

УДК 371.13

Надежда Андреевна ВЕСНИНА, заместитель директора по научно-методической работе гимназии № 15 «Содружество», г. Новосибирск

Процессный подход к аттестации педагогов как средство повышения качества образования в гимназии

В статье автор приводит программу мониторинга образовательного процесса и демонстрирует ее действие на примере одной из новосибирских гимназий.

Ключевые слова: мониторинг образовательного процесса, аттестация педагогов, процессный подход.

Nadezda A. VESNINA, vice-principal for methodical work, Community high school No. 15, Novosibirsk

Process-Based Approach to Teachers' Qualification as a Means to Raise Educational Level in a High School

We give the programme for monitoring of the learning process, teachers' qualification, and present the results of its using in a Novosibirsk high school.

Keywords: monitoring of the learning process, teachers' qualification, process-based approach.

Развитие системы управления качеством в образовательных учреждениях продиктовано современными требованиями общества и государства в области образовательной политики. Осуществляемая системная модернизация российского образования направлена на обеспечение стратегически важного уровня подготовленности подрастающего поколения к ответственной и осознанной социальной активности, качественной и продуктивной деятельности на благо общества и государства, что возможно только при условии целенаправленного управления развитием качества образования. Поэтому одной из приоритетных задач общеобразовательного учреждения на сегодняшний день можно рассматривать создание условий для последовательного повышения качества образования.

В гимназии № 15 «Содружество» с 2008 года действует программа мониторинга образовательного процесса, на основе которой в 2010 году была разработана модель управления качеством образовательного процесса гимназии.

Реализация модели дала возможность гимназии в 2011 году стать участником проекта «Разработка и внедрение модели системы управления качеством образования в общеобразовательных учреждениях Новосибирской области» и получить статус стажировочной площадки. В рамках осуществления целей и задач деятельности площадки была разработана проблема процессного подхода к управлению, который позволяет рассматривать управление как систему взаимосвязанных процессов, состоящих из серии взаимообусловленных действий. Процессный подход включает в себя четыре взаимосвязанные функции: планирование, организация, мотивация и контроль. Таким образом, выделяя и описывая любой процесс, мы можем определить, каких именно изменений мы хотим добиться, кто именно будет отвечать за конкретные действия, каковы будут полномочия назначенных лиц, и в соответствии с какими стандартами будет оцениваться результат.

Процессный подход значительно улучшает управляемость учреждения за счет более четкого распреде-

ления полномочий и ответственности, структуризации всех элементов деятельности учреждения. Кроме того, в рамках процессного подхода большое внимание уделяется управлению человеческими ресурсами. Для образовательного учреждения уровень подготовки педагогов, их профессионального мастерства и готовности к реализации целей и задач гимназии является основополагающим фактором в обеспечении качества образования. Поэтому мы полагаем, что использование процессного подхода к аттестации педагогов гимназии способствует повышению их профессионализма, формированию мотивации к улучшению качества собственной деятельности и в конечном итоге позволит повысить качество образовательного процесса гимназии.

Для внедрения процессного подхода к аттестации педагогов нами был выделен и описан процесс повышения квалификации и аттестации педагогов, на основании которого была составлена общая схема и разработана методологическая инструкция.

Это дало возможность конкретизировать окружение процесса: для этого были обозначены входы и выходы, систематизирована внутренняя и внешняя документация, определены взаимосвязи с внешними организациями, влияющими на состояние процесса. Также детальной проработке была подвергнута каждая структурная единица процесса, вычленены операции, обеспечивающие результативность. Тем самым были определены сильные и слабые стороны. К сильным сторонам мы отнесли:

– планомерность подхода к аттестации педагогических работников;

- наличие необходимой документации, регламентирующей процесс аттестации педагогов гимназии;
- стабильное увеличение аттестованных на первую и высшую категории;
- отсутствие случаев отказа в аттестации на заявленную категорию.

Наиболее явными слабыми сторонами процесса оказались:

- непроработанность механизма мотивации педагогов к регулярному повышению квалификации;
- регулярное омоложение педагогического коллектива, которое требует дополнительных усилий по повышению квалификации педагогов и снижает показатели квалификационных категорий педагогических работников гимназии;
- слабая заинтересованность опытных педагогов в обобщении и распространении результатов собственной деятельности.

С учетом выявленных проблем были предприняты меры для оптимизации процесса повышения квалификации и аттестации педагогов гимназии, опирающиеся на основные постулаты процессного подхода. Так, в рамках данного подхода мотивированность работников рассматривается как один из наиболее значимых показателей качества человеческих ресурсов организации. При этом под мотивацией работников понимается их осознаваемая потребность соответствовать требуемым формам трудового поведения, выраженная в заинтересованности. Заинтересованность же проявляется, прежде всего, в характере отношения работника к выполнению трудовых обязанностей, в наличии уста-

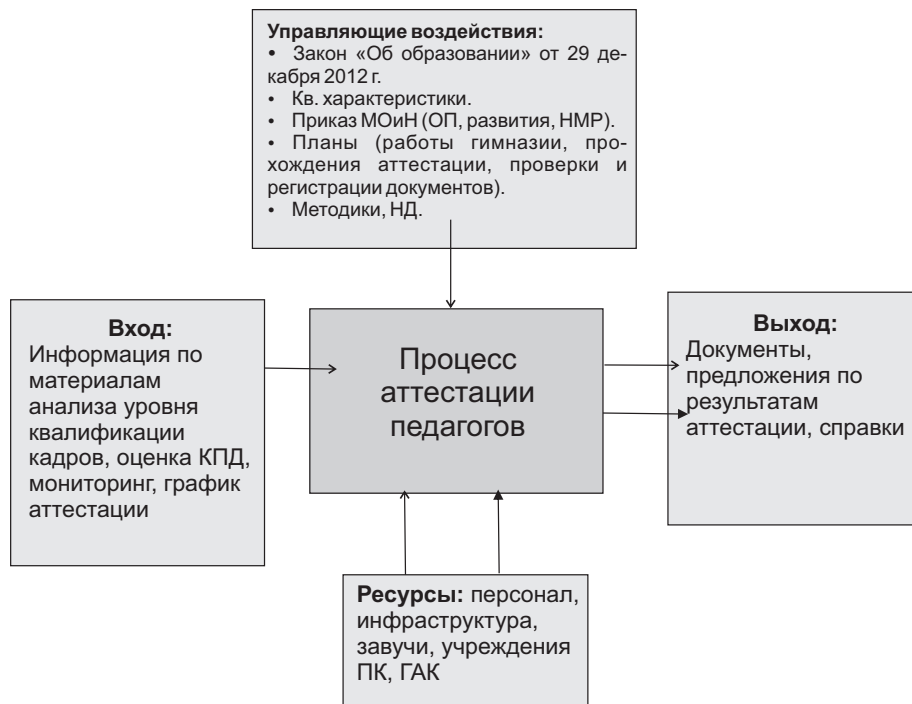


Рис. 1. Общая схема управления процессом аттестации педагогов

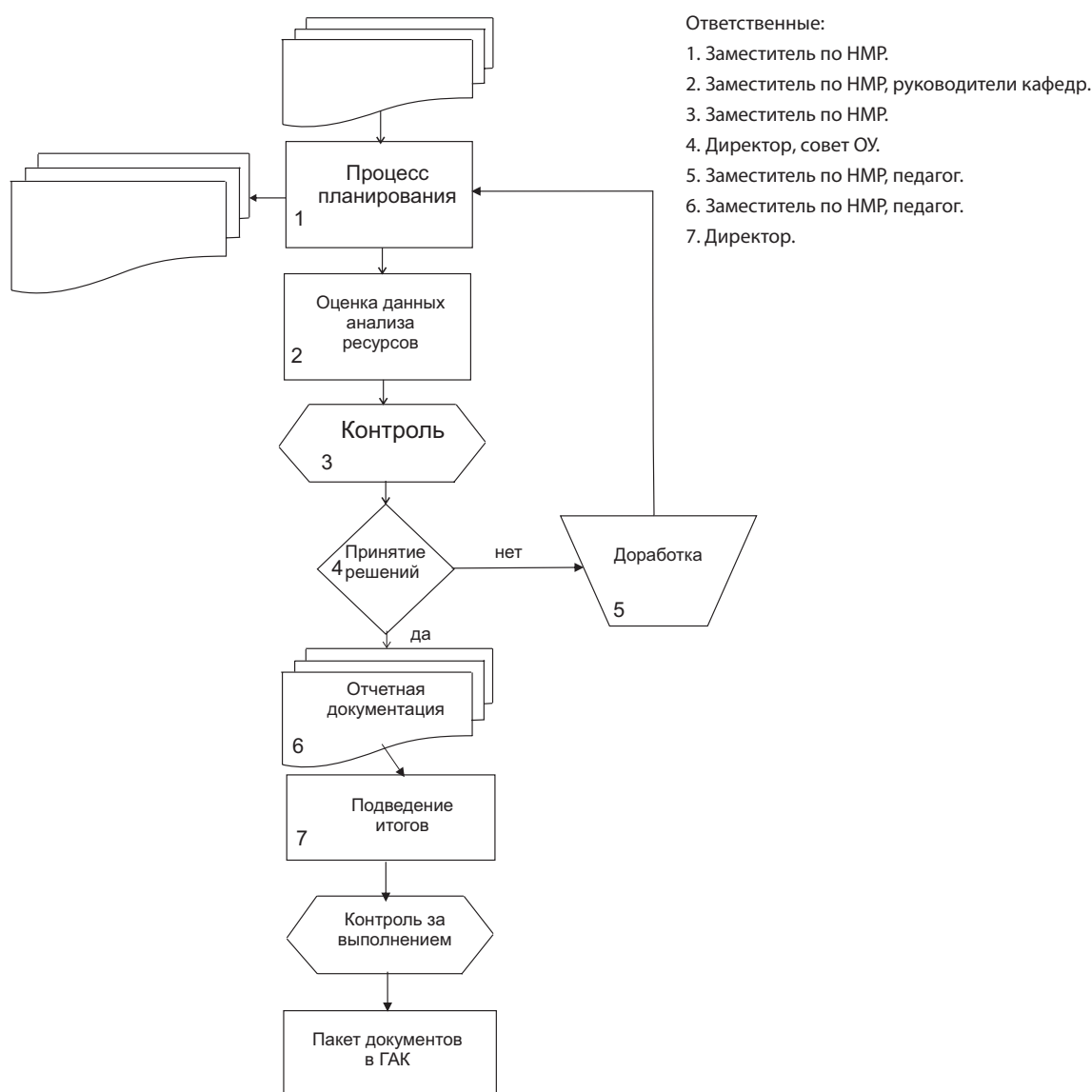


Рис. 2. Общая схема управления процессом аттестации педагогов в гимназии

новки на соответствующее задачам организации поведение. В процессном подходе используется ряд показателей, позволяющих выявлять уровень мотивированности работников. К ним относятся: удовлетворенность, ответственность, инициативность, лояльность, вовлеченность в производственный процесс.

С учетом данных позиций была изучена мотивация педагогических работников к повышению квалификации и аттестации. Было выявлено, что в целом работники осознают значимость аттестации для повышения качества образовательного процесса. Однако считают, что для успешной аттестации важно лишь правильно оформить необходимую документацию. Получается, что весь процесс анализа собственной деятельности оттягивается непосредственно к моменту подготовки материалов для аттестации. В связи с этим было обнаружено пересечение процесса подготовки к аттестации с процессом

методической работы и принято решение о регулярном обсуждении результатов деятельности опытных педагогов, претендующих на первую и высшую категории, на методических советах и методических объединениях.

Это также способствовало расширению опыта молодых педагогов, которые только начинают свою деятельность. Омоложение педагогического коллектива является, с одной стороны, положительным явлением и обеспечивает устойчивую динамику развития гимназии. С другой стороны, приход молодого педагога в сложившийся коллектив является своего рода «фактором риска», так как снижает аккредитационные показатели образовательного учреждения, требует дополнительных усилий по адаптации молодого педагога к условиям профессиональной деятельности. Наличие в гимназии сложившихся традиций значительно облегчает этот процесс, так как молодые педагоги видят пе-

ред собой наглядный пример того, какие именно требования предъявляются к педагогам и какие результаты должны достигаться в профессиональной деятельности. Обмен опытом с педагогами, имеющими значительный стаж работы и высокую категорию, позволяет легче ориентировать молодых педагогов на профессиональный рост, задает понимание целей аттестации и ее внутренних мотивов.

Работа над улучшением качества управления процессом аттестации педагогов гимназии была связана и с четким определением уровней ответственности руководителей за реализацию отдельных этапов процесса. Для этого была составлена матрица ответственности за операции процесса аттестации, в которой были четко обозначены позиции директора гимназии, заместителей директора по УВР и НМР, руководителя кафедры и самого педагога (рис. 2).

Таким образом, было наглядно обозначено, кто из участников в рамках определенной операции является руководителем, кто — контролирующим субъектом, кто — организатором, а кто — исполнителем. Это позволило правильно распределить информационные потоки и избежать возможных проволочек в подготовке к аттестации из-за перегруженности отдельных руководителей.

В связи с более четким распределением обязанностей были уточнены и расширены методы мониторинга процесса управления качеством аттестации педагогов. Так, наряду с традиционными анализом и собеседованием с педагогом, выходящим на аттестацию, был внедрен метод оценки КПД педагога, благодаря которому можно выявить тех учителей, которые нуждаются в повышении квалификации или же готовы к выходу на следующую категорию. Была разработана анкета, помогающая педагогам проводить рефлексию собственной деятельности, необходимую для обобщения

достигнутых результатов. Аналогичная анкета была предложена родителям как заказчикам образовательных услуг, что было направлено на выявление степени удовлетворенности родителей деятельностью педагога и теми результатами, которые в ходе ее были получены. Проведение мониторинга показало, что педагоги гимназии прочно владеют традиционной методикой организации педагогического процесса, но в то же время ориентированы на использование инновационных подходов, активно внедряют в свою деятельность информационные технологии. Это рассматривается родителями как одно из преимуществ педагога, который сам готов учиться и помогает своим ученикам активно развиваться. Полученные результаты помогли принять к рассмотрению более высокие цифровые показатели процесса аттестации: на три человека планируется увеличить количество педагогов, аттестованных на высшую категорию, и на четыре человека — аттестованных на первую категорию.

Результаты применения процессного подхода к управлению качеством аттестации педагогов гимназии были представлены в рамках семинара по деятельности стажерской площадки. Они вызвали достаточно высокий интерес у всех участников семинара, так как каждое образовательное учреждение сталкивается с определенными сложностями в ходе подготовки к аттестации, но осознает значимость этого процесса. Обсуждение, организованное в ходе семинара, позволило всем образовательным учреждениям обменяться собственным опытом по оптимизации процесса аттестации, а также лучше понять достоинства процессного подхода, внедрение которого может значительно улучшить управляемость данного процесса, сделать его более прогнозируемым и четко соотносящимся с остальными основными процессами жизнедеятельности образовательного учреждения. ▲

НОВОСТИ ОБРАЗОВАНИЯ

Минобрнауки вновь вводит сочинение в перечень выпускных экзаменов для российских школьников.

В конце декабря 2013 года президент РФ Владимир Путин поручил правительству обеспечить, начиная с 2014—2015 учебного года, учет результатов итогового сочинения выпускников школ наряду с результатами ЕГЭ при зачислении в вузы.

В соответствии с опубликованным документом итоговое сочинение выпускники будут писать в декабре. Результатом сочинения может быть зачет или незачет. Этот результат будет заноситься в аттестат вместе с названием темы сочинения. К сдаче ЕГЭ допустят только учеников, получивших за сочинение зачет.

В случае если обучающийся получил за итоговое сочинение незачет, он может быть допущен к его написанию повторно, в текущем году, в дополнительные сроки. Получившие незачет дважды могут быть допущены к сочинению не ранее, чем через год.

Обязанность по обеспечению субъектов РФ темами сочинений будет возложена на Рособрнадзор. Это же ведомство должно разработать критерии оценки работ учащихся.

После осуществления проверки сканированные копии сочинений, а также сведения об обучающихся, выполнивших работу, будут храниться в течение четырех лет в федеральной и региональной информационных системах, где с ними смогут ознакомиться вузы.