;
 - вести необходимое делопроизводство (повестки, протоколы заседаний).
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Руководитель ОО

О проведении аттестации педагогических работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности

В соответствии со статьей 49 Федерального Закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ, вступившего в силу с 01 сентября 2013 года, пунктом 5 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 23 марта 2023 года № 196

приказываю:

1. Провести аттестацию педагогических работников, подлежащих «_____» 20__ г. обязательной аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности в связи с отсутствием квалификационной категории и оснований для освобождения от аттестации согласно п.22 Порядка аттестации:

№п/п	ФИО аттестуемого работника	Должность

2. Заместителю директора (ФИО)

2.1. подготовить представление на аттестуемых работников, ознакомить с содержанием представления под роспись, представить документы в аттестационную комиссию ОО в срок до _____ 20__ г.

2.2. утвердить дату заседания аттестационной комиссии и ознакомить педагогов под роспись не позднее, чем за месяц до проведения заседания.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Руководитель ОО

Представление работодателя на аттестуемого педагога

I. Личные данные

- ФИО;
- должность;
- дата заключения по этой должности трудового договора;
- уровень образования и/или квалификация по специальности или направлению подготовки;
- информация о получении дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности;
- результаты предыдущей аттестаций (в случае их проведения)

II. Оценка профессиональных компетенций и продуктивности деятельности аттестуемого работника

- мотивированная всесторонняя и объективная оценка результатов профессиональной деятельности педагогического работника по выполнению трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором:
 - ✓ предметная компетентность/направление деятельности
 - ✓ методическая компетентность
 - ✓ психолого-педагогическая
 - ✓ коммуникативная;

III. Выводы и предложения для рассмотрения на заседании аттестационной комиссии

IV. Рекомендации

Примечание: представление пишется в свободной текстовой форме.

**Выписка из протокола
заседания аттестационной комиссии (наименование организации)**

от «___» _____ 20__ г.

РЕШЕНИЕ: считать (ФИО полностью), (должность/предмет), соответствующим(ей) занимаемой должности «должность».

Результаты голосования:

Председатель аттестационной комиссии (подпись) ФИО

Секретарь (подпись) ФИО

Примечание: выписка из протокола хранится в личном деле работника.

Глоссарий

АТТЕСТАЦИЯ – (от лат. attestation – свидетельство) – а) определение квалификации работника; б) проверка на соответствие уровня знаний и квалификации, профессиональных навыков работника установленным критериям.

ИННОВАЦИЯ – новообразование, обновление (появление новых форм или элементов чего-либо).

КВАЛИФИКАЦИЯ – (от лат. gualis – какой по качеству, facio – делаю) – степень профессиональной подготовленности работника к выполнению конкретного вида работы, включающей теоретические знания и практические навыки, которые должны соответствовать нормам Единого тарифно-квалификационного справочника.

КОМПЕТЕНТНОСТЬ - новообразование субъекта деятельности, формирующееся в процессе профессиональной подготовки, представляющее собой системное проявление знаний, умений, способностей и личностных качеств, позволяющее успешно решать функциональные задачи, составляющие сущность профессиональной деятельности.

КОМПЕТЕНЦИЯ – (от лат. competere – соответствовать, подходить) – а) круг полномочий, представленных законом, уставом или иным актом конкретному органу или должностному лицу; б) круг вопросов, явлений, в которых данное лицо обладает авторитетностью, познанием, опытом.

МОДЕРНИЗАЦИЯ — это процесс усовершенствования чего-либо в соответствии с современными требованиями посредством ввода различных обновлений.

МОНИТОРИНГ - необходимый компонент (инструмент) любого эффективного управления, который направлен на комплексное динамическое отслеживание процессов, определяющих количественно-качественные изменения.

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ ПЕДАГОГА – 1) инструмент реализации стратегии образования в меняющемся мире; 2) объективный измеритель квалификации педагога; 3) средство отбора педагогических кадров в учреждении образования; 4) рамочный документ, в котором определяются основные требования к квалификации педагога; 5) документ, включающий перечень профессиональных и личностных требований к учителю, действующий на всей территории РФ.

Содержание:

Методический аспект в управлении педагогической аттестации в условиях Нового федерального порядка.....	3
И.А.Николаевская, методист Информационно-методического отдела Управления образования ИКМО г.Казани	
Алгоритм деятельности куратора ОО в период аттестации педагогов на квалификационную категорию.....	8
М.В.Валиуллова, методист Учебно-методического сектора ИМО Управления образования ИКМО г.Казани по Вахитовскому, Приволжскому районам	
Карта результативности профессиональной деятельности педагогического работника Республики Татарстан. Методические рекомендации по заполнению.....	10
З.П.Соловьева, методист Учебно-методического сектора Управления образования ИКМО г.Казани по Кировскому и Московскому районам	
Анализ профессиональной деятельности педагога на основе компетентностного подхода.....	13
М.В.Валиуллова, методист Учебно-методического сектора ИМО Управления образования ИКМО г.Казани по Вахитовскому, Приволжскому районам	
Мониторинг как инструмент оценки результатов аттестации педагогических работников(инструкция по заполнению).....	15
Р.С.Сулейманова, методист Учебно-методического сектора ИМО Управления образования ИКМО г.Казани по Советскому району	
Методическое сопровождение педагогических работников в межаттестационный период и в период аттестации.....	25
Э.К.Бронникова, заведующая, Р.В.Ахсанова, старший методист Учебно-методического сектора ИМО Управления образования г.Казани по Авиастроительному, Ново-Савиновскому районам	
Эмоциональный интеллект руководителя школы.....	28
А.Г.Ризатдинов, директор МАОУ "Гимназия-интернат №4" Кировского района г.Казани	
Индивидуальный образовательный маршрут как система организации работы по повышению профессионального мастерства педагога.....	30
Л.С.Мингазова, заместитель директора МАОУ «Гимназия-интернат №4» Кировского района г.Казани	
Планирование и реализация индивидуального образовательного маршрута молодого педагога.....	37
Ю.А.Хусниярова, учитель русского языка и литературы МАОУ "Гимназия-интернат №4" Кировского района г.Казани	
Деятельность куратора общеобразовательной организации по повышению профессионального роста педагогов. Стратегии и инструменты.....	40
Э.И.Лунева, заместитель директора МБОУ "Лицей №116 им.Героя Советского Союза А.С.Умеркина" Вахитовского района г.Казани	
Мотивация педагога к саморазвитию как условие его профессионального роста.....	43
Е.А.Краснова, заместитель директора МБОУ «Школа №85», Ю.Р.Ситдикова, заместитель директора МБОУ «Школа №103» Ново-Савиновского района г.Казани	
Методическое сопровождение молодых педагогов дошкольных образовательных организаций в период подготовки к аттестации.....	45
И.В.Литовкина, старший воспитатель МБДОУ "Детский сад №99 комбинированного вида" Ново-Савиновского района	
Приложение 1.....	48
Приложение 2.....	48
Приложение 3.....	49
Приложение 4.....	50
Приложение 5.....	50
Глоссарий.....	51
Содержание.....	52