

Информационная поддержка процесса подготовки к аттестации

С. М. Валюшкина,

директор СШ № г. Полоцка

Все субъекты образовательного процесса в нашей стране в организации образовательного процесса руководствуется едиными нормативными актами. Однако, практика работы в двух принципиально различных учебных заведениях: гимназии – в качестве заместителя директора по учебно-методической работе и директора школы, находящейся на городской окраине, показывает, что специфика учреждения накладывает отпечаток на организацию жизнедеятельности коллективов по всем направлениям. Не является исключением и организация работы аттестационной комиссии.

Унифицированность процесса во всех учебных заведениях определяется принятой Инструкцией об аттестации педагогических кадров. Этапы создания аттестационной комиссии и порядок ее работы четко прописан и «изобретать велосипед» нет необходимости. Оформление документации также определено нормативными актами. Вместе с тем, работа на местах всегда имеет свою специфику в зависимости от специфики самого учреждения образования. Особенно ярко эти отличия проявляются в системе работы по мотивированию педагогов к сдаче экзамена на высшую категорию (катеорию учителя-методиста) либо к ее подтверждению.

Процент педагогов высшей категории, которых в первую очередь касаются нововведения, предусмотренные Инструкцией о порядке проведения аттестации педагогических работников, в гимназиях, как правило, значительно выше этого же показателя в небольших общеобразовательных школах. Учащихся, прошедшие конкурсный отбор при приеме в гимназию, и их родители предъявляют повышенные требования к педагогическому составу, а, соответственно, мотивация к повышению собственного профессионального уровня, квалификационной категории у педагогов значительно выше. Мотивация же к повышению квалификации и особенно документальному его подтверждению в общеобразовательном учреждении требует дополнительного стимулирования. Разница между уровнем оплаты труда учителей высшей и первой категории не столь значительна, потому (принимая во внимание не до конца известную учителям форму работы по описанию своего опыта) материальная заинтересованность педагогов стоит не на самом первом месте. Систематические публикации республиканских периодических изданий по данной проблеме помогают найти верные ориентиры администрации на местах. И хотя большинство

статей, появившихся в последнее время в «Настаўніцкай газеце» по теме аттестации, касаются в первую очередь экзамена на высшую категорию, они могут и должны быть детально изучены педагогами всех категорий, поскольку ясно представляют рамки и горизонты, к которым надо стремиться. Четко представляя в каком виде должен быть представлен накопленный опыт, педагог целенаправленно выстраивает авторскую дидактическую систему: ставит обоснованные цели, разрабатывает план действий (формулирует конкретные задачи, требующие поэтапного решения), формулирует принципы работы, отбирает, разнообразит и систематизирует наиболее эффективные методы и приемы, имеющиеся в методическом арсенале, отыскивает средства обучения, воспитания, развития, коррекционной работы, которые помогут достичь желаемого будущего. Таким образом, работа аттестационной комиссии не замыкается в констатации уровня профессиональной подготовки, а выстраивает стройную систему работы по повышению профессионального мастерства всех членов коллектива, основанную на моделировании и проектировании педагогической деятельности.

Особое значение в сопровождении официальной процедуры аттестации приобретает информационная поддержка процесса и создание положительного психологического образа аттестуемого педагога внутри коллектива. Для дополнительного стимулирования участия членов коллектива в аттестации в методическом кабинете школы размещается перспективный план аттестации педагогических работников

Методическое объединение	ФИО педагога	Категория	Дата присвоения	Год возможной следующей аттестации
Учителей точных наук				
Учителей естественных наук				
Учителей иностранных языков...				

Не случайным в данном случае является размещение фамилий педагогов не по алфавиту, а в соответствии со списками членов методических объединений. Таким образом включается дополнительное стимулирование со стороны «коллег по цеху», заинтересованных в том, чтобы все члены методического объединения непрерывно работали над повышением своего профессионального мастерства.