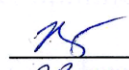


МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ТЮМЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ИНСТИТУТ ПСИХОЛОГИИ И ПЕДАГОГИКИ  
Кафедра общей и социальной педагогики

ДОПУЩЕНО К ЗАЩИТЕ В ГЭК  
И ПРОВЕРЕНО НА ОБЪЕМ  
ЗАИМСТВОВАНИЯ  
Заведующий кафедрой  
д-р пед.наук  
 И.Н. Емельянова  
23 июля 2016 г.

**МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ**

ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ПОДГОТОВКИ  
К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ  
РАБОТНИКОВ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

44.04.01 Педагогическое образование  
Магистерская программа «Преподаватель высшей школы»

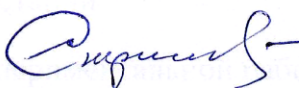
Выполнил работу  
Студент 2 курса  
очной формы обучения  
Научный руководитель  
д-р пед. наук, доцент,  
профессор кафедры общей и  
социальной педагогики  
Рецензент  
канд. пед. наук, доцент  
кафедры методологии и теории  
социально-педагогических  
исследований

  
(Подпись)

Чубукова Елена  
Михайловна

  
(Подпись)

Белякова Евгения  
Гелиевна

  
(Подпись)

Строкова Тамара  
Александровна

Тюмень 2016

## СОДЕРЖАНИЕ

Глоссарий	3
Введение	5
Глава 1. Теоретико-методологические основы организации педагогического сопровождения процесса подготовки педагогических работников к профессиональной аттестации в условиях среднего профессионального образования	13
1.1. Аттестация профессиональной компетентности педагогических работников: содержание, принципы, виды	13
1.2. Понятие педагогического сопровождения. Его основные характеристики, принципы, содержание, этапы	24
1.3. Анализ опыта организации сопровождения подготовки педагогических работников к профессиональной аттестации в организациях среднего профессионального образования	31
Выводы по первой главе	37
Глава 2. Опытно-экспериментальная работа по совершенствованию профессиональной компетентности педагогических работников в межаттестационный период в условиях среднего профессионального образования	39
2.1. Анализ состояния подготовки к профессиональной аттестации педагогических работников среднего профессионального образования	40
2.2. Реализация программы педагогического сопровождения подготовки педагогических работников к профессиональной аттестации	47
2.3. Оценка результативности опытнo-экспериментальной работы	56
Выводы по второй главе	63
Заключение	65
Список литературы	67
Приложения	

## ГЛОССАРИЙ

**Аттестация** – определение квалификации работника, с целью проверки соответствия занимаемой должности.

**Аттестация кадров** – это периодическая проверка профессионального уровня работника для установления соответствия его квалификации занимаемой должности или выполняемой им работы.

**Аттестация персонала** – один из важнейших элементов кадровой работы, представляющий собой периодическое освидетельствование профессиональной пригодности и соответствия занимаемой должности каждого работника определенной категории.

**Аттестация педагогических работников** – процедура подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников в целях установления квалификационной категории.

**Квалификация** – уровень знаний, умений, навыков и компетенции, характеризующий подготовленность к выполнению определенного вида профессиональной деятельности.

**Педагогическое сопровождение** подготовки к профессиональной аттестации педагогических работников – деятельность сопровождающего, направленная на создание оптимальных педагогических условий для успешной подготовки к процедуре профессиональной аттестации и тем самым его профессионального развития.

**Педагогический работник** – физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности.

**Принципы проведения аттестации педагогических работников** – исходные положения, которые определяют построение процедуры аттестации и влияют на выводы специалистов, осуществляющих экспертную деятельность.

**Профессиональное развитие личности** – это совершенствование человека как субъекта труда, т.е. совершенствование его профессиональных способностей, знаний, умений, достижение лучших проф. результатов, карьерный рост и так далее.

**Саморазвитие** – это осознанный процесс, который человек осуществляет без какой-либо внешней поддержки, используя при этом исключительно свои моральные и физические ресурсы для того, чтобы совершенствовать свой потенциал и реализовать себя как личность.

## ВВЕДЕНИЕ

**Актуальность исследования.** Одним из важнейших средств оценки и развития профессионализма педагогических работников является аттестация. Аттестация педагогического работника сегодня – это не столько формальная процедура, требующая составления большого числа отчетных документов, сколько самооценка профессиональных достижений, самоанализ педагогических проблем и задач, решение которых осуществлялось в межаттестационный период. Аттестация - это процесс двусторонний, который предполагает, с одной стороны, внутренний самоанализ педагогической работы преподавателя, поставленных целей, результатов их реализации за определенный период, с другой стороны, внешний анализ эксперта этой деятельности. В итоге в ходе аттестации повышается профессиональный уровень преподавателя и в определенной степени меняется его социальное положение.

Однако, проводимая в настоящее время аттестация, носит все чаще констатирующий характер, что не позволяет педагогу своевременно включить внутренние силы для творческой самореализации. Многие педагоги не готовы к творческой инновационной деятельности и не стремятся использовать свой творческий потенциал в педагогической деятельности. Возможно это, в значительной мере обусловлено тем, что администрация образовательного учреждения не уделяет должного внимания построению индивидуальных маршрутов профессионального развития педагогов в межаттестационный период.

Таким образом, объективные социальные условия создают необходимость специального педагогического исследования способов индивидуального сопровождения педагогических работников в межаттестационный период.

Актуальность исследования определяется **противоречиями** между:

– потребностью педагогической практики в педагогическом сопровождении аттестации профессиональной компетентности педагогических работников и недостаточной его теоретико-методической обеспеченностью;

– между необходимостью учета принципов личностно-ориентированного подхода к процессу подготовки к аттестации и механизмов, которые не обеспечивают реализации данных процессов;

– между необходимостью педагога соответствовать квалификационным требованиям и недостаточной разработанностью организационно-педагогических условий для ее удовлетворения.

Поиск эффективных путей разрешения данных противоречий обусловили **проблему исследования**: каким образом можно организовать процесс подготовки педагогических работников к профессиональной аттестации, чтобы способствовать их профессиональному развитию.

**Цель исследования** – выявить и обосновать педагогические условия сопровождения подготовки педагогических работников к профессиональной аттестации, способствующие профессиональному развитию педагога.

**Объект исследования** – педагогическое сопровождение профессионального развития педагогических работников среднего профессионального образования.

**Предмет исследования** – способ организации педагогического сопровождения профессионального развития педагогических работников в межаттестационный период.

**Задачи исследования:**

1. Провести анализ литературы по проблеме аттестации педагогических работников, систематизировать основные подходы к определению сущности педагогического сопровождения и аттестации;

2. Выделить комплекс условий, способствующих профессиональному развитию педагогов в межаттестационный период;

3. Разработать модель сопровождения подготовки педагогических работников среднего профессионального образования к профессиональной

аттестации, апробировать траекторию индивидуального развития педагогов в межаттестационный период;

4. Проанализировать и систематизировать полученные данные, оценить эффективность программы сопровождения и индивидуальных траекторий развития.

**Гипотеза исследования:** подготовка педагогических работников к профессиональной аттестации будет эффективной, если:

– она будет осуществляться на основе целостной программы сопровождения;

– педагогические работники, охваченные программой сопровождения, будут занимать активную позицию, принимать самостоятельные решения в построении индивидуальных траекторий развития;

– в содержание педагогического сопровождения подготовки педагогических работников к профессиональной аттестации, включается обучение необходимым для осуществления своей профессиональной деятельности знаниям, умениям, навыкам;

– индивидуальные траектории развития педагогов выстраиваются на основе прогнозирования имеющихся затруднений и направлены на их преодоление и последующее профессиональное развитие.

– педагогическое сопровождение подготовки строится на основе личностно-ориентированного подхода и обеспечивает наиболее полный учет возрастных и психологических особенностей преподавателей профессиональной образовательной организации;

– будет обеспечиваться оперативная обратная связь всех субъектов педагогического сопровождения.

#### **Методологические и теоретические основы исследования.**

Основные положения **личностно-деятельностного подхода** заложены и раскрыты в работах Л.С. Выготского, А.Н. Леонтьева, С.Л. Рубинштейна. В этих исследованиях личность рассматривается как субъект деятельности,

которая сама, формируясь в деятельности и общении с другими людьми, определяет характер этой деятельности. Использование личностно-деятельностного подхода обусловлено тем, что последовательная его реализация повышает эффективность процесса аттестации педагогических работников по следующим показателям:

- придание результатам оценки профессиональной квалификации педагогических работников социально и личностно значимого смысла;

- возможность выделения основных и промежуточных результатов развития профессиональной компетентности педагогических работников, выраженных в терминах ключевых задач, которые должны быть положены в основу выбора и структурирования их профессиональной деятельности;

- определение этапного характера процесса развития профессиональной компетентности педагогических работников, каждый этап которого характеризуется определенными новообразованиями, выраженными в форме ожидаемых результатов;

- осуществление оценки профессиональной компетентности педагогических работников сквозь призму их мотивов, ценностных ориентаций, целей, интересов и перспектив;

Следующим методологическим основанием исследования выступает **акмеологический подход**. В его основе находится феномен «акмеология», суть которого может быть раскрыта следующим образом: «быть в полном цвете, на высшей ступени развития». Положения акмеологического подхода получили отражение и развитие в трудах А.А. Деркача, В.Г. Кузьминой, А.К. Марковой, В.Н. Маркова, и др. Роль акмеологического подхода в процессе проведения аттестации педагогических работников проявляется в следующем:

- оценивание профессиональной компетентности педагогических работников следует рассматривать в контексте целостного совершенствования их личности, когда их индивидуальные, личностные и субъективно-деятельностные характеристики рассматриваются в единстве;



– в процессе проведения аттестации важно определить движущие силы развития профессиональной компетентности педагогических работников (объективные и субъективные), влияющие на развитие их профессионализма; чем ближе объективные и субъективные движущие силы, тем выше вероятность достижения вершин профессиональной деятельности;

Построение концепции аттестации в ракурсе современных требований, а также тот факт, что объектом оценивания в ходе аттестации является профессиональная компетентность педагогических работников, обуславливают необходимость обратиться к **компетентностному подходу**. В наиболее общем плане компетентностный подход (А.М. Новиков, В.В. Сериков, Б.Д. Эльконин и др.) – это совокупность общих принципов определения целей образования, отбора его содержания, организации образовательного процесса и оценки образовательных ресурсов.

Цели и задачи компетентностного подхода в образовании раскрываются через содержание понятий «компетенция» и «компетентность», которые имеют сравнительно длительную историю становления и, наряду с понятием «квалификация», берут свою основу в производственных отношениях и социологии труда. Получив широкое распространение в социальной сфере и области производственного менеджмента, эти понятия достигли образовательной сферы и определили результат образования и новые критерии качества подготовки, переподготовки и повышения квалификации специалистов.

Данные понятия достаточно подробно раскрываются в научно-педагогической литературе. Здесь мы лишь отметим, что категория «компетенция» является комплексом продуктивно приобретенных знаний, умений и навыков, личностных качеств и опыта практической деятельности в предметной области. Компетентность определяет способность применить указанный комплекс в произвольной внешней ситуации в профессиональной сфере. В соответствии с этим компетентностный подход в образовании имеет целью достижение интегрированного результата – компетентности – через

приобретение компетенций. Данный подход призван сформировать компетентного специалиста, способного адаптироваться к произвольным профессиональным условиям и изменениям на профессиональном рынке труда.

На этом основании можно сделать вывод о том, что компетентностный подход в процессе аттестации обеспечивает нацеленность критериально-оценочного инструментария на определение профессиональной компетентности педагогических работников наиболее оптимальным образом. Целесообразное использование положений компетентностного подхода позволяет определить место профессиональной компетентности в структуре профессиональной деятельности педагогических работников. Кроме того, появляется реальная возможность выявить критерии и уровни качества подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогических работников, а также разработать оптимальную содержательно-методическую стратегию дальнейшего развития их профессиональной компетентности.

**Методы исследования.** Для решения поставленных задач и проверки выдвинутой гипотезы планируется использовать комплекс методов, адекватных объекту и предмету исследования. К теоретическим методам отнесем анализ психолого-педагогической литературы, законодательных и нормативно-правовых актов и документов, сравнение, обобщение. К эмпирическим методам относятся диагностика, наблюдение, экспертная оценка, анкетирование, беседа с педагогическими работниками, беседа с экспертами и методистами профессиональной образовательной организации, анализ и экспертиза аттестационных материалов, формирующий педагогический эксперимент, качественный и количественный анализ экспериментальных данных.

**База исследования:** исследование проведено на базе Государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Тобольский многопрофильный техникум» г.Тобольска. В исследовании приняли участие 17 педагогических работников, 10 из которых заявлены на присвоение или подтверждение первой квалификационной категории, 7 на присвоение или подтверждение высшей квалификационной категории.

**Этапы исследования:** исследование проводилось в несколько этапов:

1) Теоретический этап:

- анализ психолого-педагогической литературы по проблеме исследования;
- анализ законодательных и нормативно-правовых актов.

2) Констатирующий этап:

- анализ системы подготовки к профессиональной аттестации педагогических работников вышеназванной профессиональной образовательной организации;
- оценка уровня квалификации, участвующих в исследовании педагогических работников;
- выявление способности педагогических работников к саморазвитию;
- разработка модели и на ее основе программы сопровождения подготовки педагогических работников к профессиональной аттестации;

2) Формирующий этап:

- реализация программы сопровождения подготовки педагогических работников к профессиональной аттестации;
- разработка и апробация индивидуальных траекторий развития педагогических работников;

3) Контрольный этап:

- оценка уровня квалификации педагогических работников, охваченных программой сопровождения и их способности к саморазвитию;
- обобщение и обработка результатов исследования;
- анализ эффективности модели и условий педагогического сопровождения подготовки к профессиональной аттестации педагогических работников и разработанных на ее основе индивидуальных траекторий развития педагогических работников в межаттестационный период;

**Новизна исследования** заключается в определении и экспериментальной проверке комплекса мероприятий, направленных на создание условий, необходимых для подготовки и успешного прохождения аттестации с учетом индивидуального подхода к личности педагогического работника.

**Практическая значимость исследования** заключается в том, что в результате исследования разработаны и апробированы:

- модель сопровождения подготовки педагогических работников к профессиональной аттестации;
- программа сопровождения и индивидуальные траектории развития педагогических работников в межаттестационный период которые могут быть использованы в работе государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Тобольский многопрофильный техникум» и других профессиональных образовательных организациях.

Результаты исследования обобщены в одной публикации (Е.М. Чубукова. Активные формы работы с педагогами в профессиональной образовательной организации как средство профессионального развития // Новые идеи – новый мир: сборник научных работ молодых ученых. – Тюмень: Издательство «Печатник», 2015. – 180 с.)

# **ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ СОПРОВОЖДЕНИЯ ПОДГОТОВКИ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В УСЛОВИЯХ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

## **1.1. Аттестация профессиональной компетентности педагогических работников: содержание, принципы, виды**

Приступая к рассмотрению понятия аттестация педагогических работников, стоит обратить внимание на такие понятия как: аттестация, аттестация кадров, аттестация персонала.

Большой юридический словарь характеризует аттестацию (от лат. attestation - свидетельство) как свидетельство, определение квалификации работника, уровня знаний учащихся, отзыв или характеристику [9].

Энциклопедический юридический словарь понимает под аттестацией "определение квалификации работника, с целью проверки соответствия занимаемой должности".

Толковый словарь терминов и понятий дает определение аттестации как процессу оценивания соответствия кого-либо или чего-либо некоторым критериям, степени наличия или отсутствия тех или иных признаков, в совокупности характеризующих качество объекта оценки.

Ученые-правоведы в своих научных работах дают следующие определения аттестации:

В.И. Курилов рассматривает аттестацию в узком и широком смыслах: так, в узком смысле аттестация - это проводимая предприятием, учреждением, организацией с помощью аттестационной комиссии в целях постоянного повышения деловой квалификации и идейно-политического уровня работников, улучшения их подбора и расстановки, периодическая проверка деловых, политических, организаторских, моральных и личных качеств работников определенной категории в специальной организационной форме; в широком - это определение квалификации, уровня знаний работника,

учащегося, гражданина, соответствия его деловых и политических качеств определенной профессии, специальности, квалификации или должности [23].

А.П. Жиров характеризует аттестацию как установленную государством форму периодической проверки специальной трудовой правоспособности определенной категории работников и качества выполнения ими своей трудовой функции с целью установления соответствия аттестуемых занимаемой должности, повышения их профессионального и морально-политического уровня, а также содействия администрации в улучшении подбора и расстановки кадров [17].

А.Г. Хныкин понимает под аттестацией периодическую комплексную проверку уровня деловых, личностных, а также соответствие моральных качеств работника его должности и выполняемой работе [39].

Ф.П. Негру определял аттестацию как проведение проверки квалификации работника путем периодической оценки его знаний, опыта, навыков, способностей, т.е. его соответствия занимаемой должности или выполняемой работе [28].

В трудовом праве **аттестация кадров** – это периодическая проверка профессионального уровня работника для установления соответствия его квалификации занимаемой должности или выполняемой им работы [1]. Основная задача проведения аттестации заключается в проверке профессиональных навыков, деловых качеств или специальных теоретических знаний работника, а также его умения применять их при выполнении трудовой функции, определенной трудовым договором. Аттестация проводится с целью рациональной расстановки кадров и их эффективного использования. По результатам аттестации принимается решение, изменяющее или сохраняющее аттестуемому занимаемую должность. Трудовой кодекс РФ содержит нормы относительно аттестации работников в части закрепления права работодателя расторгнуть трудовой договор с работником, если последний не соответствует занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Главным условием прекращения

трудовых отношений по данному основанию является подтверждение факта несоответствия результатами аттестации.

**Аттестация персонала** в современной практике управления — один из важнейших элементов кадровой работы, представляющий собой периодическое освидетельствование профессиональной пригодности и соответствия занимаемой должности каждого работника определенной категории.

В своей работе мы будем понимать под аттестацией именно аттестацию педагогических работников. Порядок проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденный приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014г, № 276 определяет **аттестацию педагогических работников** – как процедуру подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников в целях установления квалификационной категории.

Основными задачами проведения аттестации являются:

- стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогических работников, их методологической культуры, профессионального и личностного роста;
- определение необходимости повышения квалификации педагогических работников;
- повышение эффективности и качества педагогической деятельности;
- выявление перспектив использования потенциальных возможностей педагогических работников;
- учёт требований федеральных государственных образовательных стандартов к кадровым условиям реализации образовательных программ при формировании кадрового состава организаций;

– обеспечение дифференциации размеров оплаты труда педагогических работников с учетом установленной квалификационной категории и объема их преподавательской (педагогической) работы.

Рассматривая понятие и значение аттестации педагогических работников необходимо обозначить ряд основных нормативных источников регламентирующих порядок аттестации данной категории специалистов. К ним относятся:

1. Трудовой Кодекс РФ;
2. Федеральный закон РФ от 29.12.2012г. № 273 - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
3. Приказ Минобразования РФ от 07.04.2014 г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;
4. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (Минздравсоцразвития России) от 26.08.2010 N 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования»;
5. Постановление Правительства РФ от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

Наиболее важным в проведении аттестации педагогических работников следует считать те исходные положения, которые определяют построение процедуры аттестации и влияют на выводы специалистов, осуществляющих экспертную деятельность, т.е. принципы проведения аттестации.





**Рис.1 Принципы проведения аттестации педагогических работников**

Наиболее полно, на наш взгляд, данные принципы представлены в методике оценки уровня квалификации педагогических работников, разработанной группой специалистов института содержания образования государственного учреждения министерства образования и науки Российской Федерации под редакцией В.Д. Шадрикова, академика РАО, доктора психологических наук, профессора, директора института содержания образования НИУ-ВШЭ, И.В. Кузнецова, кандидата психологических наук, директора ГОУ ЯО Центр «Ресурс».

Все принципы условно можно разделить на три группы:

К первой группе **научно-методических принципов** следует отнести принцип деятельностного подхода, который требует от экспертов реализации

разностороннего подхода к оценке педагогической деятельности в процессе аттестации.

Так же к этой группе относится принцип критериальной ясности, который предполагающий четкое определение содержания и предмета оценивания. Основу создания критериальной базы для определения соответствия требованиям занимаемой должности и квалификационным категориям задает профессиональный стандарт педагога.

Принцип дифференциации уровня квалификации педагогов так же относится к первой группе и предполагает определение таких показателей и параметров оценки, которые позволяют дифференцировать педагогических работников по уровням квалификации.

Принцип ориентации на повышение качества педагогических кадров предполагает, что аттестационная процедура является одним из важнейших механизмов управления качеством педагогической деятельности. Оценка и самооценка уровня квалификации, проведенная на основе разработанных критериев позволяет увидеть зоны развития для каждого из аттестуемых педагогов и разработать индивидуальную программу профессионального развития.

Ко второй группе так называемых **организационных принципов относят:** принцип сочетания экспертной оценки и самооценки, который предполагает участие аттестуемого педагога в процессе аттестации.

Принцип коллегиальности, объединения государственного и общественного участия (в том числе профсоюзов) при проведении аттестации предполагает исключение субъективизма и предвзятости при оценке уровня квалификации педагога. Реализация данного принципа предполагает открытость процедуры оценивания и для аттестуемого педагога, он имеет право лично присутствовать при его аттестации на заседании аттестационной комиссии;

Принцип профессионализма и независимости деятельности экспертов предполагает высокий уровень квалификации экспертов и независимость их

действий.

Третью группу составляют **этические принципы**. К ним следует отнести принципы уважения к личности аттестующегося педагога, индивидуального подхода, обеспечения квалифицированной помощи и сопровождения аттестующегося педагога.

Соблюдение данных принципов способствует обеспечению открытости аттестационной процедуры, создает комфортные условия для аттестующихся педагогов, обеспечивает объективные отношения к педагогическим работникам, исключает различные проявления дискриминации при проведении аттестации.

Исследуя процедуру аттестации педагогических работников можно выделить два вида аттестации:

- 1) аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности;
- 2) аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории.

Первый вид аттестации является обязательным и проводится один раз в 5 лет, на основе оценки профессиональной деятельности педагогических работников аттестационными комиссиями, которые формируются самими организациями. Основанием для проведения данного вида аттестации является представление работодателя.

После проведенной аттестации комиссия принимает решение о соответствии или несоответствии занимаемой должности.

Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории (второй вид) в отличие от аттестации на соответствие занимаемой должности является добровольной, т.е. проводится по желанию работника. По итогам такой аттестации ему присваивается первая или высшая категория. Полученная категория устанавливается так же сроком на пять лет и продлению не подлежит. Существенным отличием данного вида аттестации, является то что, она проводится аттестационными комиссиями, которые формируются федеральными органами исполнительной власти либо

уполномоченными органами государственной власти субъектов Российской Федерации.

Основанием для проведения данного вида аттестации является заявление самого работника.

В целях установления квалификационной категории аттестационная комиссия проводит оценку профессиональной деятельности педагогических работников на основе результатов их работы. По результатам работы аттестационная комиссия принимает решение об установлении первой (высшей) квалификационной категории либо об отказе в установлении заявленной категории. Порядок проведения аттестации (от 7 апреля 2014г. №276) четко регламентирует требования, предъявляемые к первой и высшей квалификационным категориям.

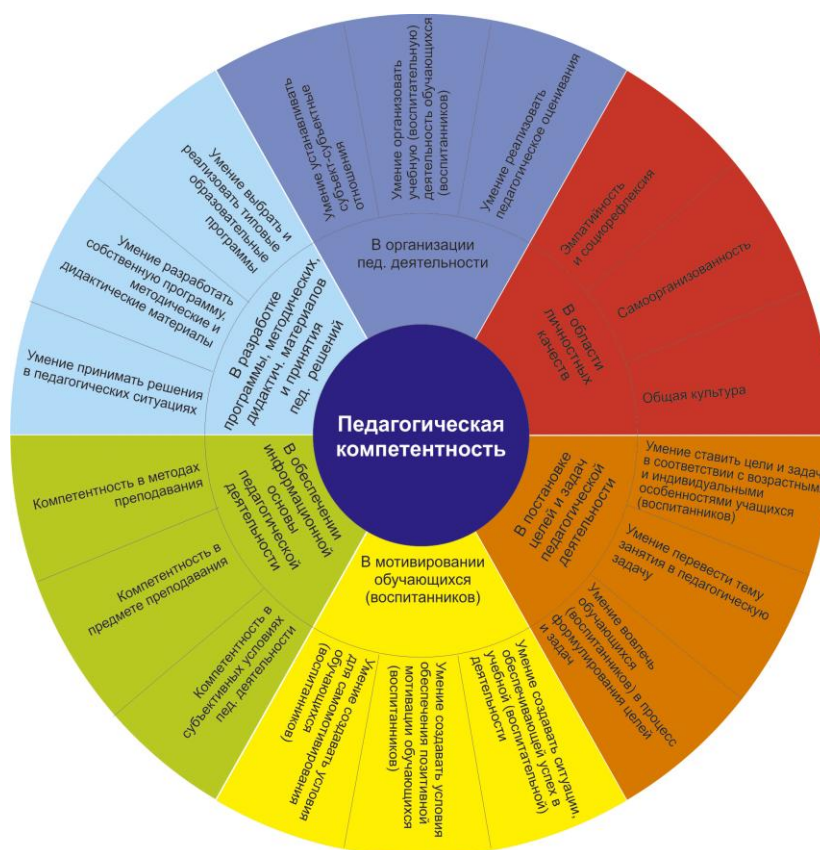
Если работник не удовлетворен результатами аттестации, он имеет право обжаловать решение аттестационной комиссии в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Основу создания критериальной базы для определения соответствия требованиям занимаемой должности и квалификационным категориям задает профессиональный стандарт, разработанный на основе анализа профессиональной деятельности. Действующий профессиональный стандарт педагога, утвержден Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации 18 октября 2013г № 544н вступил в действие с 1 января 2015г. Согласно данного стандарта, разработанного с позиции системно-деятельностного подхода педагог должен обладать рядом компетенций, которые в свою очередь формируют профессиональную компетентность педагога. Проведение оценки профессиональной деятельности в процессе аттестации предполагает, прежде всего, анализ качества решения различных функциональных задач. Исходя из того, что успешность решения тех или иных профессиональных задач педагога определяется компетентностью, можно сделать вывод о том, что именно она является важнейшим элементом оценки и самооценки в процессе аттестации.

В рамках профессионального стандарта под компетентностью следует понимать системное проявление знаний, умений, способностей и личностных качеств, позволяющих успешно решать функциональные задачи, составляющие сущность профессиональной деятельности. В соответствии с профессиональным стандартом квалификация педагога может быть описана как совокупность шести основных компетентностей:

1. Компетентность в области личностных качеств.
2. Компетентность в постановке целей и задач педагогической деятельности.
3. Компетентность в мотивировании обучающихся (воспитанников) на осуществление учебной (воспитательной) деятельности.
4. Компетентность в разработке программы деятельности и принятии педагогических решений.
5. Компетентность в обеспечении информационной основы педагогической деятельности.
6. Компетентность в организации педагогической деятельности.

Для удобства использования данных компетентностей в процессе аттестации была составлена графическая форма (см. рисунок 1).



**Рис. 2 Структура педагогической компетентности**

Главными способами оценки уровня квалификации педагогических работников при установлении соответствия требованиям первой и высшей квалификационных категорий являются методы оценки и самооценки профессиональной деятельности педагога.

Оценка экспертов и самооценка профессиональной деятельности педагога проводится по одинаковым показателям, и дают возможность определить как педагог может решать основные задачи своей педагогической деятельности. При оценке педагогической деятельности используют как правило лист самооценки и экспертный лист, разработанный институтом содержания образования государственного учреждения высшая школа экономики. Для удобства проведения экспертной оценки в предлагаемом экспертном листе параметры структурированы по показателям, характеризующим каждую из педагогических компетенций.

Для проведения экспертной оценки в образовательном учреждении, как уже говорилось выше создается рабочая группа, которая тщательно изучает

представленные педагогическим работником материалы, в том числе информационную карту, которая затем направляется вместе с экспертным заключением в аттестационную комиссию. Дополнительными источниками информации для проведения экспертной оценки профессиональной деятельности педагога и заполнения экспертного листа могут быть:

- анализ уроков, который позволяет оценить многие из педагогических компетенций;
- анализ имеющихся поощрений и наказаний, благодарностей;
- собеседование с аттестуемым педагогом, которое позволит уточнить различные аспекты к примеру степень критичности самооценки;
- результаты самооценки и данные диагностики компетенций;
- результаты опроса удовлетворенности обучающихся и их родителей деятельностью аттестуемого педагога;
- результаты учебной деятельности обучающихся (и их динамика) являются ключевым показателем педагогической компетентности;
- участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, свидетельствует об умении повысить мотивацию обучающихся;
- результаты участия в конкурсах педагогического мастерства, что позволяет победителям конкурсов быть освобожденными от некоторых аттестационных процедур;
- используемые способы и методы педагогической деятельности, которые позволяют, к примеру, оценить компетентность педагога в разработке программ;
- собеседование с руководителем образовательной организации, который в данном случае выступает как эксперт и другое.

На основании обработки данных составляется сводная таблица итоговых баллов аттестуемого педагога. Рабочая группа при составлении экспертного заключения должна принять во внимание значение показателей уровня квалификации соответствующих первой и высшей квалификационной

категориям. Значение показателя уровня квалификации педагога от 4,3 баллов (включительно) и до 5 баллов свидетельствует о соответствии его уровня квалификации высшей квалификационной категории. Значение показателя уровня квалификации педагога от 3,3 баллов (включительно) и до 4.29 баллов свидетельствует о соответствии его уровня квалификации первой квалификационной категории.

## **1.2. Понятие педагогического сопровождения. Его основные характеристики, принципы, содержание, этапы**

Аттестация педагогических работников осуществляется с периодичностью один раз в пять лет. В связи с этим возникает вопрос: может ли все остальное время преподаватель лишь выполнять свои функциональные обязанности и не думать о профессиональном развитии? Присвоение квалификационной категории педагогическому работнику, либо подтверждение имеющейся категории осуществляется по итогам его профессиональной деятельности всего пятилетнего периода. В связи с этим особую значимость приобретает не только сама процедура аттестации, но и деятельность педагога в межаттестационный период. Не каждый педагог может развиваться самостоятельно, без участия в этом администрации образовательной организации и без создания определенных условий. У многих преподавателей есть большой творческий потенциал, но, как известно, талант редко достигает высшей степени развития без посторонней помощи. Следовательно, перед образовательной организацией должна быть поставлена задача, как сделать так, чтобы аттестация из процедуры, которая вызывает у педагогического работника стресс, превратилась в эффективный механизм непрерывного профессионального развития. Действенным решением поставленной задачи, может стать педагогическое сопровождение процесса подготовки к профессиональной аттестации.

Рассмотрим понятие «сопровождение», так как в научно - методических исследованиях оно является сравнительно новым.



Традиционно под сопровождением понимают «то, что сопровождает какое-нибудь явление, действие», «Сопровождать» - идти вместе с кем-то, сопутствовать, следовать, провожать. С древних времен при решении определенных жизненных проблем люди обращались к сопровождению: например, широко использовалось сопровождение грузов, юридическое сопровождение сделок, медицинское сопровождение больных, инженерное сопровождение строительства, сопровождение передвижения человека, сопровождение производственно-технологических процессов, тренерское сопровождение в спорте и т. д. Отсюда исторически сложившееся многообразие видов сопровождения: психологическое, социальное, медицинское, юридическое, информационное, организационное, техническое, экологическое и др.

Педагогическое сопровождение, выкристаллизовавшееся из структуры комплексного сопровождения, куда оно входило наряду с сопровождением психологическим, социальным, медицинским, правовым и др., постепенно становится самостоятельным феноменом и исследуется в новом контекстуальном поле: педагогическое сопровождение становится, во-первых, органической частью учебно-воспитательного процесса, во-вторых, одним из ведущих принципов его организации и в-третьих, важнейшим видом и направлением педагогической деятельности.

Рассмотрев этимологию слова, можно выделить следующие характерные для сопровождения особенности.

Педагогическое сопровождение:

1. Имеет деятельностную природу, предполагает проявление активности и влияния на сопровождаемое явление;
2. Носит управленческий характер, связан с определенной индивидуальной траекторией сопровождаемого явления;
3. Имеет индивидуальный характер, т.е. обладает содержательной адресностью, соответствующей сложившимся условиям и особенностям сопровождаемого явления;

4. Функционирует в специально созданной среде, задающей оптимальные условия для существования сопровождаемого явления;

5. Непрерывно при реализации;

6. Опирается на результаты диагностики.

В современных психолого-педагогических исследованиях выделяют следующие виды сопровождения: педагогическое, психологическое, социально-психологическое, психолого-педагогическое.

Проблему психологического сопровождения процесса профессионального становления активно исследовал Э.Ф. Зеер. Им определены цели, содержание, а также возможные формы и методы психологического сопровождения на каждом из этапов профессионального становления человека. Содержание и система работы психолога в контексте психолого-педагогического сопровождения обучающихся активно обсуждается в трудах М.Р. Битяновой. Социально-психологическое сопровождение, его цель, виды и функции обозначены в работах Я. С. Гинзбург. Педагогическое сопровождение (понятие, ключевые принципы, этапы, функции) представлены в трудах В.А. Сластенина. Единого толкования каждого из выше обозначенных понятий нет.

Более детально остановимся на понятии педагогическое сопровождение, так как оно является предметом нашего исследования. Анализ литературы показал, что термин «педагогическое сопровождение» наиболее активно применяется в связи с процессом профессионального самоопределения школьников и в контексте обучения лиц с особыми образовательными потребностями. Кроме того «педагогическое сопровождение» иногда определяется через категорию «технология», а также может быть использовано в широком и узком смысле. Так, В.А. Сластенин, определяет педагогическое сопровождение как процесс заинтересованного наблюдения, консультирования, личного участия, поощрения максимальной самостоятельности подростка в проблемной ситуации при минимальном, по сравнению с поддержкой, участии педагога [32].

В работах Е.А. Александровой, М.И. Рожкова, педагогическое сопровождение толкуется и как процесс, содержащий комплекс целенаправленных последовательных педагогических действий, обеспечивающих включенность ребенка в значимое для него событие и стимулирующих его саморазвитие на основе рефлексии происходящего, и как тип педагогической деятельности, сущность которого состоит в пропедевтической работе по обучению ребенка самостоятельно выстраивать собственный жизненный путь и образовательную траекторию, находить выход из проблемных ситуаций и постоянно быть готовым к оптимальной реакции на события, выводящие его за рамки привычной зоны комфорта [43].

Интересен взгляд М.Р. Битяновой на сопровождение как систему профессиональной деятельности педагогического сообщества, направленную на создание социально-психологических условий для успешного обучения и психологического развития в ситуациях взаимодействия [10]. Цель сопровождения – создание условий для личностного развития и обучения сопровождаемого.

Анализ данных понятий позволяет говорить о том, что, во-первых, термин «педагогическое сопровождение» может трактоваться как:

- метод, позволяющий сопровождающему создать условия, в которых сопровождаемый сможет научиться принимать оптимальные решения в проблемных ситуациях;
- технология, представляющая собой алгоритм, посредством которого сопровождаемый сможет принять решение и взять ответственность за данное решение;
- служба сопровождения, в которой работают специалисты разного профиля.

Во-вторых, исследователи подчеркивают активность сопровождаемого как необходимое условие эффективности процесса сопровождения. Можно говорить, что действительно активным участником процесса педагогического

сопровождения может стать лишь человек с уже сформированным самосознанием (юноша, взрослый), т.к. активность связана с рефлексией.

В-третьих, мы, опираясь на анализ понятий, можем говорить о том, что педагогическое сопровождение необходимо человеку в таких проблемных ситуациях, как ситуации выбора и подготовки к чему-либо. Процедура аттестации изначально предполагает подготовку, поэтому педагогическое сопровождения будет востребовано и необходимо.

В-четвертых, большинство авторов обсуждают процесс сопровождения в контексте определенного возраста (дошкольный, подростковый). На наш взгляд, ограничиваться определенным возрастным этапом неправомерно, так как в рамках идеи непрерывного образования человек ориентируется на обучение в течение всей жизни. В процессе обучения возникают определенные проблемные ситуации, что вызывает необходимость сопровождения, содействия человеку, испытывающему затруднения. В контексте этой идеи интересен взгляд Кузнецовой И.Ю. на еще один вид сопровождения, а именно, андрогогическое сопровождение педагогов. Под ним автор понимает создание благоприятных условий образовательной среды, соответствующих особенностям взрослого как субъекта образования, оказания помощи в разрешении личностных и профессиональных проблем, поддержка образовательной инициативы педагогов, содействие их творческой самореализации. Кроме того, что исследователи акцентируют внимание на возрастных этапах, можно отметить, что в существующих исследованиях очень мало внимания уделяется проблеме педагогического сопровождения специалистов определенных профессий.

И, в-пятых, ряд авторов рассмотренных выше определений толкуют педагогическое сопровождение или через категорию процесса, или через категорию деятельности. Рассматривая педагогическое сопровождение через категорию «процесс», можно говорить о наличии целевого, содержательного, деятельностного и результативного компонентов.

Целью процесса педагогического сопровождения является создание условий для формирования профессионального и личностного развития и саморазвития, умение самостоятельно определять свой образовательный маршрут, принимать самостоятельные решения (осуществлять профессиональные и личностные выборы).

Содержание педагогического сопровождения напрямую определяется заявленной целью (задачами) и зависит от возраста сопровождаемого. Содержание педагогического сопровождения может быть реализовано через следующие направления работы:

1. Психолого-педагогическая диагностика. Направлена на выявление и осознание сути проблемы, ее носителей и потенциальных возможностей решения, уровня обученности и обучаемости субъекта сопровождения;

2. Просвещение. Заключается в ознакомлении сопровождаемых с необходимой им для решения возможных или актуальных затруднений информацией. Формирование потребности в применении и использовании данной информации.

3. Консультирование в контексте педагогического сопровождения может трактоваться как вид деятельности сопровождающего, направленный на помощь в разрешении проблемных вопросов, возникающих в процессе разрешения профессиональных проблем.

4. Коррекционно-развивающая работа представляет собой систему мероприятий, направленных на формирование у человека нужных психологических качеств для повышения его социализации и адаптации к изменяющимся жизненным условиям.

Результатом процесса педагогического сопровождения станут изменения в личностном или профессиональном развитии. Рассматривая педагогическое сопровождение как деятельность, состоящую из конкретных элементов, можем выделить следующие ее этапы: подготовительный, деятельностный и результативный.

Подготовительный этап. Цель этапа – диагностика, выявление затруднений, прогнозирование возможных проблем, поиск путей и способов их решений и на основе этого совместная постановка целей и задач, а так же планирование предстоящей работы.

Деятельностный этап. Целью этапа будет осуществления того плана действий, который был разработан участниками педагогического сопровождения.

Результативный этап. Цель этапа – осмысление результатов педагогического сопровождения всеми участниками процесса сопровождения.

Итак, рассмотрев различные подходы к термину «педагогическое сопровождение», мы в контексте нашего исследования под педагогическим сопровождением подготовки к профессиональной аттестации педагогических работников будем понимать - деятельность сопровождающего, направленную на создание оптимальных педагогических условий для успешной подготовки к процедуре профессиональной аттестации и тем самым его профессионального развития.

Любая системная деятельность должна осуществляться по известным правилам, поэтому определим принципы, которые позволят в значительной степени повысить эффективность процесса сопровождения аттестации педагогических работников. К важнейшим из них мы отнесли принципы гуманизации, индивидуализации, рефлексии, вариативности, добровольности, систематичности и последовательности. Охарактеризуем каждый из них.

#### 1. Принцип гуманизации.

Является основополагающим, предполагающий сопровождение аттестации педагога с приоритетом человеческих ценностей. Главным объектом внимания при этом становится сам педагог со всеми его трудностями и неуверенностью перед предстоящей аттестацией.

#### 2. Принцип рефлексии

Эта сторона педагогической практики сегодня является особенно важной и требует пристального внимания, поскольку не каждый педагог умеет

анализировать свою деятельность, определять собственные образовательные потребности и выстраивать стратегию профессионального развития с учетом сроков аттестации.

## 2. Принцип индивидуализации.

Является одним из важнейших в сопровождении аттестации и означает построение индивидуального пути педагогического работника к успешному прохождению аттестации с учетом имеющихся достижений, образовательных потребностей, личностных и профессиональных особенностей.

## 3. Принцип вариативности.

Данный принцип предполагает предоставление каждому педагогу возможности выбора вида оказываемой ему помощи: от индивидуальных консультаций до комплексного сопровождения в соответствии с уровнем его квалификации, профессиональными интересами, личностными предпочтениями.

## 4. Принцип добровольности.

Данный принцип означает, что решение использовать возможности методической службы по сопровождению аттестации или готовиться к ней самостоятельно принимает только сам педагог.

5. Принцип систематичности и последовательности, рассматриваемые в единстве. Их применение подразумевает некий алгоритм действий, совершаемый педагогом на каждом этапе продвижения к аттестации.

Названные выше принципы играют существенную роль в формировании готовности педагога к предстоящей аттестации. Подчеркнем, что максимального результата можно ожидать только в том случае, если реализовываться они будут в комплексе.

### **1.3. Анализ опыта организации сопровождения подготовки педагогических работников к профессиональной аттестации в организациях среднего профессионального образования**

В данном параграфе нами проанализирован опыт организации сопровождения педагогических работников ряда профессиональных образовательных организаций Тюменской области в частности представлен анализ деятельности в данном направлении государственного автономного образовательного учреждения «Колледж индустрии питания, коммерции и сервиса», государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Педагогический колледж», государственного автономного профессионального образовательного учреждения Тюменской области «Техникум строительной индустрии и городского хозяйства».

В целях изучения опыта мы выбрали передовые профессиональные образовательные организации Тюменской области. Выбор определен высокими показателями профессиональной компетентности педагогических работников и результативностью достижений обучающихся.

Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение «Колледж индустрии питания, коммерции и сервиса» осуществляет сопровождение подготовки к профессиональной аттестации через реализацию программы методического сопровождения профессионального развития преподавателя. Программа рассчитана на три года, реализуется поэтапно и состоит из четырех этапов: аналитико-диагностический, проектировочный, внедренческий (реализационный), контрольно-оценочный.

Целью программы является обеспечение развития педагога как субъекта профессиональной деятельности, успешно осуществляющего сопровождение профессионального становления студентов. Программа реализуется через:

- разработку и реализацию индивидуального образовательного маршрута (программы развития) педагога;
- курсовую подготовку педагогических работников;



– сопровождение аттестации преподавателей (составление графиков предстоящей аттестации, оказание помощи в составлении портфолио, рекомендации по подготовке аттестационных материалов);

- работу методического совета;
- работу предметно-цикловых комиссий;
- работу с начинающими преподавателями;
- непрерывное образование и самообразование;
- обобщение и распространение опыта работы;
- совершенствование педагогического мастерства

Методическое сопровождение профессионального развития преподавателей осуществляется по следующим направлениям:

1. Организационно-управленческое;
2. Финансово-экономическое сопровождение;
3. Научно- и учебно-методическое сопровождение.
4. Материально-техническое и информационное обеспечение.

Программа предусматривает ряд мероприятий по реализации, включает план по сопровождению начинающих педагогов, план научно-методического сопровождения преподавателей со стажем работы.

Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение среднего профессионального образования Тюменской области «Тюменский техникум строительной индустрии и городского хозяйства» осуществляет помощь в подготовке к аттестации в соответствии с планом сопровождения подготовки педагогических работников к предстоящей аттестации. План составляется ежегодно. Целью сопровождения является – оказание психолого-педагогической помощи педагогическим работникам для подготовки и успешного прохождения аттестации, выявление перспектив использования потенциальных возможностей педагогических работников. Цель достигается через ряд задач, а именно:

- стимулировать целенаправленное, непрерывное повышение уровня квалификации педагогических работников, их методологической культуры, личностного профессионального роста, использования ими современных педагогических технологий;
- выявить перспективы использования потенциальных возможностей педагогических работников;
- определить необходимость повышения квалификации педагогических работников.

План методического сопровождения предусматривает ряд мероприятий которые реализуются по следующим направлениям:

- диагностическая работа;
- психолого-педагогическое сопровождение;
- информационная деятельность;
- организационная деятельность;
- учебно-методическое сопровождение;
- консультационная деятельность;

На базе ГАПОУ ТО «Педагогический колледж» сопровождение подготовки к аттестации реализуется на основе комплексной программы. В программе отражены перспективные направления развития педагогических кадров, охарактеризованы проблемы и сформулированы задачи работы администрации и педагогического коллектива, представлены мероприятия по изменению содержания и организации подготовки кадров в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов, профессиональных стандартов, отраслевых ассоциаций, работодателей по всем направлениям подготовки. Целью программы является развитие кадрового потенциала колледжа. Основные направления содержания программы: повышение профессиональной компетенции педагогических кадров, распространение опыта работы педагогов, создание системы сопровождения

молодых специалистов и вновь прибывших педагогических работников, создание кадрового резерва.

Анализ деятельности по сопровождению подготовки педагогических работников к процедуре профессиональной аттестации ряда организаций среднего профессионального образования позволил выявить следующие общие для всех исследуемых организаций направления работы: организация условий для успешной подготовки к процедуре аттестации, учебно-методическое сопровождение, информирование, индивидуальное консультирование по вопросам аттестации. Рассмотрим подробнее данные направления.

1. Организация условий для успешной подготовки к процедуре аттестации и тем самым профессионального развития педагогических работников.

Данное направление осуществляется через составление графиков, предстоящей аттестации, планирование и организацию курсовой подготовки, педагогических и производственных стажировок планирование и организацию представления опыта педагогических работников на различных уровнях, экспертизу программно-методической продукции, оказание помощи при оформлении аттестационного портфолио.

2. Учебно-методическое сопровождение процесса подготовки.

Как правило, осуществляется через реализацию проектов и программ повышения профессиональной компетентности.

3. Информирование.

Основной задачей данного направления является формирование информационного пространства по вопросам нормативно-правового содержания и процессуальной составляющей аттестации. Информирование осуществляется через размещение необходимой информации на сайтах образовательных организаций и систематическое ее обновление, оформление тематических стендов в методических кабинетах, распространение информационных буклетов, рассылку информации с помощью электронных средств связи, проведение различного рода совещаний по заданной тематике.

4. Индивидуальное либо групповое консультирование по вопросам подготовки к процедуре аттестации. Целью данного направления является оказание консультативной помощи педагогическим работникам. Как правило, реализуется данное направление через проведение разъяснительной работы по всем направлениям сопровождения аттестации в форме индивидуальных или групповых консультаций. Консультативную работу, как правило, осуществляют методисты образовательной организации, отвечающие за подготовку к процедуре аттестации педагогических работников либо заместители директора по учебно-методической работе.

Анализ существующих моделей опыта работы по сопровождению подготовки педагогических работников к процедуре аттестации профессиональной компетентности в организациях среднего профессионального образования позволяет выявить ряд моментов, на которые следует обратить внимание при осуществлении формирующего этапа эксперимента:

- процесс подготовки к процедуре профессиональной аттестации не всегда осуществляется в рамках целевой программы сопровождения;
- индивидуальные образовательные маршруты педагогических работников не в полной мере отражают все сферы личностно-профессионального развития педагогов.

Таким образом, анализ существующих моделей сопровождения подготовки педагогических работников к профессиональной аттестации подводит нас к тому, что оно будет эффективным если: педагогическое сопровождение будет осуществляться на основе комплексной программы; все субъекты сопровождения будут активны во взаимодействии, будет осуществляться корпоративное обучение с целью повышения профессиональной компетентности; будут учитываться возрастные и психологические особенности педагогических работников охваченных сопровождением; на всех этапах сопровождения будет осуществляться фиксация достижений и рефлексия деятельности.

## ВЫВОДЫ ПО ПЕРВОЙ ГЛАВЕ

Анализ научно-педагогической литературы, нормативных источников и практического опыта профессиональных образовательных организаций по осуществлению сопровождения подготовки к профессиональной аттестации позволяет нам сделать следующие выводы:

1. Термин аттестация можно толковать в различных аспектах, а именно: правовом, управленческом, педагогическом. В своей работе мы будем понимать под аттестацией именно аттестацию педагогических работников. Порядок проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденный приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014г, № 276 определяет аттестацию педагогических работников – как процедуру подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников в целях установления квалификационной категории.

2. Исследовав процедуру аттестации педагогических работников выделим два вида аттестации: в целях подтверждения соответствия занимаемой должности и в целях установления квалификационной категории.

3. Термин «педагогическое сопровождение» не имеет однозначного толкования. Рассмотрев различные подходы к термину, в рамках нашего исследования под педагогическим сопровождением подготовки к профессиональной аттестации педагогических работников мы понимаем - деятельность сопровождающего, направленную на создание оптимальных педагогических условий для успешной подготовки к процедуре профессиональной аттестации и тем самым его профессионального развития.

4. Рассматривая педагогическое сопровождение как деятельность, состоящую из конкретных элементов, выделяем следующие этапы: подготовительный, деятельностный и результативный. Содержание

педагогического сопровождения может быть реализовано через следующие направления работы: диагностика, просвещение, консультирование, коррекционно-развивающая работа.

5. Анализ литературы позволил говорить о том, что большинство авторов обсуждают процесс сопровождения в контексте определенного возраста (дошкольный, подростковый), в то время как исследований, посвященных организации процесса сопровождения людей, находящихся в периоде ранней и поздней зрелости очень мало. Кроме того, в литературе и практике не было обнаружено четко разработанной системы педагогического сопровождения педагогов в межаттестационный период. Данный факт подводит нас к необходимости разработки и апробации модели педагогического сопровождения подготовки к профессиональной аттестации.

## **ГЛАВА 2. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В МЕЖАТТЕСТАЦИОННЫЙ ПЕРИОД В УСЛОВИХ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Целью опытно-экспериментальной работы является разработка и апробация модели педагогического сопровождения подготовки педагогических работников среднего профессионального образования к профессиональной аттестации. Цель определила задачи работы:

1. Провести анализ существующей в профессиональной образовательной организации системы подготовки педагогических работников к профессиональной аттестации;

2. Провести диагностику и выявить уровень квалификации педагогических работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности и требованиям, предъявляемым к первой и высшей квалификационным категориям; выявить способность педагогических работников к саморазвитию;

3. Разработать модель и на ее основе программу педагогического сопровождения подготовки педагогических работников к профессиональной аттестации;

3. Провести апробацию модели педагогического сопровождения подготовки к профессиональной аттестации и разработанных на ее основе программы и индивидуальных траекторий развития педагогических работников;

4. Выявить эффективность проведенной работы по педагогическому сопровождению педагогических работников к профессиональной аттестации.

Работа по реализации заявленной цели и задач проводилась в несколько этапов. Была определена база исследования: государственное автономное профессиональное образовательное учреждение «Тобольский многопрофильный техникум. В эксперименте приняли участие 17

преподавателей, 10 из которых заявлены на присвоение или подтверждение первой квалификационной категории, 7 преподавателей заявлены на присвоение или подтверждение высшей квалификационной категории в 2016-2017 учебном году, а так же группа педагогических работников прошедших аттестацию в 2014-2015 учебном году (17 человек).

На констатирующем этапе эксперимента был проведен анализ существующей системы подготовки к профессиональной аттестации, проведена диагностика уровня квалификации педагогических работников, выявлена их способность к саморазвитию.

На втором этапе в рамках формирующего этапа эксперимента была разработана и реализована модель педагогического сопровождения подготовки педагогических работников к профессиональной аттестации. В рамках реализации модели разработаны и апробированы индивидуальные траектории профессионального развития педагогических работников.

На третьем этапе исследования был проведен контрольный этап эксперимента, в ходе которого выявлялась эффективность проведенной работы по педагогическому сопровождению. Осуществлен анализ полученного в ходе исследования материала, сформулированы выводы.

## **2.1. Анализ состояния подготовки к профессиональной аттестации педагогических работников среднего профессионального образования**

В данном параграфе представлены ход и результаты констатирующего эксперимента, направленного на изучение существующих условий осуществления подготовки к профессиональной аттестации педагогических работников профессиональной образовательной организации. На данном этапе проведен анализ системы подготовки к аттестации, проведена диагностика уровня квалификации педагогических работников и способности к саморазвитию, обработаны и интерпретированы полученные данные.

В ходе изучения существующей в профессиональной образовательной организации системы подготовки к профессиональной аттестации было



выявлено следующее. Вопросы, касающиеся сопровождения профессионального развития педагогических работников и подготовки к аттестации отражены в годовом плане методической работы. Основные направления работы: составление графиков, предстоящей аттестации, планирование и организация курсовой подготовки, педагогических и производственных стажировок, планирование и организация представления опыта педагогических работников на различных уровнях, обучение в рамках Школы начинающего педагога и Школы развития педагога, оказание помощи при оформлении информационной карты и аттестационного портфолио, индивидуальное либо групповое консультирование. Комплексная программа сопровождения подготовки педагогических работников к профессиональной аттестации отсутствует.

Для оценки уровня квалификации преподавателей техникума нами использовалась Методика оценки уровня квалификации педагогических работников (В.Д. Шадриков, И.В. Кузнецова).

Материалы, включенные в методику, содержат ответы на вопросы: что является предметом оценки (самооценки) в процессе аттестации, как проводится оценка, что является основанием для принятия решения о соответствии занимаемой должности и требованиям первой и высшей квалификационных категорий, как выработать рекомендации по дальнейшему профессиональному развитию.

Предлагаемая методика построена на компетентностном подходе, она вносит прозрачность в критерии и методы оценивания профессиональной квалификации педагога. Данная методика предполагает проведение самооценки и экспертной оценки профессиональной деятельности педагогических работников.

Экспертная оценка профессиональной деятельности педагога позволяет определить уровень квалификации педагога на основе анализа ключевых педагогических компетенций.

В круг компетенций оцениваемых экспертами входят:

- компетентность в области личностных качеств;
- компетентность в области постановки целей и задач педагогической деятельности;
- компетентность в области мотивации учебной деятельности;
- компетентность в области обеспечения информационной основы деятельности;
- компетентность в области разработки программы педагогической деятельности и принятия педагогических решений;
- компетентность в области организации учебной деятельности

Проведение самооценки профессиональной деятельности осуществляется по тем же показателям, по которым проводится экспертная оценка, и позволяет педагогу лучше понять аттестационные требования, обоснованно выбрать направления собственного профессионального развития.

Данные полученные по результатам заполнения листов самооценки (см. приложение 1) и экспертных листов (см. приложение 2) представлены ниже (см. таблицу 1).

Таблица 1

**Результаты среднего показателя экспертной оценки и самооценки уровня квалификации педагогических работников (экспериментальная группа)**

№	Наименование показателя	Средние показатели 17 педагогов	
		Самооценка	Экспертная оценка
<b>Средние показатели уровня квалификации педагогических работников заявленных на присвоение или подтверждение первой квалификационной категории</b>			
1.	Компетентность в области личностных качеств	3,5	4,0
2.	Компетентность в области постановки целей и задач педагогической деятельности	3,7	3,9
3.	Компетентность в области мотивации учебной деятельности	3,9	4,0
4.	Компетентность в области обеспечения информационной основы деятельности	3,0	3,8
5.	Компетентность в области разработки программы педагогической деятельности и принятия педагогических решений	3,2	3,7
6	Компетентность в области организации учебной деятельности	3,7	3,6
	Итоговое значение	3,5	3,8

<b>Средние показатели уровня квалификации педагогических работников заявленных на присвоение или подтверждение высшей квалификационной категории</b>			
1.	Компетентность в области личностных качеств	4,3	4,5
2.	Компетентность в области постановки целей и задач педагогической деятельности	4,5	4,4
3.	Компетентность в области мотивации учебной деятельности	4,0	4,4
4.	Компетентность в области обеспечения информационной основы деятельности	3,9	4,3
5.	Компетентность в области разработки программы педагогической деятельности и принятия педагогических решений	3,9	4,7
6.	Компетентность в области организации учебной деятельности	4,4	4,5
	Итоговое значение	4,1	4,4

Анализ представленных данных позволяет сделать следующие выводы: по оценке экспертов уровень развития педагогических компетенций преподавателей заявленных на первую квалификационную категорию представлен достаточно равномерно.

Средние показатели по всем компетенциям находятся в диапазоне от 3,6 до 4,0 баллов. При этом диапазон показателей самооценки более широк от 3,0 до 3,9 баллов, что свидетельствует о не всегда объективной оценке собственной деятельности педагогическими работниками.

Наиболее высоко экспертами были оценены педагогические компетенции в области личностных качеств и в области мотивации учебной деятельности (4,0) а так же компетентность в области постановки целей и задач педагогической деятельности (3,9). Чуть ниже – компетентность в области обеспечения информационной основы деятельности (3,8).

Ниже остальных экспертами были оценены педагогические компетенции в области разработки программы деятельности и принятия педагогических решений (3,7) и в области организации учебной деятельности (3,6). По заключению экспертов на эти сферы педагогической деятельности стоит обратить больше внимания при подготовке к аттестации.

Уровень развития педагогических компетенций преподавателей заявленных на высшую квалификационную категорию представлен также

достаточно равномерно от 4,2 до 4,7 баллов (самооценка от 3,9 до 4,5 баллов). Более высоко оценены компетенции в области разработки программы педагогической деятельности и принятия педагогических решений (4,7). Немного ниже оценена компетентность в области личностных качеств и компетентность в организации учебной деятельности (4,5). Ниже остальных была оценена компетентность в области обеспечения информационной основы деятельности (4,3).

Так же в целях проверки эффективности модели сопровождения педагогических работников к профессиональной аттестации нами были проанализированы показатели экспертной оценки уровня квалификации педагогических работников, прошедших аттестацию в 2014-2015 учебном году (контрольная группа). Данные представлены в таблице 2.

Таблица 2

**Результаты среднего показателя экспертной оценки уровня квалификации педагогических работников прошедших аттестацию в 2014-2015 учебном году (контрольная группа)**

№	Наименование показателя	Средние показатели
<b>Педагогические работники прошедшие аттестацию на присвоение или подтверждение первой квалификационной категории</b>		
1.	Компетентность в области личностных качеств	3,8
2.	Компетентность в области постановки целей и задач педагогической деятельности	3,7
3.	Компетентность в области мотивации учебной деятельности	3,9
4.	Компетентность в области обеспечения информационной основы деятельности	3,7
5.	Компетентность в области разработки программы педагогической деятельности и принятия педагогических решений	3,9
6	Компетентность в области организации учебной деятельности	3,7
	Итоговое значение	3,8
<b>Педагогические работники прошедшие аттестацию на присвоение или подтверждение высшей квалификационной категории</b>		
1.	Компетентность в области личностных качеств	4,4
2.	Компетентность в области постановки целей и задач педагогической деятельности	4,4
3.	Компетентность в области мотивации учебной деятельности	4,5
4.	Компетентность в области обеспечения	4,3

	информационной основы деятельности	
5.	Компетентность в области разработки программы педагогической деятельности и принятия педагогических решений	4,6
6	Компетентность в области организации учебной деятельности	4,5
	Итоговое значение	4,4

В целях определения способностей испытуемых педагогических работников к самостоятельному профессиональному и личностному развитию была использована анкета на выявление способности педагогов к саморазвитию (см. приложение 3). Анкета состояла из 14 вопросов, характеризующих отношение к саморазвитию, а именно касающиеся анализа собственной деятельности, отношение к препятствиям по достижению намеченной цели, оценки влияния коллег на собственное развитие, возрастание ответственности.

Применение анкеты позволило определить фазу развития каждого педагогического работника:

- остановившееся развитие;
- отсутствует сложившаяся система саморазвития, ориентация на развитие сильно зависит от условий;
- активное развитие.

Результаты анкетирования представлены в таблице 3.

Таблица 3

**Выявление способности педагогических работников к саморазвитию  
(данные представлены в процентах)**

Остановившееся развитие	Отсутствует сложившаяся система саморазвития, ориентация на развитие сильно зависит от условий	Активное развитие
18	53	29

У 53 % было выявлено отсутствие четко спланированной системы саморазвития. Для такой категории испытуемых характерна сильная зависимость от условий профессиональной деятельности, влияния окружения.

Для 18% характерна остановка в развитии, как правило, такой уровень развития демонстрируют педагоги, не давно прошедшие процедуру профессиональной аттестации, либо считающие себя полностью готовыми к ее прохождению. Активное развитие продемонстрировали 29% педагогов. Для такой категории педагогических работников характерно ясное понимание цели и задач своего профессионального развития, наличие системы самообразования и саморазвития.

Так же на данном этапе эксперимента нами разработана модель сопровождения педагогических работников к профессиональной аттестации (см. таблицу 4).

Таблица 4

**Модель сопровождения подготовки педагогических работников к профессиональной аттестации**

<b>Целевой компонент</b>	
<b>Цель</b>	<b>Результат</b>
Создание оптимальных условий сопровождения подготовки педагогических работников к профессиональной аттестации	Всесторонне подготовленный к успешному прохождению процедуры аттестации педагогический работник
<b>Задачи</b>	
1. Создание системы индивидуального и комплексного сопровождения педагогических работников, способной обеспечить условия подготовки к профессиональной аттестации. 2. Повышение уровня профессиональной компетентности педагогических работников. 3. Стимулирование непрерывного профессионально-личностного развития педагогических работников.	
<b>Субъекты</b>	
– Заместитель директора по учебно-методической работе; – методист; – председатель цикловой методической комиссии; – педагог-психолог; – педагог-наставник; Субъектом сопровождения является и сам педагогический работник	
<b>Подходы</b>	<b>Принципы педагогического сопровождения</b>
Личностно-деятельностный; Личностно-ориентированный; Компетентностный	1. Сопровождение носит рекомендательный характер; 2. Непрерывность педагогического сопровождения; 3. Системность, последовательность и комплексность сопровождения; 4. Принцип индивидуализации; 5. Принцип рефлексивности.
<b>Технологический компонент</b>	
<b>Этапы</b>	<b>Формы и методы педагогического сопровождения</b>
Диагностико-	– диагностика потребностей педагогических работников;

мотивационный	– Мониторинг результативности педагогической деятельности.
Проектировочный	Разработка индивидуальных траекторий развития
Организационно-деятельностный	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Индивидуальное и групповое консультирование;</li> <li>– организация Школы развития педагога (семинары-практикумы, обучающие семинары, мастер-классы);</li> <li>– организация деятельности психологической гостиной (тренинги, ролевые и имитационные игры);</li> <li>– организация научно-практических конференций, конкурсов профессионального мастерства; методических выставок, фестиваля открытых уроков, мастер-классов и методических идей «Время профессионалов»;</li> <li>– содействие в трансляции опыта педагогических работников, разработке методической продукции;</li> <li>– ведение тетради саморазвития педагога.</li> </ul>
Рефлексивно-оценочный	<ul style="list-style-type: none"> <li>– самоанализ педагогической деятельности (заполнение информационной карты);</li> <li>– экспертная оценка (экспертиза программно-методической продукции, заполнение экспертного листа, составление экспертного заключения);</li> <li>– составление аттестационного портфолио.</li> </ul>
<b>Критериально-результативный компонент</b>	
Критерии и показатели готовности к профессиональной аттестации: уровень квалификации от 3,3 до 4,29 баллов – соответствие первой квалификационной категории, уровень квалификации от 4,29 до 5 – соответствие высшей квалификационной категории.	

## **2.2. Реализация программы педагогического сопровождения подготовки педагогических работников к профессиональной аттестации**

Теоретический анализ литературы и результаты констатирующего этапа эксперимента позволили нам сформулировать гипотезу исследования: эффективность педагогического сопровождения подготовки педагогических работников к профессиональной аттестации, может быть обеспечена, если она будет осуществляться на основе целостной модели сопровождения с опорой на диагностику их профессиональных затруднений, реализуемой циклично и последовательно через ряд этапов, каждый из которых имеет свою цель, систему определенных действий взаимодействующих субъектов сопровождения и прогнозируемый результат.

На основе данной гипотезы мы сформулировали цель нашей работы: выявить и обосновать педагогические условия сопровождения подготовки педагогических работников к профессиональной аттестации, способствующие

профессиональному развитию педагога. Для достижения цели в ходе формирующего этапа была апробирована модель и разработанная на ее основе программа сопровождения подготовки педагогических работников в межаттестационный период.

С целью отбора содержания педагогического сопровождения подготовки к предстоящей аттестации мы изучили и проанализировали затруднения, которые испытывают педагогические работники в процессе организации учебно-воспитательного процесса.

Как отмечалось в разделе 2.1, по оценке экспертов и самооценки уровня квалификации педагогическими работниками ниже остальных были оценены педагогические компетенции в области разработки программы деятельности и принятия педагогических решений (3,7), в области организации учебной деятельности (3,6) у педагогических работников, заявленных на присвоение первой квалификационной категории и в области обеспечения информационной основы деятельности (4,3) педагогических работников заявленных на присвоение высшей квалификационной категории. 18% испытуемых демонстрируют остановку в развитии, для 53 % педагогических работников характерно отсутствие четко спланированной системы саморазвития. В активной фазе развития находятся 29% испытуемых педагогических работников.

Работа, направленная на решение обозначенной цели, проводилась с педагогическими работниками государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Тобольский многопрофильный техникум» г.Тобольска, планируемыми пройти процедуру аттестации в 2016-2017 учебном году. В круг испытуемых (экспериментальная группа) вошли 17 педагогических работников, 10 из которых планируют пройти аттестацию на присвоение или подтверждение первой квалификационной категории, 7 педагогических работников предполагают пройти аттестацию на присвоение либо подтверждение высшей квалификационной категории.



Наша работа осуществлялась с учетом следующих принципов:

1. Рекомендательный характер педагогического сопровождения. Основной идеей педагогического сопровождения является положение о необходимости самостоятельности педагогических работников в решении актуальных для их профессионального и личностного развития задач. Все решения специалистов сопровождения могут носить только рекомендательных характер. Ответственность за решение задачи (проблемы) остается за педагогом.

2. Непрерывность педагогического сопровождения. Педагоги, готовящиеся к процедуре аттестации, в ряде случаев испытывают стресс, с которым они не всегда могут справиться. Поэтому необходимо обеспечить непрерывность педагогического и психологического сопровождения в течение межаттестационного периода.

3. Системность, последовательность и комплексность сопровождения. Педагогическое сопровождение понимается как система, состоящая из конкретных элементов. Применение этого принципа подразумевает определенный алгоритм действий, совершаемый педагогическим работником на каждом этапе (диагностика, прогноз, развитие, рефлексия) подготовки к профессиональной аттестации. Последовательность достигается соблюдением обязательной очередности этапов. Процесс сопровождения должен быть реализован в тесном взаимодействии всех заинтересованных сторон: субъекта сопровождения, сопровождающего, коллег, администрации и т.д.

4. Принцип индивидуализации раскрывается в построении индивидуальной траектории развития педагога с учетом имеющихся достижений, образовательных потребностей, личностных и профессиональных особенностей.

5. Принцип рефлексивности. Считаем эту сторону педагогической практики особенно важной, поскольку далеко не каждый педагог умеет анализировать свою деятельность, определяя собственные «проблемные зоны» и образовательные потребности и соответственно выстраивать стратегию

профессионального развития в межаттестационный период. Ценность данного принципа заключается в том, что если педагог сумел грамотно выстроить траекторию, то ее можно расценивать как непрерывный путь его профессионального развития.

Указанные выше принципы играют существенную роль в формировании готовности педагогических работников к предстоящей аттестации, при этом необходимо понимать, что максимального результата можно добиться только в том случае, если они будут реализовываться в комплексе.

Для эффективного построения процесса сопровождения учитывались результаты исследования как индивидуально-личностных особенностей педагогических работников, так и особенности их профессиональной деятельности.

Для решения вышеперечисленных задач необходимо было создать следующие условия:

- разработать систему информирования педагогических работников по вопросам профессиональной аттестации;
- отобрать содержание обучения, которое позволит педагогическим работникам овладеть необходимыми методическими и психолого-педагогическими знаниями и умениями;
- отобрать методы и приемы, способствующие освоению обозначенного содержания;
- способствовать применению данных знаний и умений в профессиональной деятельности педагогических работников;
- мотивировать педагогических работников, готовящихся к процедуре аттестации на непрерывное саморазвитие;
- в целях оперативной обратной связи проводить поэтапную диагностику сформированности обозначенных знаний и умений эти знания применять.

С целью создания вышеназванных условий на основе разработанной модели сопровождения была апробирована комплексная программа сопровождения подготовки педагогических работников к профессиональной аттестации «Педагогические кадры». Программа сопровождения реализовалась системно и последовательно по определенным этапам:

- диагностико-мотивационный;
- проектировочный;
- организационно-деятельностный;
- рефлексивно-оценочный.

Целью **диагностико-мотивационного** этапа является изучение результатов деятельности педагогических работников, с их последующим анализом и определением индивидуальных образовательных потребностей, мотивация педагогов на дальнейшее профессиональное развитие. На данном этапе осуществляется:

1. Диагностика потребностей аттестующихся педагогов (профессиональных и информационных) с последующим анализом полученных данных, их обобщение и систематизация. Для проведения такого исследования использовались такие методы как наблюдение, опрос, беседы, анкетирование;

2. Мониторинг результатов участия педагогических работников в профессиональных конкурсах, семинарах, фестивалях педагогического мастерства и так далее;

3. Мониторинг результатов участия обучающихся, подготовленных аттестующимися педагогами в конкурсах, фестивалях, олимпиадах различного уровня. Основная цель подобных мероприятий заключалась в выявлении позитивной динамики достижений обучающихся. В тех случаях, когда этого не наблюдалось, проводилась системная работа по устранению проблем в данном направлении, на их основе строилась работа педагогических работников по подготовке обучающихся к участию в конференциях, олимпиадах конкурсах различного уровня в рамках реализации проекта «Способные дети»;

4. Мониторинг прохождения курсов повышения квалификации;

5. Мониторинг эффективности работы педагогического работника, осуществляемый посредством самоанализа. Самоанализ помогал получить целостное представление о сформированности профессиональных компетенций.

**Проектировочный этап** реализации программы сопровождения предполагает:

1. Составление графика прохождения процедуры аттестации, а так же разработка комплекса аттестационных мероприятий индивидуально для каждого педагогического работника.

2. Разработку индивидуальных траекторий развития с учетом затруднений имеющих у педагогических работников и перспектив профессионального развития, включая методические мероприятия разного характера: представление опыта на различных уровнях, участие в работе методических объединений, в конкурсах профессионального мастерства, выставках методических материалов и другое.

В зависимости от целей и задач своего профессионального развития, а так же от выявленных в ходе диагностики затруднений педагоги включали в свою траекторию развития следующие разделы:

- изучение психолого-педагогической литературы;
- разработка программно-методического обеспечения образовательного процесса;
- освоение педагогических технологий; выстраивание собственной методической системы (отбор содержания, методов, форм, средств обучения);
- обучение на курсах повышения квалификации;
- участие в работе методических объединений;
- проведение индивидуальной исследовательской, экспериментальной работы;

- обобщение собственного опыта педагогической деятельности (статьи, рекомендации, доклады, педагогическая мастерская, мастер-класс и т.д.);
- участие в конкурсах профессионального мастерства;
- подготовка методической продукции преподавателя;
- наставничество;
- работа над темой самообразования и др.

Результаты деятельности педагогического работника по каждому из разделов фиксируются в тетради профессионального развития, что позволяет обратить внимание на достижения и недочеты и своевременно проводить коррекционную работу в нужном направлении.

На третьем **организационно – деятельностном** этапе осуществляется основная работа по реализации запланированного. Задача данного этапа программы заключается в обеспечении непрерывности профессионального образования и повышении профессиональной компетентности по различным аспектам подготовки педагогических работников к предстоящей аттестации. В данный блок программы включены следующие мероприятия:

1. Повышение квалификации в формате зачётно-накопительной системы. Педагогические работники, охваченные программой сопровождения подготовки к профессиональной аттестации проходили курсовую подготовку в рамках государственного заказа и дополнительных платных образовательных услуг в Тюменском областном государственном институте развития регионального образования, участвовали в проблемных и обучающих семинарах организованных на базе техникума, посещали семинары-практикумы, мастер-классы, круглые столы, организованные на базе других профессиональных образовательных организаций подведомственных департаменту и науки Тюменской области. Кроме этого преподаватели профессиональной подготовки проходили стажировку на передовых предприятиях региона.

2. Проведение мероприятий по развитию профессиональной компетентности преподавателей и мастеров производственного обучения, через организацию и проведение научно практических конференций, конкурсов профессионально-педагогического мастерства, фестиваля открытых уроков, мастер классов и методических идей «Время профессионалов».

Особое внимание в системе сопровождения подготовки к аттестации необходимо уделяется педагогическим работникам, планирующим принять участие в конкурсах профессионального мастерства. В декабре 2015 году на базе техникума был организован и проведен конкурс «Педагогический дебют» в котором приняли участие 3 педагога планирующих пройти аттестацию в 2016 году. Один из преподавателей охваченных программой принял участие в областном конкурсе «Педагог года 2016» в номинации мастер года, заняв третье место. Кроме этого, осуществлялась системная подготовка преподавателей к конкурсу «Классный, самый классный» (4 человека).

Наиболее значимое место в системе работы с педагогами охваченными программой сопровождения занимает методический фестиваль «Время профессионалов». Фестиваль проводился в конце учебного года и включал в себя множество различных форм работы. В первую очередь это открытые учебные занятия и мастер-классы, стендовые уроки, дискуссионные площадки по наиболее актуальным вопросам образования и воспитания. Педагогические работники, принявшие участие в фестивале имели возможность продемонстрировать педагогический опыт и повысить свою профессиональную компетентность.

### 3. Проведение занятий в рамках Школы развития педагога.

Особое место в системе сопровождения занимает организация занятий в Школе развития педагога. Школа развития является педагогическим объединением, организуемым с целью повышения профессиональной компетентности преподавателя в непосредственных условиях профессиональной образовательной организации и оказания всесторонней педагогической помощи и поддержки преподавателям, в том числе охваченным

программой сопровождения подготовки к профессиональной аттестации. Выявленные типичные профессиональные затруднения данной категории педагогических работников техникума стали основой для определения тематики занятий одного из модулей плана школы развития педагога. По результатам каждого занятия в школе ведется протокол, в котором отмечается участие педагогических работников в семинарах, тренингах; выполнение предусмотренных планом объема самостоятельных и контролируемых заданий, степень самостоятельности педагогических работников и т.п.

В указанный выше модуль плана обучения в Школе вошли темы по разработке комплексно-методического обеспечения основной профессиональной образовательной программы и по организации применения современных практико-ориентированных форм обучения и оценивания студентов:

- Семинар – практикум. Методическое обеспечение организации самостоятельной аудиторной и внеаудиторной работы студентов.
- Практикум. Методическое обеспечение лабораторных и практических занятий.
- Обучающий семинар. Разработка комплекса оценочных средств для текущего контроля успеваемости, промежуточной и государственной итоговой аттестации.
- Семинар-практикум. Организация проектно-исследовательской работы обучающихся: постановка темы, целей и задач, требования к работе и защите проектов, критерии оценки работы.
- Практикум. Учебная ситуация как средство формирования компетенций.
- Обучающий семинар. Технология портфолио как средство оценки достижений обучающихся.

В качестве форм промежуточного и итогового контроля выступали: презентация достижений, защита проекта, портфолио, защита самостоятельно

разработанного учебно-методического комплекса по преподаваемой дисциплине, междисциплинарному курсу или профессиональному модулю, выступления на заседаниях цикловых методических комиссий, педагогических советах, научно-практических конференциях и другие.

4. Организация работы творческих групп «Союзы единомышленников» по внедрению инновационных технологий обучения.

5. Деятельность психологической гостиной, в рамках которой были проведены различные тренинги, ролевые, имитационные игры для снятия барьеров и формирования психологической готовности к процедуре аттестации. Кроме этого осуществлялась индивидуальная психологическая поддержка.

Завершает программу сопровождения **рефлексивно-оценочный этап**. Задача этапа состоит в оценке готовности педагогических работников к профессиональной аттестации, осознании уровня своей профессиональной компетентности. На данном этапе осуществляется самоанализ педагогической деятельности, по основе которого заполняется информационная карта и формируется аттестационное портфолио. Так же на данном этапе проводится экспертная оценка, по результатам которой составляется экспертное заключение, которое содержит оценку профессиональной компетентности педагогических работников и рекомендации для дальнейшего развития.

### **2.3. Оценка результативности опытно-экспериментальной работы**

Целью контрольного этапа стала проверка эффективности программы педагогического сопровождения подготовки педагогических работников к профессиональной аттестации. Процесс педагогического сопровождения предполагал создание условий, позволяющих педагогическим работникам успешно подготовиться к предстоящей аттестации и тем самым повысить профессиональную компетентность. Поэтому на заключительном (контрольном) этапе осуществлялись анализ результатов опытно-экспериментальной работы, особое внимание уделялось анализу динамики



развития показателей профессиональной компетентности, доказательству эффективности разработанной программы сопровождения и педагогических условий.

Для оценки уровня квалификации педагогических работников охваченных программой сопровождения использовалась методика заявленная на констатирующем этапе. Результаты исследования уровня квалификации педагогических работников представлены ниже (см. таблицу 5).

Таблица 5

**Результаты среднего показателя экспертной оценки и самооценки профессиональной компетентности педагогических работников экспериментальной группы на констатирующем (КН) и контрольном (КТ) этапах эксперимента**

№	Наименование показателя	Средние показатели 10 педагогов заявленных на присвоение или подтверждение первой квалификационной категории				Средние показатели 7 педагогов заявленных на присвоение или подтверждение высшей квалификационной категории			
		Самооценка		Экспертная оценка		Самооценка		Экспертная оценка	
		КН	КТ	КН	КТ	КН	КТ	КН	КТ
1.	Компетентность в области личностных качеств	3,5	3,5	4,0	4,3	4,3	4,4	4,5	4,7
2.	Компетентность в области постановки целей и задач педагогической деятельности	3,7	3,9	3,9	4,0	4,5	4,5	4,4	4,6
3.	Компетентность в области мотивации учебной деятельности	3,9	3,9	4,0	4,2	4,0	4,3	4,4	4,8
4.	Компетентность в области обеспечения информационной основы деятельности	3,0	3,4	3,8	4,0	3,9	4,2	4,3	4,5
5.	Компетентность в области разработки программы педагогической деятельности и принятия педагогических решений	3,2	3,6	3,7	4,0	3,9	4,2	4,7	4,9
6.	Компетентность в области организации учебной деятельности	3,7	4,0	3,6	3,9	4,4	4,6	4,5	4,8
	Итоговое значение	3,5	3,7	3,8	4,0	4,1	4,3	4,4	4,7

По представленным в таблице данным видно, что практически по всем позициям показатели уровня квалификации педагогических работников, охваченных программой сопровождения изменились.

По результатам самооценки итоговое значение среднего показателя уровня квалификации педагогических работников заявленных на первую квалификационную категорию изменилось с 3,5 до 3,7 баллов. Существеннее всего изменилось значение показателей компетентности в области организации учебной деятельности с 3,7 до 4,0 баллов, компетентности в области разработки программы педагогической деятельности и принятия педагогических решений с 3,2 до 3,6 баллов и компетентности в области обеспечения информационной основы деятельности с 3,0 до 3,4 баллов, что свидетельствует о возросшей уверенности педагогических работников в данной компетентности. На прежнем уровне осталось значение показателей компетентности в области личностных качеств (3,5 балла) и компетентности в области мотивации учебной деятельности (3,9 балла).

Результаты экспертной оценки так же показывают увеличение итогового значения среднего показателя уровня квалификации педагогических работников заявленных на первую квалификационную категорию с 3,8 до 4,0 баллов. Большим сдвигом характеризуются изменения показателя компетентности в области разработки программы педагогической деятельности и принятия педагогических решений с 3,7 до 4,0 баллов и компетентности в области организации учебной деятельности с 3,6 до 3,9 баллов.

Сравнение показателей уровня квалификации педагогических работников заявленных на присвоение или подтверждение высшей квалификационной категории также показывает изменение по всем компетентностям. Итоговое значение среднего показателя уровня квалификации по результатам самооценки педагогических работников возросло с 4,1 до 4,3 балла. Более значимые изменения так же отмечены в показателях компетентности в области обеспечения информационной основы деятельности компетентности в области разработки программы педагогической деятельности и принятия

педагогических решений от 3,9 до 4,2 балла. Чуть меньше составляют изменения показателя компетентности в области мотивации учебной деятельности с 4,0 до 4,3 балла.

Значение итогового показателя среднего уровня квалификации педагогических работников заявленных на присвоение или подтверждение высшей квалификационной категории по результатам экспертной оценки так же увеличилось с 4,4 до 4,7 баллов. Более выражены изменения компетентности в области мотивации учебной деятельности 4,4 до 4,8 баллов и компетентности в области организации учебной деятельности 4,5 до 4,9 баллов.

Изменение показателя компетентности в области организации учебной деятельности свидетельствует о расширении использования педагогическими работниками спектра методов, побуждающих обучающихся самостоятельно рассуждать, формирующих навыки учебной деятельности; об овладении умением организовывать обучающихся для достижения запланированных результатов учебной деятельности, умением организовать обучающихся для поиска дополнительной информации, необходимой при решении учебной задачи (книги, компьютерные и медиа-пособия, цифровые образовательные ресурсы и др.); о приобретении опыта в применении различных методов оценивания обучающихся в том числе сочетания методов педагогического оценивания, взаимооценки и самооценки обучающихся.

Увеличение показателя компетентности в области разработки программы педагогической деятельности и принятия педагогических решений свидетельствует о развитии способности самостоятельно разрабатывать педагогом программные, методические и дидактические материалы высокого качества по дисциплине, междисциплинарному курсу или профессиональному модулю; продуктивно работать в составе рабочих групп, разрабатывающих и реализующих образовательные проекты, программы, методические и дидактические материалы; проводить обоснование эффективности реализуемых рабочих программ, новых методических и дидактических материалов

Увеличение показателя компетентности в области обеспечения информационной основы деятельности характеризует педагогических работников, охваченных программой сопровождения развитием навыков своевременного внесения корректив в методы преподавания в зависимости от сложившейся ситуации, применения методов соответствующим целям и задачам обучения, содержанию изучаемой темы, обоснованного использования на уроках современных информационно-коммуникативных технологий.

Так же в ходе контрольного этапа эксперимента был проведен сравнительный анализ средних показателей экспертной оценки уровня квалификации педагогических работников контрольной и экспериментальной групп. Полученные данные представлены ниже (см. таблицу 6).

Таблица 6

**Результаты среднего показателя экспертной оценки уровня квалификации педагогических работников контрольной и экспериментальной группы**

№	Наименование показателя	Средние показатели экспертной оценки уровня квалификации	
		КГ	ЭГ
<b>Педагогические работники аттестацию на присвоение или подтверждение первой квалификационной категории</b>			
1.	Компетентность в области личностных качеств	3,8	4,3
2.	Компетентность в области постановки целей и задач педагогической деятельности	3,7	4,0
3.	Компетентность в области мотивации учебной деятельности	3,9	4,2
4.	Компетентность в области обеспечения информационной основы деятельности	3,7	4,0
5.	Компетентность в области разработки программы педагогической деятельности и принятия педагогических решений	3,9	4,0
6.	Компетентность в области организации учебной деятельности	3,7	3,9
	Итоговое значение	3,8	4,0
<b>Высшая категория</b>			
1.	Компетентность в области личностных качеств	4,4	4,7

2.	Компетентность в области постановки целей и задач педагогической деятельности	4,4	4,6
3.	Компетентность в области мотивации учебной деятельности	4,5	4,8
4.	Компетентность в области обеспечения информационной основы деятельности	4,3	4,5
5.	Компетентность в области разработки программы педагогической деятельности и принятия педагогических решений	4,6	4,9
6.	Компетентность в области организации учебной деятельности	4,5	4,8
	Итоговое значение	4,4	4,7

По представленным в таблице данным наглядно видно, что по всем позициям профессиональной компетентности показатели уровня квалификации педагогических работников экспериментальной группы увеличились.

Таким образом, полученные в ходе контрольного этапа эксперимента данные указывают на то, что реализуемая программа сопровождения подготовки к профессиональной аттестации является эффективной и способствует повышению уровня квалификации педагогических работников.

В целях определения динамики развития способностей педагогических работников экспериментальной группы к самостоятельному профессиональному и личностному развитию была повторно использована анкета выявления способности педагогов к саморазвитию.

Результаты сравнения полученных данных представлены в таблице (см. таблицу 7).

Таблица 7

**Выявление способности педагогических работников, охваченных программой сопровождения, к саморазвитию**  
(данные представлены в процентах)

Остановившееся развитие		Отсутствует сложившаяся система саморазвития, ориентация на развитие сильно зависит от условий		Активное развитие	
КН	КТ	КН	КТ	КН	КТ
18	-	53	36	29	64

КН - констатирующий этап, КТ - контрольный этап.

По данным таблицы видно, что существенно изменился показатель педагогических работников находящихся в активном развитии, прирост составил 35%. Это свидетельствует о том, что реализуемая программа сопровождения подготовки к профессиональной аттестации способствовала выстраиванию собственной линии развития, стимулировала раскрытие потенциала и скрытых возможностей развития. Заметно уменьшился показатель педагогических работников не имеющих сложившейся системы саморазвития. Педагогических работников, остановившихся в своем развитии по итогам реализации программы не оказалось, что также подтверждает ее эффективность.

## ВЫВОДЫ ПО ВТОРОЙ ГЛАВЕ

Нами была разработана модель педагогического сопровождения подготовки к профессиональной аттестации педагогических работников среднего профессионального образования. Разработанная на основе модели программа реализовывалась по следующим этапам:

- диагностико-мотивационный этап;
- проектировочный этап;
- организационно-деятельностный этап;
- рефлексивно-оценочный этап.

В целях осуществления педагогического сопровождения были созданы следующие условия:

- содержание обучения на уровне профессиональной образовательной организации определялось с учетом потребностей педагогических работников и осуществлялось в рамках Школы развития педагога;
- педагогическое сопровождение осуществлялось по следующим направлениям: информационное, консультативное, психологическое, учебно-методическое;
- педагогическое сопровождение осуществлялось с учетом возрастных и психологических особенностей преподавателей профессиональной образовательной организации;
- индивидуальные траектории развития педагогов выстраивались на основе имеющихся затруднений и образовательных потребностей;
- на всех этапах сопровождения осуществлялась фиксация достижений педагогических работников в тетради саморазвития и рефлексия деятельности;

Разработанная и апробированная модель педагогического сопровождения подготовки педагогических работников к профессиональной аттестации доказала свою эффективность, что было подтверждено результатами

контрольного этапа эксперимента: повысился уровень квалификации преподавателей техникума. Изменились показатели способности педагогических работников к саморазвитию. Педагоги, остановившиеся в развитии, перешли на другой, более высокий уровень.

Таким образом, в ходе исследования доказано, что педагогическое сопровождение является значимым условием для осуществления процесса подготовки педагогических работников к профессиональной аттестации. Это и подтвердило гипотезу нашего исследования.



## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проанализировав теоретические и практические аспекты темы, мы пришли к осознанию того, что сегодня педагогическое сопровождение педагогических работников к профессиональной аттестации достаточно актуально.

Теоретический анализ показал, что педагогическое сопровождение подготовки к аттестации – это деятельность сопровождающего, направленная на создание оптимальных педагогических условий для успешной подготовки к процедуре профессиональной аттестации и тем самым его профессионального развития. В современных психолого-педагогических исследованиях выделяют следующие виды сопровождения: педагогическое, психологическое, социально-психологическое, психолого-педагогическое.

Процедурой подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников в целях установления квалификационной категории является профессиональная аттестация педагогических работников.

Большинство исследований проблемы педагогического сопровождения взрослых посвящено начинающим преподавателям, как правило, не имеющим педагогического образования. В то время как педагогическим работникам, готовящимся к процедуре аттестации и имеющим определенные затруднения уделяется гораздо меньше внимания.

Оказать содействие в подготовке к предстоящей профессиональной аттестации и помочь выстроить индивидуальную систему профессионального развития возможно путем специально организованного педагогического сопровождения подготовки педагогических работников к профессиональной аттестации.

Обобщив теоретические исследования и практический опыт, мы установили что эффективность педагогического сопровождения подготовки педагогических работников к профессиональной аттестации, может быть

обеспечена через следующие условия заложенные в модель, прошедшую апробацию в ходе опытно-экспериментальной работы, а именно:

- в содержание педагогического сопровождения подготовки педагогических работников к профессиональной аттестации, включается обучение необходимым для осуществления профессиональной деятельности знаниям, умениям, навыкам;

- педагогическое сопровождение подготовки строится на основе личностно-ориентированного подхода и обеспечивает наиболее полный учет возрастных и психологических особенностей преподавателей профессиональной образовательной организации;

- педагогические работники, охваченные программой сопровождения, занимают активную позицию, принимают самостоятельные решения в построении индивидуальных траекторий развития, обеспечивается оперативная обратная связь всех субъектов педагогического сопровождения;

- программа педагогического сопровождения подготовки к профессиональной аттестации реализуется поэтапно и системно;

- индивидуальные траектории развития педагогов выстраиваются на основе прогнозирования имеющихся затруднений и направлены на их преодоление и последующее профессиональное развитие.

Результаты опытно-экспериментальной работы позволяют сделать вывод о том, что разработанная в соответствии с моделью программа педагогического сопровождения подготовки педагогических работников к профессиональной аттестации эффективна, что выражается в повышении уровня квалификации преподавателей и их способности к саморазвитию.

Таким образом, гипотеза исследования доказана, задачи решены, цель достигнута.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Трудовой Кодекс РФ [Текст]. – М.: Приор, 2013. – 99 с.
2. Федеральный закон РФ от 29.12.2012г. № 273 «Об образовании в Российской Федерации» [Текст]. – М.: Дрофа, 2014. – 156 с.
3. Приказ Минобразования РФ от 07.04.2014 г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» [Текст]. // Вестник образования России. – 2014. – №6. – С. 5-10.
4. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (Минздравсоцразвития России) от 26.08.2010 N 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования» [Текст] // Вестник образования России. – 2013. – №3. – С.10-25.
5. Профессиональный стандарт педагога (Концепция и содержание) [Текст] // Вестник образования. – 2013. – № 8. – С. 4–43.
6. Постановление Правительства РФ от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» [Текст]. // Вестник образования России. – 2013. – №9. – С.8-13.
7. Совместное письмо Департамента общего образования Министерства образования и науки РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 03.12.2014 №08-1933/505 «Разъяснения по применению Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» [Текст] // Вестник образования. – 2015. – № 1. – С. 10–15.

8. Аверкин В.Н., Зайченко О.М. Аттестация и государственная аккредитация образовательных учреждений в территориальной системе образования [Текст] / Аверкин В.Н., Зайченко О.М.– Москва: Дрофа, 2006. – 176с.
9. Большой юридический словарь. Под ред. А.Я. Сухарева, В.Д. Зорькина, В.Е. Крутских [Текст] / А.Я. Сухарев, В.Д. Зорькин, В.Е. Крутских . - Москва: Инфра-М, 1998. –790 с.
10. Битянова, М.Р. Организация психологической работы в школе [Текст] / М.Р. Битянова. — М.: Совершенство, 1998. — 298 с.
11. Вершиловский, С.Г. Взрослый как субъект образования / С.Г. Вершловский // Педагогика. – 2003. – №8. – С. 3 – 9.
12. Выготский Л.С. Педагогическая психология [Текст] / Выготский Л.С.. — М.: Педагогика-Пресс, 1999. — 536 с.
13. Газман, О. С. Воспитание и педагогическая поддержка детей [Текст] / О. С. Газман // Народное образование. – 1998. - №6. – С.108-111.
14. Гинзбург Я.С. Социально-психологическое сопровождение деловых игр [Текст] / Я.С. Гинзбург, Н.М. Коряк – М.: Педагогика, 2000. – 213с.
15. Граждан В.Д. Государственная гражданская служба: учебник. 2-е изд., перераб. и доп. [Текст] / Граждан В.Д. - М: Инфра –М, 2008. – 616с.
16. Дружилов, С.А. Индивидуальный ресурс человека как основа становления профессионализма: монография [Текст] / С.А. Дружилов. – Воронеж: «Научная книга», 2010. – 260 с.
17. Жиров А.П. Правовые аспекты аттестации руководящих работников и специалистов в промышленности [Текст]:Дисс .... канд. пед. наук. – Москва, 1979. – 122с.
18. Загвязинский В. И., Атаханов Р. Методология и методы психолого-педагогического исследования: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений. –2-е изд., стер. [Текст] / Загвязинский В. И., Атаханов Р. — М.: Издательский центр «Академия», 2005. — 208 с.

19. Занятость, безработица, служба занятости: Толковый словарь терминов и понятий. Под ред. [Текст] / Ю.В.Коллексников - М.: Нива России - 1996. – 288с.
20. Зеер, Э.Ф. Психология профессионального образования: учеб. пособие [Текст] / Э.Ф. Зеер. – 2-е изд., перераб. - М: Издательство Московского психолого-социального института; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2003. – 480 с.
21. Зимняя И.А. Ключевые компетенции как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании. Авторская версия. [Текст] / Зимняя И.А. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. – 42с.
22. Кузьмина, Н.В. Профессионализм личности преподавателя и мастера производственного обучения [Текст] / Н.В. Кузьмина. - М.: Высшая школа, 1990. - 119с.
23. Курилов В.И. Аттестация специалистов народного хозяйства [Текст] / Курилов В.И. - М.: Юридическая литература, 1981. – 95с.
24. Краевский В.В. О культурологическом и компетентностном подходах к формированию содержания образования [Текст] // Обновление российской школы: Материалы 4-й Всероссийской дистанционной августовской педагогической конференции (26 августа – 10 сентября 2002 года. – Москва, Изд-во «Печатник», 2002. – С.48-52.
25. Маренков Н.Л. Управление персоналом организаций. Учебное пособие для студентов высших учебных заведений [Текст] / Маренков Н.Л. . – М.: Академический проект, 2005. – 464с.
26. Маркова, А. К. Психология профессионализма [Текст] / А.К. Маркова. - М.: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. – 312 с.
27. Методика оценки уровня квалификации педагогических работников. – 3-е изд. [Текст] / М.: Просвещение, 2013.- 96с.

28. Негру Ф.П. Научно-технический прогресс и трудовой договор [Текст] Автореферат дис. ...канд. юр. наук. – М.: 1972. – 100с.
29. Основы андрологии: учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений [Текст] // И. А. Колесникова, А. Е. Марон, Е.П. Тонконогая и др.; ред. И.А. Колесниковой. – М.: Издательский центр «Академия», 2003 – 240 с.
30. Панова Н. В. Профессиональное развитие личности педагога [Текст] // Вестник ТГПУ. - 2012. – № 2. – С.102-105
31. Поперечная Л. Ю. Индивидуальная образовательная траектория профессионального развития учителя начальных классов в межаттестационный период [Текст] // Теория и практика образования в современном мире: материалы IV международной научно-практической конференции (г. Санкт-Петербург, январь 2014 г.). — СПб.: Заневская площадь, 2014. — С. 189-191.
32. Слостенин, В.А. Психология и педагогика [Текст] / В.А.Слостенин, В.П. Каширин. – М.: Издат. центр «Академия», 2001. – 480 с.
33. Скибицкий Э.Г. Методика профессионального обучения: Учеб. пособие [Текст] /Э.Г. Скибицкий, И.Э. Толстова, В.Г. Шефель. – Новосибирск: НГАУ, 2008. –166 с.
34. Спивакова Е.А. Самообразование - эффективный способ профессионального роста педагога [Текст] // Территория науки. – 2013. - № 2. – С.58-62.
35. Тетрадь профессионального роста педагога как средство сопровождения его профессионально-личностного развития // Подготовка кадров в условиях модернизации образования [Текст] Ч. 1 // Материалы конференции «Чтения Ушинского». – Ярославль: Изд-во ЯГПУ, 2010. – с. 157–163.
36. Управление персоналом. Словарь справочник [Текст] / М.: Альфа, 2004г. – 140с.

37. Фиалкина Т. В.. Методическое сопровождение профессионализации педагога на основе индивидуального образовательного маршрута [Текст] // Пермский педагогический журнал . – 2014. – № 5. – С.31-37.
38. Харавинина Л. Н.. Технология педагогического сопровождения личностно-профессионального развития молодого преподавателя [Текст] // Ярославский педагогический вестник – 2011 – № 4. – С.214-219
39. Хныкин Г. Аттестация работников: нормативные акты и практика их применения [Текст] // Трудовое право. – 1999. – N 4. – с. 11.
40. Хуторской А.В. Ключевые компетенции как компонент личностно-ориентированного образования [Текст] / А.В.Хуторской // Народное образование. – 2003. – № 2. – С. 58
41. Эльконин, Д. Б. Избранные психологические труды [Текст] / Д.Б. Эльконин. М.: Педагогика, 1989. – 560 с.
42. Юнацкевич, Р.И. Теория образования взрослых становление, проблемы, задачи: монография / Р.И. Юнацкевич. – СПб.: ИОВ ПАНИ, 2009 – 90 с.
43. Александрова, Е.А. Виды педагогической поддержки и сопровождения индивидуального образования [Электронный ресурс] // Институт системных исследований и координации социальных проектов. – Режим доступа [http://www.isiksp.ru/library/aleksandrova\\_ea/aleks-000001.html](http://www.isiksp.ru/library/aleksandrova_ea/aleks-000001.html).
44. Арон, И.С. Методы психологического сопровождения профессионального самоопределения [Электронный ресурс] / Психологическая наука и образование. – 2012. - №2. -. - Режим доступа: <http://psyedu.ru/journal/2012/2/2925.phtml>
45. Рожков, М.И Социально-педагогическое сопровождение детских объединений и организаций [Электронный ресурс] / М.И. Рожков; Ярославский педагогический вестник: Режим доступа: [http://vestnik.yspu.org/releases/pedagoka\\_i\\_psichologiy/34\\_1/](http://vestnik.yspu.org/releases/pedagoka_i_psichologiy/34_1/)