



1. Методическое сопровождение педагогов дошкольных образовательных организаций муниципального образования Абинский район при подготовке к аттестации в целях установления соответствия занимаемой должности и квалификационных категорий

*Малюк Е.Ю. старший
воспитатель МБДОУ детский сад №2 «Казачок»*

2 На педагогическом поприще каждодневный труд педагога дошкольного учреждения, проникнутый заботой и любовью к детям, - пожалуй, самый ответственный и напряженный. Этот труд, без сомнения, должен быть оценен, поэтому аттестация для педагогических работников - дело достаточно значимое.

3. Успешность функционирования и развития образовательной организации напрямую зависит от работающих в ней кадров. Поэтому подбор и последующее профессиональное развитие и обучение педагогов является определяющим.

Педагогический опыт приходит поэтапно – вместе с опытом формируется понимание – **«Помоги всем, кто нуждается в твоём опыте»**. Без поддержки и сопровождения опытных наставников-педагогов, лидеров, которые подают пример, невозможно профессиональное развитие молодых.

4. Педагогический коллектив детского сада состоит из 14 педагогов, среди них:

- старший воспитатель – 1;
- воспитатели – 10;
- музыкальный руководитель - 1;
- педагог-психолог - 1;
- педагог дополнительного образования (ИЗО)- 1

Средний возраст педагогических кадров составляет 50 лет.

У ответственного за аттестацию в дошкольном учреждении возникают вопросы: Как создать условия для того, чтобы педагог сам захотел измениться? Как организовать аттестацию, чтобы она стала инструментом саморазвития? Как будет выглядеть механизм оказания педагогу психологической помощи, исходя из того, что ее содержанием должна быть коррекция его собственной активности в сторону этого развития?

С целью повышения профессионального уровня педагогов, заинтересованности воспитателей в активной партнерской деятельности был разработан «Алгоритм использования форм методической работы с кадрами». Мы применяем разные формы работы для педагогов-«начинающих» и педагогов – с опытом работы. Предусмотрены формы работы с педагогами – новаторами, с воспитателями, которые аттестуются., (формы работы на слайде: В детском саду практикуются такие формы методической деятельности как открытые занятия, *самообразование, педсовет, семинар, лекция-диалог,*



консультации, педагогический кроссворд, выставка документации, «методические посиделки», творческая мастерская, мастер-класс, педагогическая выставка, творческая группа, педагогический час, конференциях, профессиональных конкурсах, которые дают возможность самовыражения, раскрытия профессионального и творческого потенциала педагогов. .)

5. Мы *апробировали* в детском саду организацию методического сопровождения нового типа, который носит **дифференцированный характер**, практически направлен, максимально полезен, влиятелен на мотивацию профессиональной деятельности. В своей работе мы выделяем такие приоритеты:

Вариативное информирование педагогов о достижениях психолого-педагогической науки и практики, о новых требованиях к специалисту; *(семинар, мастер-класс, вебинар ит.д)*

Дифференцированное обучение и развитие педагогических кадров, повышение их квалификации; *(перспективный план до 2027г, педагоги молодые- новаторы)*

Активное формирование инновационного потенциала, профессиональной мотивации; *(материальное стимулирование и не только, психологическая поддержка)*

Формирование, изучение и внедрение перспективного опыта педагогической деятельности; *(как внутри детского сада, так и внешний опыт. Возможно по профилю деятельности)*

Подготовка методического обеспечения для осуществления образовательного процесса; *(доступ к wi-fi, наличие библиотеки)*

Формирование готовности к профессиональному самосовершенствованию *(методическая, психологическая поддержка, участие в конкурсном(постконкурсном) движении.)*

6. Методическое сопровождение включает в себя следующие задачи:

1. Оказание помощи в изучении нормативно-правовой документации по вопросам аттестации.

2. Систематизация и упорядочивание наработанного педагогом материала в соответствии с требованиями, предъявляемыми к квалификационной категории.

3. Создание условий для реализации потенциала педагога.

4. Осуществление непрерывности профессионального повышения мастерства, осуществляемого в различных формах.

5. Оказание консультативной помощи.

7. Педагогу необходимо регулярно повышать свой профессиональный уровень, постоянно развиваться и совершенствоваться, ведь знания, полученные в профильном учебном заведении, со временем утрачивают свою прочность и актуальность.



Сегодня педагогу-дошкольнику не достаточно хорошо знать своё направление и давать детям полученные ранее знания. Современное общество требует от педагога постоянно совершенствоваться, пополнять, обогащать свой профессиональный потенциал. Поэтому мы в детском саду **создаём условия**, которые мотивируют педагога к непрерывному профессиональному росту.

8. Курсы, вебинары, семинары, переподготовка и, самое важное, в этом перечне – **самообразование**. Самообразование красной нитью проходит через все направления работы педагогов, от работы с родителями, подготовки к образовательной деятельности, повышения уровня внутренней культуры до непосредственно подачи заявления на прохождения аттестации.

Потребность в самообразовании может возникнуть на любом этапе профессионального роста педагога, так как это одно из условий удовлетворения потребности утвердить себя как специалиста в системе дошкольного образования.

9. Мотивы, побуждающие педагога к самообразованию:

- ✓ Ежедневная работа с информацией
- ✓ Желание творчества
- ✓ Стремительный рост современной науки
- ✓ Изменения, происходящие в жизни общества
- ✓ Конкуренция
- ✓ Общественное мнение
- ✓ Материальное стимулирование
- ✓ Интерес

10. Для самообразования важна **индивидуальная работа педагога**, которая включает в себя:

- изучение методической литературы;
- изучение новых программ и педагогических технологий, используемых в ДОО;
- обмен опытом через очное и заочное участие в работе конференций, семинаров, конкурсов;
- повышение общекультурного уровня;
- участие в педагогических советах, семинарах, конкурсах, методических объединениях;
- **оформление портфолио.**

Общеизвестно, что ничто так не стимулирует творческую самореализацию педагогов, как ситуация успеха. Поэтому создать такую ситуацию для каждого – задача методической службы учреждения. Мы считаем, что у каждого педагога должно быть **«досье успеха»**, в котором отображены все его достижения, педагогические разработки, участие в профессиональных конкурсах и тому подобное. Таким «досье успехов» в нашем дошкольном учреждении является портфолио каждого педагога. Наполнение его документами, которые свидетельствуют о личных достижениях, - лучший мотив для творческой самореализации и



усовершенствования профессионального мастерства педагога. Основная цель портфолио – отобразить творческий и профессиональный рост, содействовать формированию навыков профессиональной рефлексии.

11 Первое, с чем сталкивается старший воспитатель при подготовке педагога к аттестации, – это отсутствие осознанного подхода, которое вызвано:

- страхом перед предстоящим испытанием, что приводит к испытанию стресса и отсрочиванию выполнения необходимых мероприятий; - неверным пониманием или недостаточным владением знаний нормативно-правовой документации, которая необходима для аттестации и как следствие «хаос» в портфолио;

- неуверенным владением современными ИКТ-технологиями;
- незнанием сроков аттестации.

Изменения в требованиях к аттестации вызывают у педагогов волнение и стресс, боязнь не справиться с новшествами, именно поэтому необходимо вести консультативную деятельность, направленную на разъяснение требований, но особенно важно уделять время на подготовку психологического настроя. Необходимо подвести педагога к знанию своих сильных сторон и уметь отразить их в своей деятельности через использование педагогических технологий в различных видах деятельности.

В межаттестационный период педагог-психолог и старший воспитатель детского сада оказывают психологическую помощь педагогическим работникам, которые волнуются и не могут самостоятельно справиться с этим состоянием. Важно систематически знакомить педагогов с новшествами и изменениями в области аттестационных требований, **для этого на сайте ДОО в разделе аттестация расположены по ссылке ГБУКК ЦСО нормативные и распорядительные документы, с которыми может ознакомиться каждый посетитель сайта, возможность подать заявление, (в начале учебного года на педчасе педагоги знакомятся с нормативными документами по вопросам аттестации, приказом заведующего о сроках, кандидатах и условиях прохождения аттестации в предстоящем учебном году)**

12. С педагогами тщательно разбираются формы для заполнения измерительных данных и приложений для правильного заполнения. Чёткое знание критериев и понимание требований позволят педагогу продуктивно, не отвлекаясь на второстепенные материалы, собрать достижения и результаты и получить желаемый результат.

В межаттестационный период уделяем должное внимание владению педагогическими технологиями как важнейшим показателям высокого уровня профессионализма педагога, диагностике и выявлению сильных сторон педагогов, раскрывающих их потенциал.



13.Каждый педагог ДОО имеет свою персональную страницу на официальном сайте детского сада, так как создание сайта открывает для педагогов новую среду и новые возможности. Сайт оказывает огромную роль на развитие и самосовершенствование педагога как профессионала и как личности. При этом у каждого педагога есть возможность не только представить опыт своей работы, рассказать о достижениях, успехах, но и взглянуть на себя, свою деятельность со стороны и подойти к процедуре аттестации с электронным портфолио.

14.Одним из критериев при аттестационном испытании является отражение результатов успешного участия воспитанников в различных конкурсах, фестивалях, олимпиадах спортивных соревнованиях. Мы с педагогами детально прорабатываем измерительные материалы, учитывая такие нюансы как например:

- *« Название конкурсного мероприятия должно быть точным»;*
- *Некоторые пункты имеют ограничение в баллах*
- *Формулировка в Перечнях «при подсчёте баллы суммируются для различных конкурсов, при победах на разных уровнях одного - поглощаются» означает, что при условии результативного участия или победы обучающихся в различных конкурсах Специалист суммирует баллы; а при условии победы одного обучающегося на муниципальном, региональном, федеральном уровнях одного и того же конкурса - засчитать наивысший балл.*

- *участие воспитанников в конкурсах сети интернет может быть рассмотрено только для претендующих на I квалификационную категорию, при условии, что сайт зарегистрирован в Роскомнадзоре.*

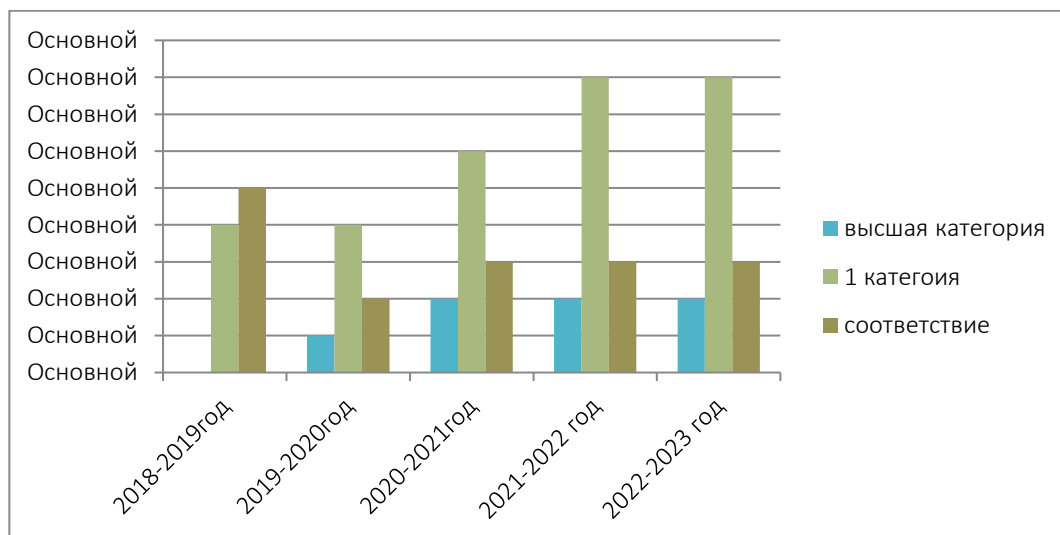
Таким образом, сопровождение и поддержка педагога в межаттестационный период позволяет наладить доверительные отношения, снять нервное напряжение педагога, повысить его компетентность в вопросах аттестации, развить уверенность в себе и своих силах, добиться успехов в профессиональном развитии и как результат получить желаемую квалификационную категорию. В силу специфики работы с детьми воспитатели отдаляются от научных формулировок и теорий, им приходится постоянно перестраиваться с уровня общения с детьми на профессиональный язык. Возможно, что данная проблема порождает неуверенность в своих силах и страх педагогов перед оформлением документации к аттестации. Поэтому методическое сопровождение работников позволяет эффективно организовать аттестационную процедуру, становится фактором роста профессионализма педагогов. А профессиональное развитие педагога – это ресурс повышения качества современного образования.



15.С помощью аттестации, в конечном итоге, обеспечивается формирование высокопрофессионального кадрового состава учреждения, что влечет за собой повышение качества образования.

Проводя анализ результативности аттестации в нашем детском саду с 2019 года можно увидеть такую картину:

Диаграмма по годам



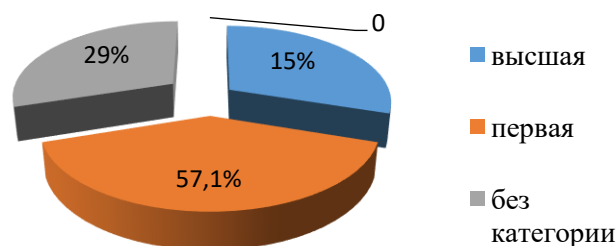
Несмотря на уменьшения показателя по «соответствию занимаемой должности», с 2020 года появились педагоги с высшей квалификационной категорией и возросло в 2 раза количество педагогов, получивших 1 квалификационную категорию.

16. Одним из показателей внутренней системы оценки качества является процентная доля аттестованных в учреждении. На 1 июня 2023 года доля аттестованных в детском саду составила 72,1%, что позволило по этому параметру внешнему эксперту зафиксировать уровень выше базового.

На 1 июня 2023г Всего 14 педагогов
высшая категория – 2 педагога (15 %)
первая категория – 8 педагогов (57,1 %)

Итого:
имеют категорию 10 педагогов (72,1 %)

соответствие занимаемой должности –
3 педагога (21,4%), без категории
(опыт работы до 2 лет)-1 педагог
(7,1%)



17. И если мы говорим об аттестации, то, прежде всего, необходимо, чтобы она из многообразия форм отчетности приобретала черты эффективного педагогического механизма развития личности, ее



самореализации в комфортных условиях. Для активизации процесса самосовершенствования, привлекаем педагогов – «рационализаторов» к наставничеству, подготовке и проведению открытых мероприятий, участие в работе творческих групп педагогов. Готовясь к аттестации, заслушиваем творческие отчеты педагогов, популяризацию опыта, создание методических продуктов.

Результаты аттестации должны быть лично значимы для педагога. Он должен испытывать потребность в том, чтобы его оценивали в соответствии с принятыми критериями, и доверять этим критериям.

Опыт подтверждает, что, используя разные современные формы работы, можно способствовать эффективному повышению профессионального мастерства педагогов, их самообразованию и самосовершенствованию, раскрытию творческих возможностей и успешному прохождению аттестации.

18. На практике аттестация на «Соответствие занимаемой должности» — это периодическая проверка сотрудника на соответствие занимаемой должности. По результатам аттестационная комиссия оценивает, обладает ли сотрудник нужными знаниями и навыками.

Подготовка к проведению процедуры на «Соответствие занимаемой должности» включает в себя те же формы, что и аттестация на получение квалификационной категории. С разницей в том, что материалы не отправляются экспертам для оценивания, а руководителем готовится представление на аттестуемого для получения статуса «Соответствие занимаемой должности». Аттестация на соответствие проводится 1 раз в 5 лет. Здесь очень важно соблюсти регламент подготовки документов:

1. Аттестация проводится на основании приказа руководителя;
2. Ознакомление и Представление аттестуемых за 30 дней до проведения аттестации по графику
3. Аттестация проводится на заседании аттестационной комиссии с участием пед.работника.
4. Решение аттестационной комиссии «Соответствует занимаемой должности» или «Не соответствует занимаемой должности» принимается в отсутствие пед. Работника.
5. Результаты оглашаются пед. работнику сразу же.
6. В течение 2 дней готовится выписка из протокола заседания аттестационной комиссии.
7. В течение 3 дней работодатель знакомит под роспись аттестуемого с выпиской из протокола.
8. Сведения об аттестации на соответствие занимаемой должности (в отличие от квалификационной категории) в трудовую книжку не вносятся

19. Исследования и наш личный опыт показывают, что только в профессионально зрелом педагогическом коллективе, благодаря атмосфере сотрудничества и взаимопонимания, создаются условия для эффективной



деятельности каждого из его членов, что способствует повышению качества предоставляемых услуг.