

## **Содержание:**

image not found or type unknown



## **Введение**

Сегодня политика в области образования направлена на целесообразное и оптимальное использование педагогических кадров в соответствии с их профессиональной подготовкой, опытом и личностными возможностями, на формирование у них потребности в профессиональном развитии и предоставление им возможности для профессионального роста и продвижения. Активно проводится поиск новых подходов, в том числе экономических, стимулирующих профессиональное развитие кадров. Одним из таких способов является аттестация педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

Объектом исследования в данном реферате является аттестация как метод оценки педагогической деятельности работников образования, ее методы, порядок проведения, анализ результатов. Профессионализм педагога – решающий фактор обеспечения качества образования. Аттестация стимулирует рост педагога как профессионала, повышает продуктивность педагогического труда. Готов ли сегодняшний учитель работать с учетом приоритетных направлений развития российского образования, в условиях профильного обучения, введения ГОСт, ЕГЭ? В этом ему в помощь и в самоконтроль выступает аттестация, как определение деловой квалификации работника, его способностей, достоинств, качественного роста. Это, с одной стороны.

С другой стороны, аттестация педагогических кадров помогает молодому поколению оптимально вписаться в процесс обучения при изменении требований к учебному процессу.

## **Глава 1. Аттестации образовательных кадров**

Аттестация персонала рассматривается как один из наиболее эффективных инструментов управления персоналом. Позволяет провести диагностику персонала,

определить ценность сотрудников. **Цель** – выявление потенциальных возможностей сотрудника, уровня его профессиональной подготовки, что позволяет определить возможность занятия им более высокой должности с учетом новых обязанностей и требований, т.е. открывает возможности для карьерного роста.

Приказом от 07 апреля 2014 г. N 276 Министерством образования и науки Российской Федерации был утвержден порядок проведения аттестации педагогических работников.

МИНОБРНАУКИ определило цель аттестации: подтверждение соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям и установление им квалификационной категории.

Перечислим задачи аттестации педагогических работников.

Основными задачами аттестации являются:

- стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогических работников, их методологической культуры, личностного профессионального роста, использования ими современных педагогических технологий;
- повышение эффективности и качества педагогического труда;
- выявление перспектив использования потенциальных возможностей педагогических работников;
- учет требований федеральных государственных образовательных стандартов к реализации образовательных программ при формировании кадрового состава образовательных учреждений;
- определение необходимости повышения квалификации педагогических работников;
- обеспечение дифференциации уровня оплаты труда педагогов с учетом установленной квалификационной категории и объема их преподавательской работы.

**Основные принципы аттестации** педагогических работников: коллегиальность, гласность, открытость, обеспечивающие объективное отношение к педагогическим

работникам, недопустимость дискриминации при проведении аттестации.

Разработаны **диагностические методики** оценки педагогической деятельности, в которые включаются мотивация, цели, предмет, способы, продукт и результат. Предметом педагогической деятельности является организация учебной деятельности учащихся как основы и условия их развития. Продуктом педагогической деятельности является индивидуальный опыт ученика во всей совокупности его нравственно-этических, предметных составляющих. Это оценивается по уровню выполнения учеником учебно-контрольных действий на экзаменах, зачетах, по выбору критерий решения задач. Результатом педагогической деятельности является личностное, интеллектуальное развитие учащегося, совершенствование его как личности.

Профессиональная компетентность педагога реализуется в различных видах деятельности, основными из них являются: гностическая, аналитическая, проектировочная, методическая, дидактическая, воспитательная, диагностическая, инновационная. При аттестации оцениваются все виды деятельности педагога.

Методы проведения аттестации применяются различные - беседа, анкетирование, собеседование, защита реферата, анализ учебных занятий, защита авторского проекта.

При этом педагог руководствуется разработанными методиками: министерскими или авторскими рабочими программами, учебно-тематическими планами, моделями технологий обучения, описаниями авторских методических систем, проектами учебных, внеклассных занятий, деловых игр, сценариями предметных праздников, турнирных, конкурсных форм.

Аттестация педагогических кадров – аттестация специалистов массовой профессии. Изменения прошедших лет привели к необходимости обновления не только процедуры и методик аттестации, но и сути самой ее концепции.

Аттестация стала формализованным инструментом установления соответствия квалификации специалиста его разряду в Единой тарифной сетке, стала служить основным методом установления разницы в оплате труда между педагогами различного уровня профессионального мастерства.

Проведение аттестации призвано стимулировать (в том числе и материально) профессионального личностного развития учителей, содействовать повышению их вклада в достижение результатов работы школы. Итогом аттестации является присвоение педагогу квалифицированной категории в соответствии с уровнем его

профессионализма.

Квалификационная категория – соответствующий нормативным критериям уровень квалификации, профессионализма и продуктивности педагогического труда, обеспечивающий работнику возможность решать задачи определенной степени сложности .

Нельзя говорить об эффективной работе или об улучшении работы образовательного учреждения без регулярной оценки труда педагогического работника. Оценка работы персонала - это процесс сбора анализа информации о том, как работники выполняют порученную работу, и выяснение того, в какой степени их рабочее поведение, показатели и индивидуальные характеристики отвечают установленным требованиям. Оценка работы персонала способствует выявлению путей повышения отдачи от людей, работающих в образовательном учреждении. Оценка не только позволяет человеку яснее увидеть стоящие перед ним задачи и узнать, насколько хорошо он трудится, но также оказывает влияние на будущую работу, на его отношение к делу и на желание добиться наилучших результатов, предполагает разработку плана улучшения, совершенствования его профессиональной деятельности.

Оценка персонала также является составной частью процесса управленческого контроля, осуществляемого в отношении человеческих ресурсов организации. Чаще всего результаты оценки используются для принятия управленческих и административных решений, связанных с назначениями, переводами, увольнениями, оплатой труда или наказаниями

## **Глава 2. Порядок проведения аттестации**

Порядок проведения аттестации предусматривает два вида аттестации - обязательную и добровольную

Обязательная аттестация проводится каждые 5 лет для подтверждения соответствия педагога занимаемой должности на основе оценки его профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями, где трудится педагог по представлению работодателя. Аттестация проводится в отношении педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий (первой или высшей).

Добровольная аттестация осуществляется по желанию учителя для установления соответствия уровня своей квалификации.

Квалификационная категория – соответствующий нормативным критериям уровень квалификации, профессионализма и продуктивности педагогического труда, обеспечивающий работнику возможность решать профессиональные задачи определенной степени сложности. В России установлены две квалификационные категории - первая и высшая.

Срок действия квалификационной категории составляет 5 лет.

Обязанность по проведению добровольной аттестации возлагается на аттестационные комиссии, создаваемые на уровне либо федеральных органов исполнительной власти, либо субъектов Российской Федерации в зависимости от подчиненности организации, где работает педагог.

Аттестация проводится на основании заявления педагогического работника. Для прохождения аттестации необходимо подать документы: заявление; копию аттестационного листа (для тех, кому уже приходилось проходить аттестацию); копию диплома; информационную карту; портфолио профессиональных достижений.

Информация о правилах оформления и предоставления данных различными категориями работников разрабатывается научно-методическими центрами.

Портфолио заполняется педагогом самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности на основе критериев, утвержденных положением в организации, и содержит самооценку его труда.

Структура портфолио:

- общие сведения о преподавателе (включают анкетные данные, документы об образовании, повышении квалификации, наличии ученой степени, звания, награды, дипломы различных конкурсов), этот раздел позволяет квалифицировать уровень индивидуального развития педагога;

- результаты педагогической деятельности (информация по освоению учениками учебных программ, сравнительный анализ работы педагога за три года, социализация воспитанников);

- научно-методическая работа (обоснование выбора учителем конкретной программы обучения, использование в работе современных образовательных и ИКТ-технологий, работа в метод-объединениях, советах, материалы по участию в педагогических конкурсах, предметных неделях, семинарах);
- внеурочная деятельность по предмету (рефераты, проекты, выполненные учениками по предмету, список победителей олимпиад, конкурсов, сценарии и отчеты по внеклассным мероприятиям, программы кружков, факультативов);
- выполнение функций классного руководителя (работа с учениками и родителями);
- учебная и материальная база (наличие справочной литературы, наглядных пособий, технических средств по предмету, аудио- и видео- пособия);
- отзывы о педагогической деятельности, ее результатах (отзывы руководителей, коллег, родителей, выпускников, информация по мониторингу качества образования по предмету, статьи о педагоге, грамоты и т. п.);
- общественная работа педагога (участие в профсоюзе, комиссиях).

На рассмотрение поданного пакета документов закон отводит аттестационной комиссии один месяц, по истечении которого заявитель должен быть уведомлен о дате, месте и времени проведения его аттестации.

## **2.1. Аттестация в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым должностям**

Данная аттестация для педагогического работника является обязательной.

Аттестационная комиссия организации создается распорядительным актом руководителя в составе председателя комиссии, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии.

В состав аттестационной комиссии организации в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации, если он есть в организации.

Аттестуемый должен быть ознакомлен с распорядительным актом, содержащим список работников организации, подлежащих аттестации, график проведения аттестации, под роспись, не менее чем за 30 календарных дней до дня проведения их аттестации по графику.

Работодатель вносит в аттестационную комиссию организации представление на сотрудника. Представление должно содержать мотивированную всестороннюю и объективную оценку профессиональных, деловых качеств педагогического работника, результатов его профессиональной деятельности на основе квалификационной характеристики по занимаемой должности.

Работодатель знакомит педагогического работника с представлением под роспись не позднее чем за 30 календарных дней до дня проведения аттестации.

После ознакомления с представлением педагогический работник по желанию может представить в аттестационную комиссию организации дополнительные сведения, характеризующие его профессиональную деятельность за период с даты проведения предыдущей аттестации (при первичной аттестации – с даты поступления на работу).

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 аттестационной комиссии организации по уважительным причинам его 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 организации без уважительной причины аттестационная комиссия организации проводит аттестацию в его отсутствие.

Аттестационная комиссия организации рассматривает представление и дополнительные сведения, представленные самим работником. По результатам аттестации принимается решение: соответствует работник занимаемой должности

или не соответствует.

В отсутствие аттестуемого, решение принимается членами комиссии открытым голосованием большинством голосов.

Педагогический работник признается соответствующим занимаемой должности, если не менее половины членов проголосовали за решение о его соответствии занимаемой должности.

Результаты аттестации педагогических работников заносятся в протокол, подписываемый председателем, заместителем председателя, секретарем и членами аттестационной комиссии организации. Протокол хранится вместе с представлениями, дополнительными сведениями у работодателя.

На педагогического работника, прошедшего аттестацию, не позднее двух дней составляется выписка из протокола, содержащая сведения о результате решения комиссии. Выписка из протокола хранится в личном деле педагогического работника.

Результаты данной аттестации педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Аттестации подлежат все сотрудники кроме работников, уже имеющих квалификационные категории; сотрудников, проработавших в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация; отсутствовавших на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием; беременных женщин; женщин, находящихся в отпуске по беременности и родам; лиц, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет

Сроки прохождения аттестации для женщин, находящихся в отпуске по беременности и родам и лиц, находящихся в отпуске по уходу за ребенком - не ранее чем через два года после их выхода из отпусков. Для работников, отсутствовавших на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием - не ранее чем через год после их выхода.

Аттестационные комиссии организаций дают рекомендации работодателю о возможности назначения на соответствующие должности педагогических работников лиц, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, но обладающих достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющих



качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности.

Отсутствие у работника аттестации или квалификационной категории может являться основанием для увольнения работника в соответствии с п.3 части первой ст.81 УК.

## **2.2.Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории**

Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории проводится по их желанию. Согласование заявления с работодателем не требуется. По результатам аттестации педагогическим работникам устанавливается первая или высшая квалификационная категория. Квалификационная категория устанавливается сроком на 5 лет. Срок действия квалификационной категории продлению не подлежит.

Аттестации по установлению категории педагога возлагается либо на федеральные органы исполнительной власти, либо на уполномоченные органы власти субъектов Российской Федерации (аттестационные комиссии) в зависимости от подчиненности организации, где работает аттестуемый педагог.

При формировании аттестационных комиссий определяются их составы, регламент работы, а также условия привлечения специалистов для осуществления всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогических работников. В состав аттестационных комиссий включается представитель соответствующего профессионального союза.

Аттестация педагогических работников проводится на основании их заявлений. Заявление до 2018 года подавалось непосредственно в аттестационную комиссию, либо направлялось в адрес аттестационной комиссии по почте, либо в электронном виде через "Интернет".

Прием заявлений на аттестацию в 2018-2019 учебном году осуществляется только в электронном виде! Для всех педагогических работников образовательных организаций города Москвы с сентября 2014 года прием осуществляется через модуль "Аттестация" Московского регистра качества образования (МРКО). Для педагогических работников организаций, подведомственных Департаменту здравоохранения города Москвы, которые не имеют персональных кабинетов в

МРКО, с сентября 2014 года прием заявлений ведется по электронной почте [zdrav@mcko.ru](mailto:zdrav@mcko.ru) В бумажном виде документы на аттестацию не принимаются!

Заявления педагогических работников о проведении аттестации рассматриваются аттестационными комиссиями в срок не более 30 календарных дней со дня их получения. Комиссия устанавливает срок проведения аттестации для каждого педагогического работника, письменно уведомляет педагогических работников о сроке и месте проведения их аттестации.

Продолжительность аттестации для каждого педагогического работника от начала ее проведения и до принятия решения аттестационной комиссией оставляет не более 60 календарных дней.

Заседание аттестационной комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа ее членов.

Педагогический работник имеет право лично присутствовать при его аттестации на заседании аттестационной комиссии. При его неявке на заседание аттестационной комиссии аттестация проводится в его отсутствие.

В приеме заявления может быть отказано, если при обращении за установлением высшей или первой квалификационной категории следует до истечения одного года со дня принятия аттестационной комиссией решения об отказе в установлении квалификационной категории; если при обращении за установлением впервые высшей квалификационной категории педагог не имеет первой квалификационной категории; если обращение за установлением высшей квалификационной категории следует ранее, чем через два года после установления первой квалификационной категории

В приеме заявления не может быть отказано, если у работника его высшее или среднее специальное профессиональное образование не совпадает с предъявляемым к должности профессиональным стандартам; если срок действия квалификационной аттестации истек; если работник подает на первую квалификационную категорию в случае отказа в установлении высшей квалификационной категории; нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; наличия перерыва в педагогической деятельности; незначительной продолжительности работы в организации по новому месту работы.

Решения об установлении квалификационных категорий публикуются на сайтах органов исполнительной власти в сети «Интернет» Квалификационная категория сохраняется при увольнении работника

## **Глава 3. Описание требований к квалификационным категориям**

### **3.1. Первая квалификационная категория**

Первая квалификационная категория устанавливается на основе:

- выявленных стабильных положительных результатов освоения учащимися, обучаемых педагогом, образовательных программ по итогам мониторингов, проводимых организацией;
- положительных результатов освоения обучающимися образовательных программ по итогам мониторинга системы образования, проводимого в порядке, установленном постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2013 г. N 662;
- выявления развития у обучающихся способностей к научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности;
- личного вклада педагога в повышение качества образования, совершенствования методов обучения и воспитания, передачи педагогическим коллективам опыта результатов своей профессиональной деятельности, активного участия в работе методических объединений педагогических работников организации.

### **3.2. Высшая квалификационная категория**

Оценка профессиональной деятельности педагогических работников в целях установления высшей квалификационной категории осуществляется аттестационной комиссией на основе результатов его педагогической деятельности.

Высшая квалификационная категория педагогам устанавливается на основе:

- знания и использования различных источников информации по вопросам дидактики, психологии, физиологии, управления ;
- использования современных литературных источников по методике, педагогике, психологии;
- достижения обучающимися стабильных ей в динамике их достижений уровнем выше средних по итогам мониторинга системы образования, проводимого в порядке, установленном постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2013 г. № 662 (5);
- успешного формирования у учащихся стабильных навыков аналитических, проектировочных, практических навыков и практик;
- проявления и развития способности обучающихся к научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности, а также их участия в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях;
- личного вклада педагога 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 педагога в работе методических объединений педагогических работников организаций, в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса, профессиональных конкурсах.

По результатам аттестации аттестационная комиссия принимает одно из следующих решений: установить первую (высшую) квалификационную категорию или отказать в установлении первой (высшей) квалификационной категории.

Решение аттестационной комиссией принимается в отсутствие аттестуемого педагогического работника открытым голосованием большинством голосов присутствующих на заседании членов аттестационной комиссии. При равенстве голосов аттестационная комиссия принимает решение об установлении квалификационной категории.

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

Решение аттестационной комиссии оформляется протоколом. Решение аттестационной комиссии вступает в силу со дня его вынесения.

Заявления о проведении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по должности, по которой аттестация будет проводиться впервые, подаются педагогическими работниками 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.

## **Заключение**

Аттестация работников образовательных учреждений призвана для повышения уровня квалификации педагогических работников, их методологической культуры, личностного профессионального роста, использования ими современных педагогических технологий. Проведение аттестаций позволяет учитывать требования федеральных государственных образовательных стандартов при реализации образовательных программ, при формировании кадрового состава образовательных учреждений;

Аттестации позволяют обеспечивать дифференциацию уровня оплаты труда педагогов с учетом установленной квалификационной категории и объема их преподавательской работы.

В соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ разработан «Порядок проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (Утвержден приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276). С 15 июня 2014 года в процедуру аттестации педагогических работников внесены существенные изменения, в том числе:

- аттестацию с целью подтверждения соответствия педагога занимаемой должности теперь проводят комиссии, самостоятельно формируемые образовательными организациями. Эта аттестация стала обязательной: раз в пять

лет каждый педагог, не имеющий категории независимо от желания и стажа обязан проходить аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности. Те же учителя, которые желают получить первую или высшую категорию, могут вместо этого подать заявление об аттестации для установления соответствия их профессионального уровня требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям. Категория присваивается на 5 лет, после чего ее нужно снова подтверждать;

- 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;

Если учитель не прошел аттестацию, в этом случае тем, кто не сдал на первую категорию, тот остается без категории и должны пройти аттестацию на соответствии занимаемой должности. Для тех, кто не сдал на высшую категорию, сохраняется первая категория до завершения ее срока действия. После чего аттестацию придется проходить снова - либо на подтверждение первой категории, либо на установление высшей.

В процедуре аттестации педагога участвуют, кроме самого работника, руководители образовательных организаций, специалисты муниципальных органов управления образованием, методические службы, эксперты, члены аттестационных комиссий, работники служб, сопровождающих эту процедуру.

Тем самым введенная система аттестаций для педагогических работников способствует повышению эффективности выполнения преподавательских функций каждого педагога и повышает уровень преподавания по стране в целом.

## **Список использованной литературы**

1. Нормативные документы Министерства образования и науки РФ.
2. Положение о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу (приказ Минобрнауки России от 30.03.2015 № 293).
3. Документы РОСОБРНАДЗОРА от 10.08.2015 №08-1240 «О квалификационных требованиях к педагогическим работникам, реализующим дошкольное и общее

образование»

4. Пискунова Е.В., Лисовская Н.Б., Трощинина Е.А. Аттестация педагогических работников как способ оценки профессиональной деятельности.

5. Проблемные вопросы аттестации педагогических работников.

6. Нестеров В.З., Белкин А.С. Педагогическая компетентность.

7. Зотова Н.К. Аттестация как способ повышения квалификации учителя.