



Государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования
«Институт развития образования Республики Татарстан»

Нормативно-правовое обеспечение педагогической аттестации на соответствие занимаемой должности в образовательной организации



Мартьянова О.В.

начальник отдела развития методической работы, к.п.н.

Федеральные документы



- ❖ **Трудовой кодекс** Российской Федерации
- ❖ **Статья 49 Федерального закона** от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»
- ❖ **Порядок проведения аттестации** педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки РФ № 276 от 07.04.2014
- ❖ Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении **Единого квалификационного справочника** должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»
- ❖ Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013г. №544 « Об утверждении **Профессионального стандарта педагога** (воспитатель, учитель)»

Нормативные документы по аттестации педагогических работников на СЗД

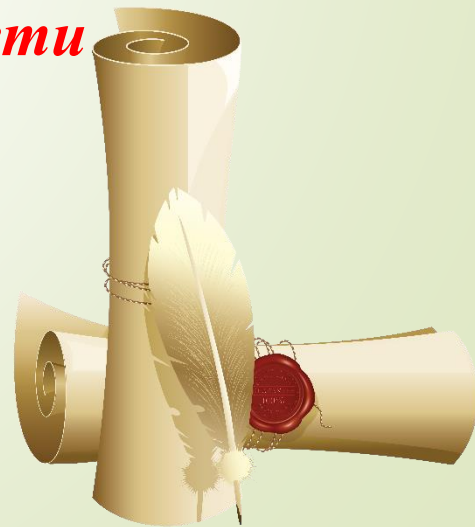


- **Положение о порядке проведения аттестации педагогических работников образовательной организации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности**
- **Положение об аттестационной комиссии образовательной организации**
- **Приказы об утверждении Положения о порядке проведения аттестации педагогических работников образовательной организации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности и Положения об аттестационной комиссии**
- **Протоколы заседаний аттестационной комиссии, выписки из протоколов**
- **Представление педагогического работника**

Обязательная аттестация

Аттестация с целью подтверждения соответствия занимаемой должности проводится по **представлению** работодателя один раз **в 5 лет** в отношении тех, у кого нет квалификационных категорий

Процедура аттестации:
Оценка профессиональной деятельности



Ответственность работника

**Отказ работника от
прохождения
аттестации с целью
подтверждения соответствия
занимаемой должности
является нарушением трудовой
дисциплины, влекущее за собой
дисциплинарные взыскания в
соответствии со статьей 192 ТК
РФ**

Ответственность работодателя

**За своевременное проведение
аттестации с целью
подтверждения соответствия
занимаемой должности
работником**



Положение о порядке проведения аттестации педагогических работников образовательной организации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности

Положение может состоять из следующих разделов:

- 1. Общая часть (общие положения)**
- 2. Аттестационная комиссия**
- 3. Подготовка и обеспечение аттестации**
- 4. Проведение аттестации**
- 5. Реализация решений аттестационной комиссии**



Порядок аттестации

- Цели и виды аттестации
- Задачи и принципы аттестации
- Категория работников, подлежащих аттестации
- Правовое регулирование (основания для проведения аттестации, распорядительный акт работодателя о начале аттестации)
- Аттестационная комиссия
- Сроки и порядок информирования аттестуемого
- Представление работодателя (критерии и методика оценки профессиональной деятельности аттестуемого)
- Порядок работы аттестационной комиссии
- Решения, принимаемое аттестационной комиссией по результатам аттестации
- Порядок оформления результатов аттестации
- Льготы

Обязательная аттестация

Не подлежат аттестации работники:

- 1. имеющие квалификационные категории**
- 2. проработавшие в должности менее 2 лет в организации;**
- 3. беременные женщины, либо находящиеся в отпуске по беременности и родам или по уходу за ребенком до 3-х лет;**

Их аттестация возможна не ранее, чем через 2 года после их выхода с отпуска



Сроки аттестации

- отсутствовавшие на рабочем месте более 4-х месяцев

Не ранее, чем через год после выхода их на работу



Перенос сроков обязательной аттестации в пределах 1 года:

- по болезни (больничный лист, справка)
- если срок категории истек во время отпуска до 1 года
или зарубежной командировки (стажировки)
- если работник перешел в год аттестации
на новое место работы в связи с сокращением
- если работник завершает обучение в ВУЗе, ССУЗе

Оценка профессиональных знаний , деятельности аттестуемых

Формы:

- **решение педагогических ситуаций**
- **составление конспекта урока (занятия)**
- **тестирование и др.**



Сопровождение процедуры аттестации педагогических работников на СЗФ

- **Сформировать перспективный план аттестации педагогических работников**
- **Разработать критерии оценки профессиональной деятельности педагогических работников, для формирования представления**
- **Утвердить локальным актом критерии оценки**
- **Издать и утвердить локальные нормативные акты по аттестации на соответствие занимаемой должности**
- **Сформировать аттестационную комиссию**
- **Провести аттестацию**
- **Принять и реализовать решение по итогам аттестационной комиссии**

Алгоритм организации обязательной аттестации

- 1. Издание приказа в ОО**
(ознакомление с приказом за 30 календарных дней до дня проведения аттестации)
- 2. Определение графика проведения аттестации**
- 3. Проведение оценки знаний, деятельности**
Подготовка работодателем представлений на аттестуемых педагогов
- 4. Проведение аттестации**
- 5. Оформление протокола в день проведения**
- 6. Выдача выписок из протокола (не позднее 2 рабочих дней)**
- 7. Работодатель знакомит с выпиской в течение 3 – х рабочих дней**
(передает протокол для хранения в личном деле работника)

На что необходимо обратить внимание при формировании годового плана

Нормативная правовая база аттестаций	Ознакомление всего коллектива образовательной организации с нормативной правовой базой аттестации педагогических работников.
Инструктивно методическое обеспечение	Разработка рекомендаций по составлению программы; аттестации по каждой педагогической должности и индивидуально для каждой категории сотрудников (молодых специалистов, специалистов, вновь принятых на работу в образовательную организацию, и т.д.).
Диагностика и мониторинг	Мониторинг профессиональной деятельности педагогических работников, выходящих на аттестацию.
Результаты	Анализ и оценка результатов профессиональной деятельности педагогических работников, выходящих на аттестацию с целью подтверждения соответствия занимаемой должности, и подготовка проекта представления к аттестации.
Сопровождение	Методическое сопровождение аттестуемого педагогического работника с целью определения возможных и реальных сроков аттестации на соответствие занимаемой должности, а также успешное прохождение аттестации.
Итоги	Анализ итогов проведения аттестации на соответствие занимаемой должности и индивидуальное планирование повышения уровня профессиональной компетентности педагога.



Рекомендации по составлению представления на педагогического работника

- Представление педагогического работника аттестационной комиссии осуществляется работодателем.
- Представление оформляется на официальном бланке продольного письма образовательной организации (ГОСТ Р 6.30-2003). (Унифицированная система организационно-распорядительной документации. Требования к оформлению.) Адресатом является председатель аттестационной комиссии.
- Текст представления условно делится на две части: заголовочную и основную.

Рекомендации по составлению представления на педагогического работника

В заголовочной части указываются:

- общие сведения об аттестуемом: фамилия, имя, отчество, дата рождения
- место работы, наименование должности, дата назначения
- сведения об образовании
- общий трудовой, педагогический стаж и стаж работы в данной организации
- награды и почетные звания, ученая степень, ученое звание
- дата предыдущей аттестации
- сведения о профессиональной переподготовке, повышении квалификации.

В основной части отводится место для мотивированной всесторонней и объективной оценки профессиональных, деловых качеств работника, результатов его профессиональной деятельности.

Аттестация для присвоения квалификационных категорий (первой или высшей)

- ✓ Проводится по заявлению педагогических работников до истечения срока имеющейся квалификационной категории
- ✓ Досрочная аттестация через 2 года после предыдущей аттестации
- ✓ Процедура аттестации: экспертная оценка
- ✓ Педагогические работники, **ИМЕВШИЕ** высшую квалификационную категорию, **СРОК ДЕЙСТВИЯ КОТОРОЙ ИСТЕК, ИМЕЮТ ПРАВО** подавать заявление на высшую квалификационную категорию.



Алгоритм проведения экспертизы

Мониторинг результатов (карта результативности)



Аттестационная экспертиза



Методика оценки квалификации педагогических работников

Квалификация- совокупность 6 основных компетентностей

- ✓ **Компетентность в области личностных качеств**
- ✓ **Компетентность в постановке целей и задач**
- ✓ **Компетентность в мотивировании обучающихся**
- ✓ **Компетентность в разработке программы деятельности и принятии педагогических решений**
- ✓ **Компетентность в обеспечении информационной основы педагогической деятельности**
- ✓ **Компетентность в организации педагогической деятельности**

Требования к квалификации педагогических работников

- Первая квалификационная категория – **3,3 – 4,2 баллов**
- Высшая квалификационная категория – **4,3 – 5 баллов**



Требования для присвоения первой категории:

- **стабильные положительные результаты освоения обучающимися образовательных программ**
- **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**



Требования для присвоения высшей категории

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