

Организация аттестации в образовательной организации на основе стандарта профессиональной деятельности педагога

Аттестация педагогических работников регулируется общим и специальным нормативными правовыми актами. Общим правовым актом по аттестации работников является Трудовой кодекс Российской Федерации, а специальным – Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации». На их основании приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 № 276 (зарегистрирован в Минюсте России 23 мая 2014года) утвержден Порядок проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, который отмечает, что аттестация проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности или установления соответствия уровня квалификации педагогических работников требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям. На основании этого приказа региональные органы управления образованием утверждают порядок организации и проведения аттестации педагогических работников.

Модернизация процедуры аттестации в соответствии с требованиями профессиональных стандартов должна содействовать:

- стимулированию целенаправленного карьерного роста, непрерывного повышения уровня квалификации педагогических работников, их методологической культуры, личностного, профессионального роста, использования ими современных педагогических технологий;

- повышению эффективности и качества педагогической деятельности в системе критериев, определяемых требованиями профессионального стандарта педагога;

- выявлению потенциальных возможностей педагогических работников и определение перспектив их использования;

– учету требований федерального государственного образовательного стандарта (ФГОС) к кадровым условиям реализации образовательных программ при формировании кадрового состава образовательных организаций;

– определению необходимости персонифицированного повышения квалификации педагогических работников;

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

Проведение аттестации педагогов работодателем в целях **подтверждения соответствия педагогических работников** занимаемым ими должностям на основе профессионального стандарта предусматривает оценку качества выполнения профессиональной деятельности по реализации трудовых функций и обязанностей, соответствующих должности и зафиксированных в должностной инструкции, трудовом договоре в форме эффективного контракта. Перечень трудовых функций и обязанностей определяет руководитель образовательной организации в соответствии с профессиональными задачами организации из числа трудовых функций и трудовых действий соответствующего профессионального стандарта. Должностные инструкции должны быть составлены с учетом статьи 48 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» №273 от 29.12.2012, с учетом перечня профессиональных задач, решаемых образовательной организацией, с учетом реальных профессиональных задач и на основе требований профессионального стандарта педагога к выполняемой профессиональной деятельности в данной организации (включая трудовые функции и трудовые действия, поручаемые работнику, а также требования к квалификации и качеству результатов педагогической деятельности). Неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическими работниками должностных обязанностей учитывается при прохождении ими аттестации в целях

подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям.

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. Основные шаги и действия при этом можно разбить на три блока:

I. Предварительный (подготовительный) этап.

II. Основной этап (проведение аттестации)

III. Заключительный этап.

Каждый из блоков включает ряд шагов и действий.

На подготовительном этапе аттестации педагог должен осмыслить личные приоритеты и ценностно-мотивационные установки, зафиксировать и спрогнозировать общие направления своего профессионального развития.

Профессиональный стандарт педагога предусматривает введение регионального компонента или может быть дополнен внутренним стандартом образовательной организации (школьный компонент) в соответствии со спецификой реализуемых в данной организации образовательных программ (школа для одаренных, математический лицей, инклюзивная школа и т.п.), что в свою очередь определяет особенности содержания должностных инструкций, трудовых договоров, а также систем оплаты труда педагогов.

Соответственно аттестационными комиссиями должна быть учтена специфика реализуемых в организации образовательных программ, т.е. условий, в которых аттестующие педагоги осуществляют свою профессиональную деятельность. Особое внимание в настоящее время уделяется вопросу организации обучения, воспитания и развития детей с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) и профессиональным компетенциям педагогов в работе с диверсифицированным контингентом.

Оценка профессиональной деятельности педагога производится по результатам обучения, воспитания и развития учащихся. Производя комплексную оценку, необходимо учитывать уровни образования, склонности и способности детей, особенности их развития и реальные учебные возможности. Например, в оценке работы педагога с сохранными, способными детьми в качестве критериев в числе прочих могут рассматриваться высокие учебные достижения и победы в олимпиадах разного уровня. В качестве критериев успешной работы педагога с учащимися, имеющими особенности и ограниченные возможности, могут рассматриваться интегративные показатели, свидетельствующие о положительной динамике развития ребенка («был — стал»).

Важным частью подготовительного этапа ведомственной аттестации является самооценка педагогом своей профессиональной деятельности, т.е. должна быть разработана форма карты самооценки (самообследования) результатов профессиональной деятельности педагога и определен порядок реализации процедуры. Содержание карты самооценки составляют трудовые функции для каждого рабочего места, критерии их оценки и стандарты (показатели) результативности труда, позволяющие работнику сделать вывод о степени соответствия занимаемой должности. В соответствии с разработанным порядком реализации процедуры самоаттестации, ее результаты могут рассматриваться аттестационной комиссией и учитываться при принятии решения.

Аттестационная комиссия создается распорядительным актом работодателя в составе председателя комиссии, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии. В состав аттестационной комиссии организации в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (при наличии такого органа).

Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с распорядительным актом работодателя, с которым он знакомит

педагогических работников под роспись не менее чем за 30 календарных дней до дня проведения их аттестации по графику. Для проведения аттестации на каждого педагогического работника работодатель вносит в аттестационную комиссию организации представление. В представлении содержатся следующие сведения о педагогическом работнике:

- а) фамилия, имя, отчество (при наличии);
- б) наименование должности на дату проведения аттестации;
- в) дата заключения по этой должности трудового договора;
- г) уровень образования и (или) квалификации по специальности или направлению подготовки;
- д) информация о получении дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности;
- е) результаты предыдущих аттестаций (в случае их проведения);
- ж) сертификат об установлении дифференцированного уровня квалификации (квалификационной категории)
- з) мотивированная всесторонняя и объективная оценка профессиональных, деловых качеств, результатов профессиональной деятельности педагогического работника по выполнению трудовых обязанностей, составленных с учетом профессионального стандарта и возложенных на него трудовым договором. Необходимо отметить, что оценка представляет собой анализ степени реализации работником трудовых функций, отраженных в его должностной инструкции на основе, критериев их оценки и стандартов (показателей) результативности труда.

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 предыдущей аттестации (при первичной аттестации – с даты поступления на работу). При отказе педагогического

работника от ознакомления с представлением составляется акт, который подписывается работодателем и лицами (не менее двух), в присутствии которых составлен акт.

На основном этапе реализуется комплексная программа аттестации, расширяются социальные связи и социальная мобильность педагога. 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 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.

Порядок данного этапа аттестации определяется локальным нормативно-правовым актом образовательной организации исходя из того, что процедура аттестации позволит предельно объективно и полно оценить степень выполнения работником трудовых функций, отраженных в его должностной инструкции, на основе установленных критериев их оценки и стандартов (показателей) результативности труда. Аттестационная комиссия организации может ограничиться рассмотрением представления, дополнительных сведений, представленных самим педагогическим работником, характеризующих его профессиональную деятельность (в случае их представления). Может проводить письменную работу, устный экзамен, собеседование, опрос, дополнительно изучать профессиональную деятельность педагогического работника, посещая учебные занятия, изучая документацию, мнение участников образовательных отношений. Большую

роль в оценке труда работников может играть процедура внешнего и внутреннего аудита (независимой оценки) результатов профессиональной деятельности и уровня профессиональной квалификации с участием органов системы государственно-общественного управления.

На заключительном этапе аттестации проводятся коррекционно-диагностические процедуры, а субъект аттестации выносит решение о признании результатов качества педагогического труда. 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 должности, занятие которой предполагает наличие более высокого уровня квалификации, чем по той, которую он занимал, педагогический работник признается соответствующим должности, занятие которой предполагает наличие более высокого уровня квалификации. Если в организации по этой должности имеется вакансия, аттестационная комиссия даёт рекомендации работодателю о возможности назначения педагогического работника на соответствующую вакантную должность.

Результаты аттестации педагогического работника, непосредственно присутствующего на заседании аттестационной комиссии организации,

сообщаются ему после подведения итогов голосования и 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, 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 персонифицированного маршрута (индивидуальной программы) повышения квалификации.

Перспективной формой оценки профессиональной деятельности педагога является процедура общественной аттестации с участием органов системы государственно-общественного управления образовательной организации.

Литература

1. Аболина Н.С., Акимова О.Б. Процесс профессионального обучения и формирование коммуникативной компетенции// Инновационные проекты и программы в образовании, 2013. № 6. С. 21–29.

2. Антипина И.О. Современные подходы к определению профессионально значимых компетенций директора школы в отечественной педагогической науке и практике // Образование и наука. 2011. № 9. С. 21–34.

3. Блинкова Л.В., Гуринова Н.П. Организация личностно-ориентированного сопровождения профессионального роста педагогов // Муниципальное образование: инновации и эксперимент. 2011. № 1. С. 42–44.

4. Бозина Н.А., Савина Н.М. Теоретические основы развития профессиональной компетентности руководителей образовательных учреждений // Инновационные проекты и программы в образовании. 2013. № 6. С. 67–71.

5. Виноградова И.Ю., Давыдова Н.Н. Разработка модели организации социально-педагогической поддержки профессиональной инициативы педагога в новых экономических условиях // Муниципальное образование: инновации и эксперимент. 2012. № 2. С. 48–55.

6. Ганаева Е.А. Развитие профессиональной компетентности директоров средних школ в вопросах инновационной деятельности // Инновационные проекты и программы в образовании. 2012. № 5. С. 30–36.

7. Гапонюк П.Н. Модель педагогических технологий профессионально-ориентированного опережающего довузовского обучения // Образование и наука. 2011. № 8. С. 57–61.

8. Давыдова Н.Н., Синякова М.Г., Фоменко С.А. Развитие взаимодействия образовательных, профессиональных и общественных организаций в условиях сетевой кластерной интеграции // Инновационные проекты и программы в образовании. 2014. № 5. С. 48–52.

9. Далингер В. А. Аттестация как средство стимулирования роста квалификации и профессионализма педагогических работников: Материалы Международной научной конференции «Перспективы развития вузовской науки», Сочи, 26–30 сентября, 2013 год // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – № 9. – 2013. – С. 41–43.

10. Жохов А.Л. О культуре профессионала как главном ориентире модернизации современного образования // Инновационные проекты и программы в образовании. 2012. № 6. С. 10–15.

11. Зеер Э.Ф., Попова Л.С. Влияние уровня креативности на преодоление барьеров профессионального развития педагогов // Образование и наука. 2012. № 1. С. 94–108.

12. Кормильцева М.В. Психологические детерминанты профессиональной мобильности личности // Инновационные проекты и программы в образовании. 2013. № 2. С. 9–12.

13. Криворучко М.О. Некоторые аспекты управления в решении проблем профессионального развития педагога // Муниципальное образование: инновации и эксперимент. 2012. № 2. С. 11–15.

14. Марчук Н.Ю. Особенности профессионально-личностной направленности педагога // Образование и наука. 2011. № 6. С. 60–75.

15. Методика оценки уровня квалификации педагогических работников/ под ред. В.Д. Шадрикова, И. В. Кузнецовой. – М.: 2010.

16. Перегонцева Т. В. Технология подготовки учителя к успешной аттестации (в помощь аттестующемуся педагогическому работнику): методическое пособие. – Тюмень: ТОГИРРО, 2012. – 36 с.

17. Приказ Министерства образования и науки РФ от от 7 апреля 2014г. N276

"Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность"

18. Приказ министерства образования и молодежной политики Ставропольского края от 09 февраля 2015 года № 131-пр «Об утверждении административного регламента предоставления министерством образования и молодежной политики Ставропольского края государственной услуги "Организация и проведение аттестации педагогических работников и руководителей государственных образовательных организаций Ставропольского края, педагогических работников муниципальных и частных образовательных организаций, расположенных на территории Ставропольского края»

19. Профессиональный стандарт: Педагог (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель) / Утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18.10.2013 г. №544н.

20. Сиденко Е.А. Профессиональное развитие педагога в условиях введения ФГОС нового поколения // Образование и наука. 2012. № 8. С. 5–14.

21. Тимофеева О.Ю. Мониторинг качества обучения учащихся и профессиональной компетентности педагогов через систему дистанционного обучения в контексте ФГОС // Муниципальное образование: инновации и эксперимент. 2011. № 4. С. 16–20.

22. Трудовой кодекс Российской Федерации

23. Швецова Н.А. Профессиональная компетентность учителя в образовательном процессе // Муниципальное образование: инновации и эксперимент. 2012. № 3. С. 77–79.

24. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

25. Ямбург Е. А. Что принесет учителю новый профессиональный стандарт педагога?. – М.: Просвещение, 2014. – 175 с.