

вое взаимодействие учреждений в рамках города, района, республики. Так, налажено тесное, плодотворное сотрудничество с «Ресурсный центр ЭкоТехноПарк – Волма» – филиалом учреждения образования «Республиканский институт профессионального образования», с учреждением образования «Республиканский центр экологии и краеведения», с учреждением образования «Витебский государственный университет имени П.М. Машерова», с филиалом «Лукомльская ГРЭС» РУП «Витебскэнерго», с информационным центром по атомной энергетике (г. Минск) (Приложение 4).

За прошедший период наработан инновационный педагогический опыт, который представлен на педагогических советах учреждения образования.

Ежегодно проводилось анкетирование учащихся, которое показало положительную динамику в формировании способности учащихся демонстрировать культуру в сфере энергопотребления (2018/2019 год – 75%, 2019/2020 год – 79%, 2020/2021 год – 84%), в активности участия в природоохранных мероприятиях (2018/2019 год – 79%, 2019/2020 год – 83%, 2020/2021 год – 87%), в готовности к исследовательской деятельности, направленной на самостоятельное создание проектов в сфере энергетики (2018/2019 год – 81%, 2019/2020 год – 85%, 2020/2021 год – 87%).

Отмечается положительная динамика сформированности таких личностных качеств, как ответственность (2018/2019 год – 83%, 2019/2020 год – 87%, 2020/2021 год – 91%), умение быть лидером, партнером (2018/2019 год – 74%, 2019/2020 год – 77%, 2020/2021 год – 82%), умение критически мыслить (2018/2019 год – 67%, 2019/2020 год – 76%, 2020/2021 год – 83%) (Приложение 5).

За время функционирования ресурсного центра «Энергосбережение – начни с себя» (2018–2021 гг.) были решены задачи по достижению основной цели

создания ресурсного центра – выработать и сконцентрировать инновационный педагогический опыт по проблеме эффективного энергопотребления; был сформирован сплоченный педагогический коллектив, настроенный на дальнейшую продуктивную работу; налажены контакты и проведены успешные совместные проекты с партнерами; закуплено оборудование и существенно развита материально-техническая база ресурсного центра. Результаты опроса учащихся свидетельствуют о том, что деятельность ресурсного центра положительно сказывается на формировании личностных качеств учащихся, а также значительно повышает их грамотность в сфере энергосбережения, способствует достижению целей устойчивого развития. Педагогический коллектив видит дальнейшие перспективы развития ресурсного центра и поддержания достойного уровня дополнительного образования школьников.

### Список литературы

1. Акулова, О.В. Современная школа: опыт модернизации / О.В. Акулова [и др.]; под ред. А.П. Тряпицкой. – Санкт-Петербург, 2005. – 290 с.
2. Инновационный проект образовательного учреждения / авт.-сост.: Е.В. Воронина. – М., 2008. – 368 с.
3. Международная Энергетическая Хартия. Согласованный текст для принятия в Гааге на Министерской Конференции по Международной Энергетической Хартии 20 мая 2015 года. – Бельгия, 2015. – 48 с.
4. Наше общее будущее. Доклад Международной комиссии по окружающей среде и развитию (МКОСР) / под ред. С.А. Евтеева, Р.А. Перелета. – М., 1989. – 18 с.

Дата поступления в редакцию: 08.09.2021

## АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ АТТЕСТАЦИОННОЙ КОМИССИИ УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ

Зязюлькин Павел Васильевич

**Аннотация.** В статье с опорой на актуальную нормативно-правовую документацию и имеющийся практический опыт даются ответы на некоторые проблемные вопросы, которые часто возникают в ходе аттестации педагогических работников. Цель публикации – оказать консультативную помощь как самим аттестуемым педагогам, так и лицам, задействованным в работе аттестационных комиссий, содействовать обеспечению эффективной организации данного процесса.

К педагогу как главному субъекту образовательного процесса сегодня предъявляются весьма высокие требования. Современный педагог, стремящийся достичь успеха в профессиональной деятельности, должен постоянно развиваться, самосовершенствоваться. Своего рода отправной точкой, важным стимулом

профессионально-личностного развития является аттестация, которая направлена на изучение профессионального уровня аттестуемого, оценку его деловых и личностных качеств, результатов педагогической деятельности. Конечная цель аттестации состоит не только в определении уровня квалификации педагога, но

и, что более важно, в дальнейшем стимулировании его профессионально-личностного развития.

К приоритетам аттестационного процесса следует отнести:

- выявление личностного и профессионального потенциала педагога;
- активизацию рефлексии собственной педагогической деятельности аттестуемого;
- максимальное раскрытие возможностей педагога;
- оказание реальной помощи в организации планомерной и непрерывной работы над собой.

Аттестация педагогических работников играет важную роль в управлении процессом развития образования, так как она стимулирует персонал к эффективной профессиональной деятельности, является механизмом внутреннего контроля его результатов. От самого педагога требуется планирование роста профессиональной компетентности, актуализация необходимых теоретических знаний и практических умений, грамотное построение индивидуальной траектории профессионально-личностного развития.

Эффективность аттестационного процесса определяется серьезной подготовительной работой и грамотным организационно-методическим сопровождением педагога в период аттестации, что в первую очередь обеспечивается четкой и слаженной работой аттестационной комиссии, деятельность которой регламентируется соответствующей нормативно-правовой базой. Приоритетную основу подхода комиссии в области оценки педагогических показателей обеспечивает опора на достижения современной науки. Здесь также важны учет передового опыта и конкретный анализ созданной системы методической работы педагога, внимательное отношение к возникающим у него профессиональным и психологическим трудностям.

Практика показывает, что педагогические работники и члены аттестационных комиссий нередко испытывают затруднения при подготовке и проведении аттестации, порой недостаточно владеют нормативными правовыми документами, регламентирующими данный процесс. Не всегда в силу разных причин создаются должные организационно-педагогические условия для успешного прохождения аттестации. Нужно учитывать, что нормативно-правовая база регулярно обновляется в связи с изменяющимися требованиями, поэтому своевременное информирование членов аттестационных комиссий и самих аттестуемых о произошедших изменениях — важнейшая составляющая организационно-методического сопровождения процесса аттестации.

Остановимся на отдельных, наиболее часто возникающих вопросах, связанных с применением нормативно-правовых актов, регламентирующих деятельность аттестационной комиссии учреждения образования, а также вопросах психолого-педагогического сопровождения педагога в период аттестации.

— *В какие сроки должны пройти выборы аттестационной комиссии в учреждении образования, в частности, возможно ли их проведение до начала нового*

*учебного года (например, во второй половине августа)?*

Основным нормативным правовым документом, регламентирующим процесс аттестации, является Инструкция о порядке проведения аттестации педагогических работников системы образования (кроме педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава учреждений высшего образования), утверждённая постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 22.08.2012 № 101, с учётом последних изменений и дополнений (далее — Инструкция).

В соответствии с пунктом 14 Инструкции аттестационная комиссия организации системы образования выбирается на собрании коллектива педагогических работников путём тайного голосования. Состав аттестационной комиссии организации системы образования определяется приказом руководителя и в срок до 1 октября текущего учебного года доводится до сведения педагогических работников. В пункте 13 Инструкции указано, что срок действия аттестационной комиссии — один год со дня подписания приказа об определении её состава.

Таким образом, аттестационная комиссия организации системы образования может быть избрана на собрании коллектива педагогических работников в августе. Если после выборов аттестационной комиссии подготовлен приказ о её составе и доведён до сведения педагогических работников, например, в августе или сентябре, то в соответствии с пунктом 13 Инструкции срок полномочий комиссии будет длиться год со дня подписания приказа и истечет, соответственно, в августе или сентябре следующего года. В данном случае, чтобы не было перерыва в работе аттестационной комиссии, её выборы в следующем году должны состояться примерно в те же сроки, что и в текущем году, то есть, соответственно, в августе или сентябре.

Сроки выборов аттестационной комиссии могут быть разными (в период до 1 октября), при этом необходимо учитывать реальную возможность проведения собрания коллектива педагогических работников в количестве не менее 50% от общего состава, а также сроки полномочий предыдущей аттестационной комиссии.

— *Какое минимальное количество членов может быть в составе аттестационной комиссии? Может ли быть членом аттестационной комиссии педагог, имеющий вторую квалификационную категорию или вообще не имеющий квалификационной категории?*

В соответствии с пунктом 14 Инструкции аттестационная комиссия организации образования выбирается в количестве не менее 5-и человек. В состав аттестационной комиссии могут быть избраны педагогические работники, имеющие первую, высшую квалификационные категории или квалификационную категорию «учитель-методист». В состав аттестационной комиссии входят руководитель данной организации или в соответствии с его решением иное уполномоченное им лицо, а также уполномоченный

представитель профсоюзного комитета.

Рекомендациями государственного учреждения образования «Академия последипломного образования» определено, что если организация системы образования имеет небольшой численный педагогический состав, то количество членов аттестационной комиссии может составлять пять человек. Три члена аттестационной комиссии выбираются на собрании коллектива педагогических работников организации системы образования, еще по одному делегируются администрацией и профсоюзным комитетом. Таким образом, минимальный численный состав аттестационной комиссии – это пять человек.

Если организация системы образования имеет большое количество педагогических работников, то для обеспечения эффективной работы аттестационной комиссии в нее целесообразно включать семь и более членов. В данном случае на собрании коллектива педагогических работников выбирается пять и более членов аттестационной комиссии.

Может возникнуть ситуация, когда в процессе делегирования в состав аттестационной комиссии представителя администрации или профсоюзного комитета нет возможности представить педагогического работника с первой, высшей квалификационной категорией, квалификационной категорией «учитель-методист». В этом случае в состав аттестационной комиссии может войти педагогический работник, имеющий вторую квалификационную категорию или не имеющий квалификационной категории. Таким образом, в порядке исключения в составе аттестационной комиссии может быть педагогический работник, имеющий вторую квалификационную категорию или не имеющий квалификационной категории.

*– Может ли пройти аттестацию педагогический работник, если он является членом аттестационной комиссии? Каким образом пройти аттестацию педагогу, если он является членом аттестационной комиссии?*

В соответствии с пунктом 12 Инструкции в состав аттестационной комиссии не включаются педагогические работники, планирующие пройти аттестацию в период действия её полномочий. Однако в реальной жизни может возникнуть ситуация, когда член квалификационной комиссии принимает решение повысить свою квалификационную категорию. Аттестуемый в соответствии с указанным выше положением не может быть членом аттестационной комиссии, поэтому его необходимо вывести из состава комиссии.

Если после подготовки приказа о выводе из состава аттестационной комиссии одного члена оставшееся количество членов больше пяти, то аттестационная комиссия правомочна принимать решения об аттестации. Если оставшееся количество членов аттестационной комиссии меньше пяти, то на собрании коллектива педагогических работников необходимо провести дополнительные выборы и ввести в состав комиссии нового члена. Выборы нового члена аттестационной комиссии можно провести и в том случае, если число оставшихся членов комиссии больше пяти.

Педагогический работник, исключённый из состава аттестационной комиссии, имеет право на прохождение аттестации.

*– Если учитель решил пройти аттестацию на присвоение квалификационной категории «учитель-методист», кто принимает решение о допуске его к аттестации и выдаёт направление на сдачу квалификационного экзамена?*

В соответствии с пунктом 15 Инструкции аттестационная комиссия отдела (управления) образования местного исполнительного органа создаётся для аттестации учителей учреждений общего среднего образования, претендующих на присвоение квалификационной категории «учитель-методист», а также для учителей, которые обязаны подтвердить категорию «учитель-методист».

Учителю, решившему пройти аттестацию на присвоение квалификационной категории «учитель-методист», необходимо подать заявление в аттестационную комиссию отдела (управления) по образованию районного (городского) исполнительного комитета. Данная комиссия на своём заседании принимает решение о допуске педагога к аттестации на присвоение квалификационной категории «учитель-методист» и выдаёт направление на сдачу квалификационного экзамена в государственном учреждении образования «Академия последипломного образования». Аттестационное собеседование на присвоение квалификационной категории «учитель-методист» также проводится в комиссии отдела (управления) по образованию районного (городского) исполнительного комитета.

Если учреждение образования имеет областное подчинение, то в этом случае аттестация педагога на присвоение ему квалификационной категории «учитель-методист» проводится аттестационной комиссией главного управления по образованию областного исполнительного комитета.

*– Какие задачи ставятся перед аттестационной комиссией по психолого-педагогическому сопровождению педагогического работника в период подготовки к аттестации?*

Педагогические работники, проходящие процедуру аттестации, часто отмечают негативное эмоциональное состояние, стрессы, возникновение межличностных конфликтов и проявление психоэмоциональных срывов во время аттестации. Многие педагоги болезненно относятся как к вмешательству в свою профессиональную деятельность, так и к оценке их труда.

Особую значимость в условиях аттестации приобретает психолого-педагогическое сопровождение педагога. Это обусловлено повышенной тревожностью и неуверенностью аттестуемого перед предстоящими испытаниями. Ситуация порой усугубляется тем, что многие педагоги не умеют мобилизовать свои скрытые психологические ресурсы для оперативного решения личностных и профессиональных проблем. Наблюдается также психологическое отторжение процедуры аттестации у ряда опытных педагогов. В

этих условиях возрастает роль аттестационной комиссии в оказании помощи педагогу, в содействии оптимальному прохождению всех процедурных элементов аттестации с сохранением положительного психоэмоционального состояния.

Перед аттестационной комиссией стоят следующие задачи по психолого-педагогическому сопровождению педагогического работника в период аттестации:

- организация мониторинга уровня квалификации педагогических работников, определения степени развития их профессиональной компетентности;
- создание благоприятной психологической атмосферы, способствующей проявлению личностной активности педагогов;
- обеспечение мотивационных условий, формирование готовности педагога к аттестации;
- стимулирование педагога к осмыслению своих профессиональных проблем, развитию профессиональной рефлексии;
- оказание научно-методической помощи педагогу в реализации профессионально-педагогического потенциала.

Психолого-педагогическое сопровождение педагога в период подготовки к аттестации направлено на развитие психологической устойчивости, создание условий для того, чтобы педагог захотел пройти процедуру оценки своего профессионального уровня и выявить перспективы профессионально-личностного развития. Правильно организованное психолого-педагогическое сопровождение делает процесс подготовки к аттестации более управляемым и эффективным, при этом создаются необходимые условия, педагогу оказывается содействие в переходе от позиции «я не хочу и не могу» к позиции «я могу, мне это нужно, я найду пути решения своих профессиональных проблем». Таким образом, сопровождение направлено на выявление скрытых ресурсов личности, неиспользуемых возможностей и создание на этой основе условий для профессионального развития и самореализации.

Для того чтобы аттестация обеспечивала профессионально-личностное развитие педагога, необходимо организовать в учреждении образования плановый и управляемый аттестационный процесс, основанный на требованиях нормативных правовых документов. Членам аттестационной комиссии необходимо постоянно следить за изменениями в

соответствующих документах, уметь правильно интерпретировать содержание текста того или иного нормативного правового акта, объяснять смысл той или иной законодательной нормы, извлекать и обобщать положения из нескольких нормативных актов, правильно и эффективно использовать актуальные нормативные правовые акты для решения практических задач.

Так как в период подготовки к аттестации некоторые педагогические работники испытывают повышенную тревожность и неуверенность в своих силах, возникает необходимость организации психолого-педагогического сопровождения педагога, которое осуществляется аттестационной комиссией совместно с педагогом-психологом. Целью такого сопровождения является создание оптимальных условий для подготовки и успешного прохождения аттестации, профилактики негативного эмоционального состояния, обеспечения комфорта и поддержки педагога, выявление перспектив использования потенциальных возможностей педагогического работника, развития его профессиональной компетентности.

Подводя итог, отметим, что в данной статье мы осветили только небольшой круг вопросов, возникающих в связи с аттестацией педагогов. Дополнительную информацию можно найти в специальной литературе, часть которой отражена в прилагаемом списке [1; 2; 3].

### Список литературы

1. Деревяго, А.Н. Психолого-педагогическое сопровождение педагога в процессе аттестации: методические рекомендации / А.Н. Деревяго, П.В. Зязюлькин. – Витебск: ГУДОВ «ВОИРО», 2020. – 39 с.
2. Методическое обеспечение аттестации педагогических работников / сост. И.В. Федоров, Е.А. Бохан; Акад. последиплом. образования. – Минск: АПО, 2018. – 115 с.
3. Зязюлькин, П.В. Развитие профессиональной компетентности педагога в процессе аттестации: методические рекомендации / П.В. Зязюлькин. – Витебск: государственное учреждение дополнительного образования взрослых «Витебский областной институт развития образования», 2021. – 51 с.

*Дата поступления в редакцию: 09.02.2022*