

Содержание:

ВВЕДЕНИЕ

Современное состояние системы образования характеризуется развитием, постоянно поддерживаемым со стороны государства и общества, вектор которого ориентирован на модернизацию существующих методов и методик, повышению уровня профессиональной подготовки сотрудников всех уровней.

Непрерывный рост применения принципов вариативности и полипрограммности в области дошкольного образования привел к ужесточению требований к профессиональной подготовке педагогов и руководителей

Одновременно весьма остро встает проблема привития специалистам практики самооценки, как в индивидуальной области, так и в отношении учреждения в целом. Подобная практика, осуществляемая повсеместно, позволит эффективно вести методическую работу по адаптации существующих методик работы под конкретные условия, а также своевременно и адекватно оценивать комплексность и эффективность предоставляемых образовательных услуг. Основываясь на подобных принципах, повсеместно реализуется аттестация сотрудников, призванная определить ценность и индивидуальный профессионализм каждого работника с максимально возможной объективностью.

Следует отметить, что аттестация, как процедура контроля профессиональной готовности и развития навыков педагогов является периодичной. Соответственно перед аттестацией неизменно стоит цель стимуляции сотрудников к саморазвитию в профессиональном плане.

Очевидно, что для гармоничного развития общества требуется добиваться соответствия уровня образовательных услуг, предоставляемых учреждениями дошкольного образования, современным запросам социума. Аттестация в данном контексте является стимулирующей процедурой для установления паритета в паре спрос предложение образовательных услуг. Кроме того аттестация позволяет провести ранжирование специалистов по уровню профессиональной подготовки, тем самым выстраивая перед каждым сотрудником прозрачные цели, что является хорошим мотиватором. Одновременно для педагога аттестация, это средство

индивидуального профессионального признания. Фактически при правильной и грамотно методически организованно, процедура порождает спиралевидную самодостаточную структуру развития как для каждого педагога в отдельности, так и для всей организации с последовательным вовлечением в процесс профессионального роста новых областей знаний.

В логическом отношении непрерывный рост профессионализма требует регулярной оценки, для создания мотивационного эффекта. Одновременно, аттестация выдвигает к каждому сотруднику требования по систематическому повышению квалификации, создавая при этом благоприятные условия для саморазвития.

Актуальность темы. Аттестация педагогических работников - это своеобразное подведение итогов их деятельности. Не стоит опасаться данной процедуры, но и относиться к ней как к простой формальности также не нужно. Это отличный повод для педагога сделать самоанализ собственных достижений, а также выявить имеющиеся в работе проблемы и наметить пути их решения. Межаттестационный период длится от двух до пяти лет. Сотруднику образовательного учреждения необходимо предоставить документацию, подтверждающую результаты его деятельности за данное время.

Цель исследования состоит в изучении порядка аттестации педагогов профобразовательном учреждении.

В работе поставлены следующие задачи:

Рассмотрим порядок проведения педагогической аттестации педагогов;

Рассмотрим особенности аттестации, проводимой в целях подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности;

Рассмотрим особенности аттестации, проводимой в целях установления педагогическому работнику квалификационной категории.

Структура работы: работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка литературы.

ГЛАВА.1 НЕОБХОДИМОСТЬ И ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ АТТЕСТАЦИИ ПЕДАГОГОВ

1.1.Необходимость проведения аттестации педагогов.

Аттестация – это проверка деловой квалификации работника, также это одно из наиболее действенных средств, позволяющих работодателю выявлять перспективы использования потенциальных возможностей работников, обосновывать необходимость расторжения трудового договора с работниками, не соответствующими предъявляемым квалификационным требованиям.

Аттестационный процесс с точки зрения самопознания педагогического работника является процедурой самопознания, а значит, в процессе подготовки к аттестации и непосредственно самой аттестации происходит выстраивание целей последующего образования в зависимости от настоящего уровня. Практически, самопознание такого рода требует непрерывной подпитки, что возможно через создание генеральной линии в общем образовательном процессе, в саморазвитии и реализации на практике теоретических знаний.

Интересы учреждения также учитываются при формировании системы оценок.

Процедура аттестации позволяет: определение стандартов и критериев деятельности учреждения; анализ качества знаний персонала; определение «слабых звеньев»; определить ценность сотрудников; принятие правильных управленческих решений для оптимального развития организации и своевременного внесения изменений.

Аттестация, однозначно, эффективно мотивирует к получению более высоких результатов в работе, и стимулирует педагогического работника к более качественной педагогической деятельности с возможностью реализации своих личностных качеств.

Оценка уровня квалификации педагогических работников, является сердцевинной аттестационной процедуры. Это важный этап профессиональной жизни, который априори должен обеспечивать повышение качества деятельности за счет проведения самооценки, а главное, получения внутренней и внешней оценки деятельности, осмысления достигнутого и проектирования дальнейших шагов повышения квалификации и профессионального развития педагога.

Профессиональная квалификация является интегральным образованием, включающим в себя уровень знаний, умений, навыков и компетенции, характеризующий подготовленность к выполнению определенного вида профессиональной деятельности.

Исходя из цели и задач аттестации, можно сказать, что аттестация имеет два ключевых назначения:

1. Оценка уровня квалификации педагогического работника для установления соответствия требованиям занимаемой должности и требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей) на основе анализа их профессиональной деятельности.

2. Стимулирование целенаправленного повышения уровня квалификации педагогических работников, повышение эффективности и качества педагогического труда. Оценка уровня квалификации требует наличия достаточно ясных критериев и показателей различных уровней квалификации. (Эти критерии и показатели существуют, официально утверждены).

Стимулированию целенаправленного повышения квалификации, включая, способствует анализ и самоанализ педагогической деятельности, позволяющий ответить на следующие вопросы: «Соответствуют ли результаты профессиональной деятельности требуемым, установленным нормативными правовыми актами»? За счет чего достигнуты или в связи с чем не достигнуты запланированные результаты? Какие задачи и как решались для достижения данных результатов? Какие компетентности педагога требуют дальнейшего совершенствования и пр.

Квалификационные категории предполагают, прежде всего, дифференциацию уровня сложности и качества решения профессиональных (функциональных) задач), стоящих перед педагогическим работником. Они носят иерархический характер. Соответствие занимаемой должности означает, что педагог способен решать основные профессиональные задачи по своей должности на достаточном уровне. Первая и высшая квалификационные категории предъявляют более высокие требования к качеству решения профессиональных задач.

1.2.Порядок проведения педагогической аттестации педагогов.

Порядок проведения аттестации педагогических работников устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Новый порядок аттестации педагогических работников был установлен приказом Министерства образования и науки РФ № 276, который был издан 07.04.2014 г. Данный нормативный акт был принят в целях исполнения положений Федерального закона № 273 от 29.12.2012 г. В соответствии с ранее действовавшим законодательством в образовательных учреждениях должен был утверждаться такой документ, как Положение об аттестации педагогических работников. По новому правовому акту данный источник права необязателен, но он может быть заменен аналогичными по назначению

Новый порядок аттестации педагогических работников распространяется на сотрудников образовательных организаций, а также руководителей соответствующих учреждений (в том числе выполняющих свои обязанности по совместительству или же в рамках совмещения).

Сущность процедуры аттестации в соответствии с приказом № 276 заключается:

- в подтверждении соответствия квалификации работников образовательных учреждений тем требованиям, что установлены для их должностей;
- в удостоверении того факта, что человек обладает опытом, позволяющим ему получить более высокую квалификацию.

В общем случае аттестация, подтверждающая соответствие занимаемой должности, должна проводиться обязательно. Добровольно ее проходят те специалисты, которые хотят повысить квалификационную категорию, но обязательно проходить ее нужно педагогическим работникам, которые относятся к категории профессорско-преподавательского состава.

Правила аттестации педагогических работников, зафиксированные в приказе № 276, устанавливают следующие задачи, характеризующие данную процедуру: [\[1\]](#)

- стимулирование роста квалификации работников образовательного учреждения, их профессионального развития;
- повышение качества образования;
- приспособление работы сотрудников сферы образования к специфике действующих стандартов, которые регулируют организацию деятельности учебных заведений;
- обеспечение распределения денежных средств в целях оплаты труда по принципам, основанным на соотношении уровня квалификации работников.

Ключевые принципы аттестации сотрудников образовательных учреждений в соответствии с законодательством России — коллегиальность, открытость, обеспечение гласности, объективность.

Действие Порядка распространяется на проведение аттестации педагогических работников, замещающих должности, поименованные в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей руководителей и педагогических работников образовательных организаций (утв. Постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08. 2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»), том числе в случаях, когда замещение должностей осуществляется по совместительству в той же или иной организации, а также путем совмещения должностей наряду с работой в той же организации, определенной трудовым договором (абзац 2 п.1 раздела 1 Порядка).

Основные принципы проведения аттестации: коллегиальность, гласность, открытость, обеспечивающие объективное отношение к педагогическим работникам, недопустимость дискриминации при проведении аттестации (п. 4, раздел I Порядка).

По новому порядку аттестации имеется два вида данной процедуры: обязательная и добровольная. Обязательная аттестация работников образования Данный вид аттестации будет касаться каждого работника образования через каждые 5 лет. Это необходимо для подтверждения соответствия работника образования

занимаемой им должности, то есть будет оцениваться его профессиональная деятельность с этой точки зрения. Добровольная аттестация педагогов Данный вид аттестации будет осуществляться по желанию работника образовательных учреждений для того, чтобы установить соответствует ли педагог уровню квалификации согласно требованиям желаемой квалификационной категории. На сегодняшний день имеется только два ее вида: первая и высшая. Данный вид категории действует в течение пяти лет. [\[2\]](#)

Применение работодателями при аттестации работников профстандарта педагога выдвигает требование внесения изменений в существующий порядок аттестации, основной смысл которых заключается в том, что аттестация будет проводиться только с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям, а по результатам аттестации аттестационные комиссии формируют предложения о необходимости и направленности повышения квалификации педагогических работников.

Введение профессионального экзамена станет формой оценки и установления дифференцированных уровней квалификации педагогических работников, не имеющих до момента введения в действие нового порядка аттестации квалификационных категорий. Первая квалификационная категория соответствует третьему и четвертому 14 дифференцированным уровням квалификации, а высшая квалификационная категория – пятому уровню.

Проведение аттестации должно содействовать:

- 1) стимулированию целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогических работников, их методологической культуры, профессионального и личностного роста;
- 2) определению необходимости повышения квалификации педагогических работников;
- 3) повышению эффективности и качества педагогической деятельности;
- 4) выявлению перспектив использования потенциальных возможностей педагогических работников;
- 5) учету требований федеральных государственных образовательных стандартов к кадровым условиям реализации образовательных программ при формировании кадрового состава организаций;

б) обеспечению дифференциации размеров оплаты труда педагогических работников с учетом установленного дифференцированного уровня квалификации и объема их преподавательской (педагогической) работы.

В соответствии с ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями, осуществляющими образовательную деятельность.

Изучим теперь то новое в аттестации педагогических работников, что характеризует процедуру подтверждения того факта, что квалификация человека соответствует занимаемой им должности.

В данном случае речь идет об обязательной оценке компетенций сотрудника образовательного учреждения.

Порядок обязательной аттестации сотрудников образовательных учреждений: подготовка Процедура оценки квалификации сотрудников учебных заведений осуществляется 1 раз в 5 лет. Главную роль в ней играют специальные аттестационные комиссии, которые формируются из числа сотрудников учебного заведения.

Данные структуры учреждаются на основе распоряжения руководителя образовательной организации. Их деятельность, может регулироваться отдельными положениями, которые также принимаются руководством учреждения. В состав комиссии входят председатель, его заместитель, секретарь, а также рядовые участники. Новые правила аттестации педагогических работников предполагают подключение к работе рассматриваемой комиссии также представителя профсоюза, если соответствующая организация учреждена.

Непосредственно процедура оценки квалификации сотрудников образовательной организации проводится в соответствии с отдельным распоряжением руководителя. Работники, которые будут проходить аттестацию, должны быть ознакомлены с соответствующим локальным актом за 30 дней до проведения процедуры по запланированному графику. Следующий важнейший документ при подготовке аттестации — представление

Обязательная аттестация сотрудников образовательных учреждений: представление Новое в аттестации педагогических работников заключается в особом порядке составления на каждого сотрудника образовательной организации представления — документа, в котором фиксируется ряд сведений о работнике. А именно:

- Ф.И.О. сотрудника;
- должность, занимаемая работником образовательного учреждения;
- дата подписания специалистом трудового договора;
- уровень квалификации сотрудника;
- сведения о прохождении специалистом дополнительного профессионального обучения;
- результаты аттестаций, проведенных ранее, если они имели место;
- мотивированная оценка результатов деятельности работника, его профессиональных, а также деловых качеств.

Руководство учреждения должно ознакомить сотрудника с соответствующим представлением под подпись. Это нужно сделать не позднее чем за 30 дней до проведения аттестации. Сотрудник при желании может инициировать внесение в представление иных сведений.

Если работник образовательного учреждения отказывается от подписания документа, он должен быть заверен работодателем, а также двумя и более компетентными лицами. Изучим теперь то, каким образом осуществляется непосредственно проведение аттестации педагогических работников, которая рассматривается как обязательная.

Аттестация проводится на заседании аттестационной комиссии организации с участием педагогического работника. Заседание аттестационной комиссии организации считается правомочным, если на нем присутствуют не менее двух третей от общего числа членов аттестационной комиссии организации. В случае отсутствия педагогического работника в день проведения аттестации на заседании организационной комиссии организации по уважительным причинам, его 16 аттестация переносится на другую дату, и в график аттестации вносятся соответствующие изменения, о чем работодатель знакомит работника под роспись

не менее, чем за 30 календарных дней до новой даты проведения его аттестации.

При неявке педагогического работника на заседание аттестационной комиссии без уважительной причины аттестационная комиссия организации проводит аттестацию в его отсутствие. Аттестационная комиссия организации рассматривает представление, дополнительные сведения, представленные самим педагогическим работником, характеризующие его профессиональную деятельность (в случае их представления).

При проведении аттестации педагогов на основе профессионального стандарта должна быть произведена оценка качества выполнения профессиональной деятельности по реализации трудовых функций и обязанностей, соответствующих должности и зафиксированных в должностной инструкции.

По результатам аттестации педагогического работника аттестационная комиссия организации принимает одно из следующих решений: соответствует занимаемой должности (указывается должность педагогического работника); не соответствует занимаемой должности (указывается должность педагогического работника).

Решение принимается аттестационной комиссией организации в отсутствие аттестуемого педагогического работника открытым голосованием большинством голосов членов аттестационной комиссии организации, присутствующих на заседании. При прохождении аттестации педагогический работник, являющийся членом аттестационной комиссии организации, не участвует в голосовании по своей кандидатуре. В случае, когда не менее половины членов аттестационной комиссии организации, присутствующих на заседании, проголосовали за решение о соответствии работника занимаемой должности, педагогический работник признается соответствующим занимаемой должности.[\[3\]](#)

Результаты аттестации педагогического работника, непосредственно присутствующего на заседании аттестационной комиссии организации, сообщаются ему после подведения итогов голосования.

Перечень должностных обязанностей определяет руководитель образовательной организации из числа трудовых действий, содержащихся в профстандарте педагога и отнесенных к конкретным функциям.

Результаты аттестации педагогических работников заносятся в протокол, подписываемый председателем, заместителем председателя, секретарем и членами аттестационной комиссии организации, присутствовавшими на заседании,

который хранится с представлениями, дополнительными сведениями, представленными самими педагогическими работниками, характеризующими их профессиональную деятельность (в случае их наличия), у работодателя.

На педагогического работника, прошедшего аттестацию, не позднее двух рабочих дней со дня ее проведения секретарем аттестационной комиссии организации составляется выписка из протокола, содержащая сведения о фамилии, имени, отчестве (при наличии) аттестуемого, наименовании его должности, дате заседания аттестационной комиссии организации, результатах голосования, о принятом аттестационной комиссией организации решении.

Работодатель знакомит педагогического работника с выпиской из протокола под роспись в течение трех рабочих дней после ее составления. Выписка из протокола хранится в личном деле педагогического работника. Результаты аттестации работник в праве обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники:

а) педагогические работники, имеющие свидетельства (сертификаты) о присвоении дифференцированного уровня квалификации, соответствующего занимаемой должности;

б) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;

в) беременные женщины;

г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;

д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет

е) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием. Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами «г» и «д», возможна не ранее чем через год после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом «е», возможна не ранее чем через год после их выхода на работу. Аттестационные

комиссии организации дают рекомендации работодателю о возможности назначения на соответствующие должности педагогических работников лиц, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе 18 «Требования к квалификации» раздела «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и профессиональными стандартами, но обладающих достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющих качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности.

Аттестационные комиссии организации дают рекомендации работодателю о необходимости и направленности повышения квалификации, то есть задают основу определения курса персонифицированного финансирования повышения квалификации

ГЛАВА.2 НОВЫЙ ПОРЯДОК И ОСОБЕННОСТИ АТТЕСТАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО РАБОТНИКА

2.1. Особенности аттестации, проводимой в целях подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности.

Для проведения аттестации в образовательной организации формируется специальная аттестационная комиссия. О ее формировании работодателем издается приказ (распоряжение), которым утверждается персональный состав аттестационной комиссии: председатель, заместитель председателя, секретарь и члены комиссии) и, если необходимо, положение о комиссии, регламент работы комиссии и т. п.

Также Работодатель издает соответствующий приказ (распоряжение) о проведении аттестации которым определяет персональный состав педагогических работников, подлежащих аттестации, график аттестации, при необходимости, иные вопросы по организации аттестационных мероприятий.

Не менее чем за 30 дней до даты, предусмотренной графиком аттестации, каждый педагогический работник, подлежащий аттестации, должен быть ознакомлен с приказом (распоряжением) под роспись. На каждого педагогического работника, работодатель заблаговременно вносит в аттестационную комиссию представление, содержащее сведения о педагогическом работнике:

фамилия, имя, отчество (при наличии);

наименование должности на дату проведения аттестации;

дата заключения по этой должности трудового договора;

уровень образования и (или) квалификации по специальности или направлению подготовки;

информация о получении дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности;

результаты предыдущих аттестаций (в случае их проведения);

мотивированная всесторонняя и объективная оценка профессиональных, деловых качеств, результатов профессиональной деятельности педагогического работника по выполнению трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором (п. 11, раздела II Порядка).[\[4\]](#)

Не позднее чем за 30 дней до запланированной даты проведения аттестации работодатель обязан познакомить педагогического работника с представлением под роспись. После ознакомления с представлением педагогический работник по своему желанию может представить в аттестационную комиссию дополнительные сведения, характеризующие его профессиональную деятельность за период с даты предыдущей аттестации (при первичной аттестации — с даты поступления на работу) (п. 12 раздела II Порядка). В случае отказа работника от ознакомления с представлением работодателем в присутствии не менее двух лиц составляется и подписывается соответствующий акт.

Основной формой проведения аттестации является заседание аттестационной комиссии, которое считается правомочным в случае присутствия не менее двух третей от общего числа членов аттестационной комиссии. Педагогический работник, подлежащий аттестации, должен присутствовать на заседании. В случае отсутствия по уважительной причине (должна быть документально подтверждена и отражена в протоколе заседания) его аттестация переносится на другую дату, а

в график вносятся изменения, с которыми работник должен быть ознакомлен не менее чем за 30 календарных дней до даты новой аттестации. В случае неявки педагогического работника без уважительной причины аттестационная комиссия организации вправе провести аттестацию в его отсутствие.

В ходе заседания аттестационная комиссия рассматривает представление и (при наличии) дополнительные сведения, характеризующие профессиональную деятельность аттестуемого.

Если это предусмотрено регламентом аттестационной комиссии, члены аттестационной комиссии обмениваются мнениями, задают вопросы как друг другу, так и аттестуемому педагогическому работнику, при необходимости —вносят мотивированные предложения о рассмотрении дополнительных сведений и т. д.

По результатам рассмотрения имеющихся сведений аттестационная комиссия принимает одно из следующих решений (с указанием в протоколе заседания должности аттестуемого педагогического работника):

соответствует занимаемой должности (когда не менее половины присутствующих членов аттестационной комиссии проголосовали за решение о соответствии аттестуемого занимаемой должности);

не соответствует занимаемой должности.

«Решение принимается аттестационной комиссией организации в отсутствие аттестуемого педагогического работника открытым голосованием большинством голосов членов аттестационной комиссии организации, присутствующих на заседании.

При прохождении аттестации педагогический работник, являющийся членом аттестационной комиссии организации, не участвует в голосовании по своей кандидатуре» (п. 16 раздела II Порядка).

Результаты аттестации педагогических работников заносятся в протокол, подписываемый всеми членами аттестационной комиссии и сообщаются аттестуемому непосредственно после подведения итогов голосования. Протокол вместе с другими документами, относящимися к аттестации педагогических работников, хранится у работодателя. Согласно п. 20 раздела II Порядка на педагогического работника, прошедшего аттестацию, не позднее двух рабочих

дней со дня ее проведения секретарем аттестационной комиссии организации составляется выписка из протокола, содержащая сведения о фамилии, имени, отчестве (при наличии) аттестуемого, наименовании его должности, дате заседания аттестационной комиссии организации, результатах голосования, о принятом аттестационной комиссией организации решении. Работодатель знакомит педагогического работника с выпиской из протокола под роспись в течение трех рабочих дней после ее составления. Выписка из протокола хранится в личном деле педагогического работника.

Результаты аттестации в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки и профессиональной деятельности педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации (п. 21 раздела II Порядка).

Результаты аттестации являются основанием для внесения аттестационной комиссией на рассмотрение работодателя мотивированных рекомендаций о целесообразности (нецелесообразности) назначения на соответствующие должности педагогических работников лиц, не имеющих специальной подготовки или (и) стажа работы, но при этом обладающих достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющих возложенные на них должностные обязанности качественно и в полном объеме (п. 23 раздела II Порядка).[\[5\]](#)

2.2. Особенности аттестации, проводимой в целях установления педагогическому работнику квалификационной категории.

Аттестация в целях установления педагогическому работнику квалификационной категории также проводится специально уполномоченным органом — аттестационной комиссией. Но в данном случае комиссия формируется не работодателем (образовательной организацией), а федеральными органами исполнительной власти либо уполномоченными органами государственной власти субъектов Российской Федерации. Все зависит от того, в чьем ведении находятся соответствующие образовательные организации (п. 25 раздела III Порядка). Принципы формирования аттестационных комиссий практически идентичны тем, что и при проведении аттестаций в целях подтверждения соответствия занимаемой должности. В данном случае еще определяются условия привлечения

специалистов для осуществления всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогических работников (п. 26 раздела III Порядка).

Как отмечалось, данный вид аттестации носит заявительный характер — она проводится на основании письменного заявления педагогического работника, претендующего на присвоение квалификационной категории, которое подается непосредственно в уполномоченную аттестационную комиссию. Работник также может направить заявление обыкновенной почтой (письмо с уведомлением о вручении) или посредством электронной почты (с уведомлением в форме электронного документа). В заявлении указываются квалификационные категории и должности, по которым педагогический работник желает пройти аттестацию (пп. 27, 28 раздел III Порядка).

«Заявления о проведении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по должности, по которой аттестация будет проводиться впервые, подаются педагогическим работником не ранее чем через два года после установления по этой должности первой квалификационной категории. Истечение срока действия высшей квалификационной категории не ограничивает право педагогического работника впоследствии обращаться в аттестационную комиссию с заявлением о проведении его аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по той же должности. Заявления педагогических работников о проведении аттестации рассматриваются уполномоченными аттестационными комиссиями в срок не более 30 календарных дней со дня их получения, в течение которого:

а) определяется конкретный срок проведения аттестации для каждого педагогического работника индивидуально с учетом срока действия ранее установленной квалификационной категории;

б) осуществляется письменное уведомление педагогических работников о сроке и месте проведения их аттестации» (пп. 30 – 32 раздела III порядка).

Продолжительность аттестации для каждого педагогического работника от начала ее проведения и до принятия решения аттестационной комиссией не может превышать 60 календарных дней (п. 33 раздела III Порядка).

В свете рассматриваемой темы обратим внимание на базовые критерии установления педагогическим работникам первой и высшей квалификационных категорий (пп. 36, 37 раздела III Порядка).

Первая квалификационная категория педагогическим работникам устанавливается на основе:

стабильных положительных результатов освоения обучающимися образовательных программ по итогам мониторингов, проводимых организацией;

стабильных положительных результатов освоения обучающимися образовательных программ по итогам мониторинга системы образования, проводимого в порядке, установленном Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2013 № 662 «Об осуществлении мониторинга системы образования»;

выявления развития у обучающихся способностей к научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности;

личного вклада в повышение качества образования, совершенствования методов обучения и воспитания, транслирования в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, активного участия в работе методических объединений педагогических работников организации.

Человеку присваивается первая категория, если:

- установлено, что его ученики успешно осваивают преподаваемые им программы исходя из результатов мониторингов, что проводятся образовательной организацией, а также исследований, которые осуществляются в порядке, установленном законодательством;

- его ученики смогли развить свои способности в части научной, интеллектуальной деятельности, в творчестве, в достижении спортивных результатов;

- установлено, что человек внес значительный личный вклад в повышение качества образовательного процесса, совершенствование подходов к обучению, активно участвовал в деятельности методических объединений сотрудников учебного заведения. [\[6\]](#)

Положение об аттестации педагогических работников определяет, что высшая категория присваивается сотруднику, если:

- установлено, что ученики показывают позитивную динамику освоения программ обучения по результатам мониторингов, которые проводятся образовательной организацией, или же в порядке, установленном законодательством;

- ученики достигли высоких результатов в области науки, творчества, спорта и это подтверждено их участием в олимпиадах, соревнованиях;
- установлено, что человек внес значимый личный вклад в повышение качества образовательного процесса, внедрение новых технологий в обучение;
- человек активно участвовал в методической работе, в профессиональных конкурсах.

Непосредственно оценка работы учителей осуществляется на основе изучения результатов их работы при условии, что основные трудовые обязанности работников связаны с соответствующими направлениями деятельности. Положение об аттестации педагогических работников устанавливает, что комиссия может, изучив документы и сведения о работе специалиста, вынести решение:

- установить первую или же высшую категорию для сотрудника образовательного учреждения;
- отказать человеку в этом.

Как и в случае с обязательной аттестацией, данное решение проводится в отсутствие сотрудника открытым голосованием. Итоги соответствующей процедуры сообщаются работнику учебного заведения и фиксируются в протоколе. Если у человека есть первая категория и он не смог получить вторую, то текущий уровень его квалификации сохраняется до окончания его срока действия. Положение об аттестации педагогических работников по приказу № 276, как и в случае с обязательной процедурой, дает право сотруднику образовательной организации обжаловать результаты оценки его квалификации

. Можно отметить, что первая и высшая категории, выданные в одном российском регионе, действуют и в другом субъекте РФ. Вместе с тем федеральное законодательство, регулирующее проведение аттестации для сотрудников образовательных организаций, на практике реализуется с учетом региональных особенностей образовательного процесса.

Высшая квалификационная категория педагогическим работникам устанавливается на основе:

достижения обучающимися положительной динамики результатов освоения образовательных программ по итогам мониторингов, проводимых организацией;

достижения обучающимися положительных результатов освоения образовательных программ по итогам мониторинга системы образования, проводимого в порядке, установленном Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2013 № 662 «Об осуществлении мониторинга системы образования»;

выявления и развития способностей обучающихся к научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности, а также их участия в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях;

личного вклада в повышение качества образования, совершенствования методов обучения и воспитания и продуктивного использования новых образовательных технологий, транслирования в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной и инновационной;

активного участия в работе методических объединений педагогических работников организаций, в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса, профессиональных конкурсах.

Содержание процедуры аттестации и процесса заседания аттестационной комиссии в данном случае такие же, как при проведении аттестаций в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

Согласно п. 35 раздела III Порядка, аттестация в целях установления педагогическому работнику квалификационной категории может проводиться как в присутствии аттестуемого, так и без него независимо от причин отсутствия.

Оценка профессиональной деятельности педагогических работников в целях установления квалификационной категории осуществляется аттестационной комиссией на основе результатов их работы (согласно критериям установления соответствующей категории) при условии, что их профессиональная деятельность фактически связана с соответствующими направлениями работы (п. 38, раздела III Порядка).

По результатам аттестации аттестационная комиссия принимает одно из следующих решений (с указанием должности аттестуемого педагогического работника):

установить первую (высшую) квалификационную категорию;

отказать в установлении первой (высшей) квалификационной категории.

Завершающий этап проведения аттестации (вплоть до возможности обжалования аттестуемым ее результатов) такой же, как в случае проведения аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

С целью содействия развитию ППК учителей, стимулирования процесса профессионально-личностного самосовершенствования мною разработана модифицированная программа «Психолого-педагогическая компетентность учителя: диагностика и развитие».

Задачами программы являются:

формирование у учителей представления о психолого-педагогической компетентности и ее личностно-деятельностных компонентах;

осознание учителями необходимости развития качеств, обеспечивающих эффективное взаимодействие с учащимися: рефлексивности, гибкости, общительности, способности к сотрудничеству;

ознакомление учителей со способами диагностики отдельных компонентов собственной психолого-педагогической компетентности и определение уровня их сформированности;

формирование у учителей представления о способах и приемах профессионально-личностного саморазвития, обеспечения овладения некоторыми из них.

Используемая программа включает следующие этапы:

этап – диагностика коммуникативной компетентности (ГОКК). В основе методики положены ПЗЛК (рефлексивность, эмпатичность, гибкость, способность к сотрудничеству, общительности и эмоциональной привлекательности). Они объединяют в себе ключевые позиции педагога: влияния, организации и передачи информации.

этап – индивидуальная коррекционно-развивающая работа. По итогам математических расчетов выявляется группа учителей, в личностных особенностях которых преобладает неадекватное восприятие себя в процессе профессиональной деятельности, а в поведении используются непродуктивные способы педагогического взаимодействия. Индивидуальная коррекционно-развивающая работа ориентирована, прежде всего, на них. С учетом индивидуальных

особенностей педагога и выявленного уровня ППК составляют научно-методические рекомендации. В зависимости от завершенности беседы или степени сложности выявленных проблем договариваюсь с учителем о самонаблюдении и обсуждении его результатов на следующей консультации.

Еще один вариант индивидуальной работы заключается в сотрудничестве двух педагогов: посещая уроки друг друга и наблюдая за коллегой в иных ситуациях, они делятся своими мыслями о проявлении ПЗЛК на парной консультации у психолога.

этап – тренинговые занятия по развитию ПЗЛК и коммуникативной компетентности.

Важный принцип программы – добровольно-обязательное участие педагогов. Программа характеризуется личностно ориентированной направленностью, личностно-развивающим подходом, связью программы с практикой школьной жизни, сочетанием традиционных форм работы с учителями и активных методов их обучения.

этап – анализ результативности программы. Применение тренинга позволяет достичь цели – содействовать развитию личности педагога, его духовному росту.

Об этом говорят результативность работы:

самооценка учителя стала более адекватной;

члены группы отмечали, что «стали более свободно и уверенно себя чувствовать, овладели навыками прогнозирования ситуации, развили в себе творческие способности;

научились анализировать педагогические ситуации более глубоко, многопланово, возросло количество решений, большую убедительность приобрела аргументация, усилилась интеграция знаний по педагогике и психологии, обогатился личностный (психологический) опыт;

овладели навыками и приемами саморегуляции и релаксации, умению конструктивно вести себя в конфликтной ситуации, предупреждать конфликты в педагогической среде;

возросло чувство психологического комфорта и безопасности в повседневной жизни;

многие участники заявили, что у них изменилось отношение к себе, к своим профессиональным проблемам в более широком, культурном контексте.

Полученные положительные результаты профессиональной и коммуникативной компетентности педагогов, несомненно, отражаются на психологическом климате в педагогическом коллективе и собственном здоровье педагогов.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Федеральный закон об образовании в РФ 2012 года гласит, что педагоги проходят аттестацию, чтобы установить соответствие их занимаемой должности и присвоить им квалификационную категорию. Следующий приказ Минобрнауки 2014 года утверждает новый порядок проведения аттестаций и определяет новые требования.

Аттестации подлежат все работники, замещающие должности, внесённые во второй подраздел первого раздела номенклатуры преподавателей и руководителей образовательных учреждений, а также замещающие должности по совместительству в одной и той же или другой организации, что определено трудовым договором.

Аттестация преследует определенные задачи.

Стимулировать целенаправленное, непрерывное повышение уровня квалификации работников педагогической сферы, личностного и профессионального роста, их методологической культуры.

Определить потребность повышения квалификации работников педагогических учреждений.

Повысить эффективность и качество профессиональной деятельности.

Выявить перспективы в использовании потенциальных возможностей работников педагогической сферы.

Учёт требований ФГОС в реализации образовательных программ и кадровые условия при формировании состава организаций.

Обеспечить дифференциацию размера оплаты труда работников педагогических учреждений, учитывая установленную квалификационную категорию и объём работы.

Аттестация педагогических работников проходит в условиях открытости, гласности и коллегиальности, что является главным принципом ее проведения. Только его соблюдение обеспечит объективную оценку, без малейшей дискриминации в отношении проходящих такую ответственную проверку педагогов.

Аттестация педагогических работников с целью выявить соответствие занимаемой должности является обязательной и должна проводиться каждые пять лет, вне зависимости от желания преподавателя. А установить более высокую квалификационную категорию можно при желании педагогического работника в любое время. Для этого ему необходимо просто подготовиться и подать документы на аттестацию.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Российская Федерация. Конституция (1993). Конституция Российской Федерации [Текст]: офиц. текст. – М.: Маркетинг, 2011. – 39 с.
2. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации [от 07.04.2014 № 276](#) «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»
3. Бархаев, Б.П. Педагогическая психология [Текст]: учеб. пособие / Б.П. Бархаев. – СПб. : Питер, 2015. 448 с.
4. Бербицкий, А.А. Категория «контекст» в психологии и педагогике [Текст] : монография / А.А. Вербицкий, В.Г. Калашников. – М.: Логос, 2015. 300 с.;
5. Буртовая Н. Б. Профессиональная и коммуникативная компетентность педагога вуза // Вестник ТГПУ (TSPU Bulletin). – 2012. – № 6 (121). – С. 180–182.
6. Грязнова Г. А., Михальцова Л. П. Применение активных форм организации обучения в процессе формирования коммуникативной компетентности студентов // Современная наука: тенденции развития : мат-лы V Междунар. науч.-практ. конф. 23 июля 2013. Т. I. – Краснодар, 2013. – С.73–77
7. Головкин, Е. А. Технология формирования коммуникативной компетентности молодых специалистов вуза на этапе адаптации к педагогической

- деятельности [Текст] : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Е. А. Головки. - Ставрополь, 2012. - 20 с
8. Гуткина, Н. И. Педагогическая психология [Текст]: учеб. пособие / Н.И. Гуткина, Э.Г. Вартанова, В.К. Зарецкий; под. ред. И.Ю. Кулагиной. – М.: Сфера, 2016.
 9. Зимняя, И. А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании [Текст] / И. А. Зимняя. -М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2016. - 40 с.
 10. Иващенко, Ф. И. Педагогическая психология [Текст]: практикум / Ф.И. Иващенко. –Минск : БГУ, 2016. ISBN: 978-5-33-045738-9.
 11. Ильяева И.А. Информационно-коммуникативная культура личности: Учебное пособие / И.А. Ильяева, В.Н. Маркова, Т.С. Одинцова. – Губкин: ИП Уваров В.М., 2015.- 221 с.
 12. Кравченко, А. И. Психология и педагогика [Текст]: учебник - ("Высшее образование") / А. И. Кравченко - М.: ИНФРА-М,-2016. 300 с
 13. Костромин С. Коммуникативная компетентность педагога как фактор успешности его диагностической деятельности. //Психологическая наука и образование.-2017.-№3.-с.77
 14. Лухтанова Е. Формирование коммуникативной компетентности педагогов. //Школьный психолог». -2017.-№19.-С.18
 15. Луценко, Л. И. Компетентностная модель повышения квалификации директора школы [Текст] / Л. И. Луценко // Педагогика. - 2016.- № 3. - С. 61
 16. Лукьянова М.И. Психолого-педагогическая компетентность учителя//Педагогика.-2016.-№10.-С.54-59
 17. Маркова, А. К. Психологические критерии и ступени профессионализма учителя [Текст] / А. К. Маркова // Педагогика. - 2012. - № 36. - С. 55 - 63
 18. Молчанов С. Г. Профессиональная компетентность в системе повышения квалификации // Интеграция методической (научно-методической) работы и системы повышения квалификации кадров. Челябинск, 2016.200 с.
 19. Никулина Т. Коммуникативную культуру учителей обсуждает педсовет. //Сельская школа.-2016.-№5.-С.12
 20. Осоловская И. Ключевые компетенции и отбор содержания образования в школе. //Народное образование.-2016.-№5.-С.77
 21. Психология и педагогика: Учебное пособие для вузов/ составитель и ответственный редактор А.А. Радугин; научный редактор Е.А. Коротков. – М. Центр. 2015. – 254 с.

22. Петровская, Л.А. Компетентность в общении [Текст] / Л. А. Петровская. – М. : Изд-во МГУ, 2012.- 216 с.
23. Сорокопуд, Ю.В. Педагогика высшей школы [Текст] : учеб. пособие / Ю.В. Сорокопуд. – Ростов н/Д: Феникс, 2016. 350 с.
24. Социальная психология. Словарь / под. ред. М.Ю. Кондратьева // Психологический лексикон. Энциклопедический словарь: В 6 т. / ред.-сост. Л.А. Карпенко; под общ. ред. А.В. Петровского. — М.: ПЕР СЭ, 2016. — 176 с.
25. Селевко, Г. К. Компетентности и их классификация [Текст] / Г. К. Селевко // Народное образование. - 2014.- № 4 (№ 1337). - С. 138-142.
26. Столяренко, Л. Д. Педагогическая психология [Текст]: учеб. пособие / Л.Д. Столяренко. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2015.450 с.
27. Третьякова В. Коммуникативные модели работы социального педагога. // Социальная педагога.- 2016.-№2.-С.85
28. Талызина, Н. Ф. Педагогическая психология [Текст] : учеб. пособие / Н.Ф. Талызина. – М.: Академия, 2015. 230 с
29. Федеральный компонент государственного образовательного стандарта // Вестник образования, 2014. – № 12. – С. 18 – 126; № 14. – С. 3 – 113
30. Шамес, Л. Я. Культурно-педагогические поля и пространства в современном образовании [Текст] / Л. Я. Шамес. – СПб. : Астерион, 2016. – 528 с.
31. Янушевский В.Н. Речевая компетентность в коммуникативной культуре педагога: практико-ориентированная монография. - Ульяновск: УИПКПРО, 2017. 250 с.

1. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации [от 07.04.2014 № 276](#) «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» [↑](#)
2. Буртовая Н. Б. Профессиональная и коммуникативная компетентность педагога вуза // Вестник ТГПУ (TSPU Bulletin). – 2012. – № 6 (121). – С. 180–182 [↑](#)
3. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации [от 07.04.2014 № 276](#) «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» [↑](#)

4. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации [от 07.04.2014 № 276](#) «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» [↑](#)

5. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации [от 07.04.2014 № 276](#) «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» [↑](#)

6. Буртовая Н. Б. Профессиональная и коммуникативная компетентность педагога вуза // Вестник ТГПУ (TSPU Bulletin). – 2012. – № 6 (121). – С. 180–182 [↑](#)