

## Методический проект МБОУ СОШ № 9 «Оценка квалификации педагога как инструмент профессионального роста»

**Тема:** Механизм управления профессиональным развитием педагога в условиях внедрения профессионального стандарта «Педагог»

МБОУ СОШ № 9 с января 2016 года включилась в краевой проект «Оценка квалификации педагога как инструмент профессионального роста педагога» и имеет статус региональной инновационной площадки по внедрению профстандарта «Педагог» (приказ МО КК от 09.03.2016 г № 64-11-05)

### **Предпосылки:**

1. Внедрение профстандарта и, следовательно, проведение внутренней экспертизы деятельности педагогов на соответствие заявленным требованиям
2. Внутренняя ситуация в ОО, предполагающая необходимость профессионального роста педагогов, в том числе и до соответствия уровню профстандарта. (Наличие детей с разными образовательными возможностями, и необходимость их качественного обучения)
3. Необходимость разработки и принятия корпоративного стандарта, отражающего специфику ОО.

### **Проблема:**

Формальное осуществление образовательной деятельности без учета особенностей развития детей и, следовательно, падение уровня учебной мотивации и, следовательно, качества образования.

### **Управленческая задача:**

Создать условия для обеспечения готовности учителей к осуществлению профессиональной деятельности в соответствии с трудовыми функциями, указанными в профстандарте и востребованными с учетом специфики образовательного контингента.

### **Шаги решения задачи:**

- 1) **Выявить степень готовности учителей к осуществлению профессиональной деятельности** – подразумевается **внутренняя экспертиза** деятельности учителя, сам процесс, длительный во времени. Сразу возникают **вопросы:** кто ее будет осуществлять, чтобы она была компетентна, по каким критериям будем определять эту степень готовности, что возьмем за показатели и т.д.? Весь **инструментарий** мы разрабатываем сами, он и сейчас еще дорабатывается с учетом выявляемых моментов. Экспертизу договорились на педсовете пока проводить внутреннюю, с привлечением администрации и привлекаемых экспертов-предметников, **никакой общественной составляющей**. Рано еще.

Как и при помощи чего мы проводим данную экспертизу?

Критерий (трудовое действие из корпоративного	Показатели (проявления) – должны отражать нашу специфику в наполнении			Процедуры	Источник информации
	1 уровень	2 уровень	3 уровень		

профстандарта)	Репродуктивный	Продуктивный	Творческий		
Разработка программ учебных дисциплин в рамках ООП школы  (берется из профстандарта)	Работает по типовым программам	Вносит в определенных условиях изменения (часы, формы...)	Адаптирует типовую программу под класс, в системе проводит коррекцию на основе рефлексии	Экспертиза программы  Собеседование  Изучение документации  Наблюдение	Программа учебной дисциплины

Оценочный лист деятельности педагога \_\_\_\_\_

Разработка программ учебных дисциплин в рамках ООП школы  (берется из профстандарта)	Экспертиза программ	Собеседование	Изучение документации	Наблюдение	Примечания  (Почему так?)
1 уровень Репродуктивный					
2 уровень Продуктивный					
3 уровень Творческий					

2) Второй шаг, когда экспертиза проведена, материал о деятельности учителя собран, на заседании экспертного совета происходит ранжирование учителей по степени их готовности к осуществлению трудовых функций - решается, к какой условной группе учителей относится работник, от этого будет зависеть принимаемое дальше управленческое решение. Групп таких условно 4 (говорю на языке действий):

**-не умею, но хочу** – таких людей надо обучать

**-не умею и не хочу** – деятельность таких педагогов надо нормировать через документы

**-умею, но не хочу** – стимулировать (сделаешь – получишь)

**-умею и делаю** – поощрять (морально, материально, обобщать опыт и т.д.)

3) Следовательно, 3 шаг – это и есть осуществление принятых управленческих решений относительно каждого работника. Для кого-то это ИОП, чью-то деятельность нормируем локальными актами, для кого-то продумываем систему стимулирования или поощрений.

**Если решения были приняты правильно, профессиональная деятельность педагога после выполнения этих решений должна перейти на качественно новый уровень.**

Как это можно понять? Нужно снова запустить данный процесс – т.о. механизм оценки квалификации педагога приобретает **циклический характер**:

-выбор отслеживаемых трудовых действий – берем из профстандарта с учетом заложенной нами специфики (т.е. актуальных для нашей ОО)

-выявление степени владения профессиональной деятельностью – это сама внутренняя экспертиза деятельности (образцы документации покажу ниже)

-фиксация результатов производится в разработанных оценочных листах (это наш инструментарий)

-определение степени готовности педагога с осуществлению профессиональной деятельности происходит с использованием результатов, полученных в ходе экспертизы и зафиксированных в оценочных листах

-степень определена (учитель отнесен к определенной группе по определенным параметрам) – мы принимаем управленческое решение, что делать, чтоб вырос профессиональный уровень педагога (с учетом нашей специфики)

### **Результаты**

Теперь о главном: зачем все это? Конечно, **прямой результат** – при условии правильности принятых управленческих решений, это ***профессиональный рост педагога, влияющий на качество организации образовательной деятельности, а следовательно, и на образовательный результат.***

**Побочный результат (эффект)**: На самом же деле ***от учителя*** весь этот механизм проведения оценки его квалификации ***не требует никаких дополнительных затрат***, а, наоборот, может служить **источником информации для оценки деятельности педагога на соответствие занимаемой должности.**

Мы приняли решение. Если у учителя в деятельности преобладает по большинству критериев 1 уровень, он может быть аттестован на соответствие занимаемой должности, если - 2 или 3, то после выполнения соответствующих рекомендаций, работник может, по желанию, писать заявление на квалификационную категорию.

### **Риски (трудности)**

Самый большой **риск** для нас был в том, чтобы не погрязнуть в новых бумагах, а применить ***уже имеющуюся систему внутришкольного контроля*** в условиях внедрения профстандарта, **не изобретая никаких новых процедур.**

***Самое трудное*** - выразить это в документах, разработать инструментарий, разграничить понятия критериев, параметров и оценочных суждений.

### **Тиражирование**

Тиражировать можно саму модель, и подходы к использованию результатов, а наполнение, трудовые действия, положенные в основу критериев, будут свои, отражающие специфику ОО и работающие на решение конкретной поставленной управленческой задачи