

Порядок аттестации педагогических работников

ГОУ ДПО ЧИППКРО

Цель аттестации

Цели и задачи аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений определены в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 24 марта 2010 г. № 209 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений».

- **Цель аттестации** – установление соответствия уровня квалификации педагогических работников требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей) или подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности.

Задачи аттестации:

- 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 кадровым условиям реализации образовательных программ при формировании кадрового состава образовательных учреждений;
- определение необходимости повышения квалификации педагогических работников;
- обеспечение дифференциации уровня оплаты труда педагогических работников.

Составляющие компетентности педагогических работников:

- **профессиональная компетентность**
- **информационная компетентность**
- **коммуникативная компетентность**
- **правовая компетентность**

Профессиональная компетентность

- качество действий работника, обеспечивающих эффективное решение профессионально-педагогических проблем и типичных профессиональных задач; владение современными образовательными технологиями, технологиями педагогической диагностики (опросов, индивидуальных и групповых интервью), психолого-педагогической коррекции, методическими приемами, педагогическими средствами и их постоянное совершенствование; использование методических идей, новой литературы и иных источников информации в области компетенции и методик преподавания для построения современных занятий с обучающимися (воспитанниками, детьми), осуществление оценочно-ценностной рефлексии.

Информационная компетентность

■ качество действий работника, обеспечивающих эффективный поиск, структурирование информации, её адаптацию к особенностям педагогического процесса и дидактическим требованиям, формулировку учебной проблемы различными информационно-коммуникативными способами, квалифицированную работу с различными информационными ресурсами, профессиональными инструментами, готовыми программно-методическими комплексами, позволяющими проектировать решение педагогических проблем и практических задач, использование автоматизированных рабочих мест учителя в образовательном процессе; регулярная самостоятельная познавательная деятельность, готовность к ведению дистанционной образовательной деятельности, использование компьютерных и мультимедийных технологий, цифровых образовательных ресурсов в образовательном процессе, ведение школьной документации на электронных носителях.

Коммуникативная компетентность

- качество действий работника, обеспечивающих эффективное конструирование прямой и обратной связи с другим человеком; установление контакта с обучающимися (воспитанниками, детьми) разного возраста, родителями (лицами их замещающими), коллегами по работе; умение вырабатывать стратегию, тактику и технику взаимодействий с людьми, организовывать их совместную деятельность для достижения определенных социально значимых целей; умение убеждать, аргументировать свою позицию; владение ораторским искусством, грамотностью устной и письменной речи, публичным представлением результатов своей работы, отбором адекватных форм и методов презентации.

Правовая компетентность

- качество действий работника, обеспечивающих эффективное использование в профессиональной деятельности законодательных и иных нормативных правовых документов органов власти для решения соответствующих профессиональных задач.

Оценка персонала в современном менеджменте

Система оценки кадров

- *Критерии, определяющие, что должно оцениваться;*
- *Методы сбора, обработки и анализа информации;*
- *Организационные процедуры оценки, определяющие, какие функции и кто выполняет;*
- *Субъекты, осуществляющие оценку*

Текущая оценка: осуществляется периодически в течение всего учебного года. Используемые формы этой оценки, как правило, не охватывают всю деятельность учителя, а ориентированы на оценку отдельных участков его работы.

Суммарное (итоговое) оценивание: призвано составить суждение о том, насколько учитель отвечает профессиональным требованиям с точки зрения квалификации и качества профессиональной деятельности. Оценка проводится по широкому кругу выработанных и согласованных критериев, охватывающих все стороны деятельности педагога.

Оценка персонала в современном менеджменте

Показатели оценки

Каждый критерий оценивания состоит из оценочного показателя и соответствующей ему шкалы оценивания.

Показатели оценки определяют, исходя из содержания выполняемой работы. Обычно их делят на три группы:

- показатели учебно-воспитательной работы,
- инновационной деятельности
- и работы по саморазвитию учителей.

Оценка персонала в современном менеджменте

Методы построения оценочных шкал

1. Метод градации- метод построения балльных оценочных шкал, в том числе с использованием весовых коэффициентов
2. Метод упорядочения рангов – метод ориентирован на установление между оцениваемыми объектами отношений «лучше - хуже», «больше - меньше» и т.д.

Оценка персонала в современном менеджменте

Принципы построения эффективной системы оценивания

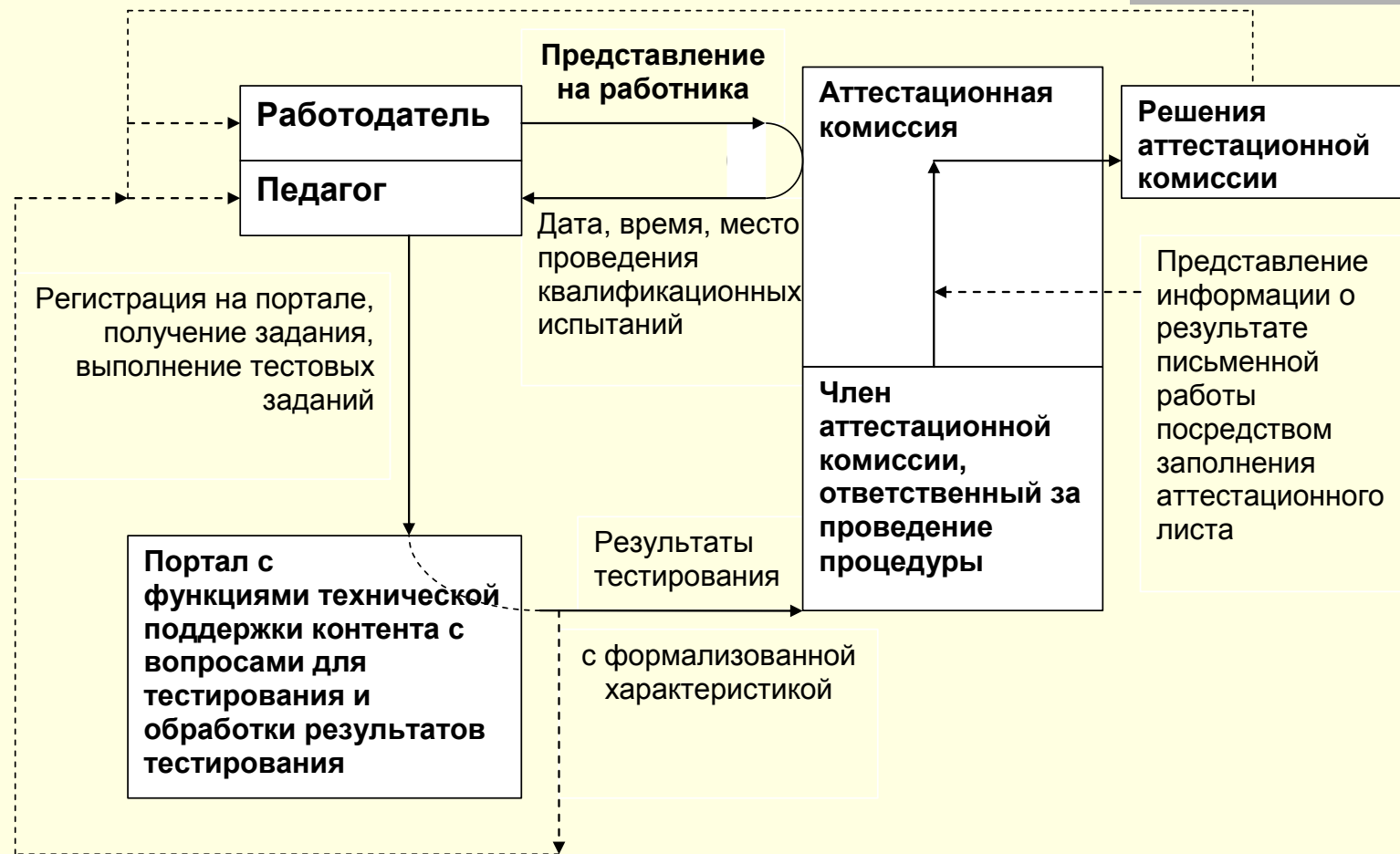
- **Развитие кадров** (в процессе и результате оценки каждый учитель должен «усовершенствоваться» независимо от того, работает ли он удовлетворительно, хорошо или отлично)
- **Комплексность** (рассмотрение оценки на разных этапах карьеры или оценки с разными целями на одном и том же этапе как взаимосвязанных элементов общей системы)
- **Уважительное отношение к личности оцениваемого** (отдельная личность, ее права, интересы и потребности ставятся на ведущее место)
- **Демократичность** (оцениваемые активно вовлекаются в той или иной форме в процесс оценки: в разработку критериев и содержание оценки, согласование сроков и совместное обсуждение результатов, что делает их соучастниками этого процесса и формирует положительное отношение к нему);
- **Дифференцированность** (система оценки кадров как совокупность подсистем оценок для разных групп учителей);
- **Непрерывность** (непрерывный характер оценки, складывающийся из текущей и итоговой оценки и текущего контроля за работой педагогов в течение всего периода со стороны руководства школой)

Структура аттестационной комиссии



Аттестация на соответствие занимаемой должности	Проводится на основании представления работодателя Решение принимается по итогам результатов проведения квалификационного испытания в письменной форме (компьютерное тестирование)
Аттестация с целью установления соответствия уровня квалификации педагогического работника требованиям, предъявляемым к первой квалификационной категории	Проводится по инициативе работника и на основании его заявления Решение принимается по итогам результатов квалификационных испытаний, проводимых в два этапа: <u>заочный этап</u> - экспертиза карт результативности педагогической деятельности <u>очный этап</u> – оценка проведения педагогом самоанализа на основе мультимедийной презентации учебного занятия или видеоурока
Аттестация с целью установления соответствия уровня квалификации педагогического работника требованиям, предъявляемым к высшей квалификационной категории	Проводится по инициативе работника и на основании его заявления Решение принимается по итогам результатов квалификационных испытаний, проводимых в два этапа: <u>заочный этап</u> - экспертиза карт инновационного опыта педагогов <u>очный этап</u> – экспертиза проектных работ педагогов

Схема аттестации педагогов на соответствие занимаемой должности



Должностные обязанности: педагог должен знать	Составляющие компетентности
■ педагогику, педагогическую психологию; достижения современной психолого-педагогической науки и практики; основы физиологии, гигиены; современные педагогические технологии продуктивного, дифференцированного обучения, реализации компетентностного подхода, развивающего обучения; основы экологии, экономики, права, социологии	Профессиональная
■ методы убеждения, аргументации своей позиции, установления контактов с обучающимися разного возраста, их родителями, коллегами по работе; технологии диагностики причин конфликтных ситуаций, их профилактики и разрешения	Коммуникативная
■ основы работы с текстовыми редакторами, электронными таблицами, электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием	Информационная
■ приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации; законы и иные нормативные правовые акты, регламентирующие образовательную, физкультурно-спортивную деятельность; Конвенцию о правах ребенка; правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения; правила по охране труда и пожарной безопасности	Правовая

Порядок проведения аттестации на соответствие занимаемой должности

- **Аттестация обязательна** один раз в 5 лет, если работник не аттестован на первую или высшую квалификационные категории
- **Проводится на основании** представления работодателя
- **Решение принимается** по итогам результатов проведения квалификационного испытания в письменной форме

Порядок проведения аттестации на соответствие занимаемой должности

Организационный этап

1. Представление на педагогического работника направляется работодателем на бумажном носителе по форме, утвержденной административным регламентом, руководителю территориальной подкомиссии Аттестационной комиссии
2. Руководитель подкомиссии определяет сроки и место проведения квалификационных испытаний в соответствии с графиком работы Аттестационной комиссии, о чем сообщает работодателям в срок не позднее 7 рабочих дней с момента регистрации принятых представлений
3. Дата, место и время проведения квалификационных испытаний письменно доводится работодателем до сведения педагогических работников, подлежащих аттестации, не позднее, чем за месяц до ее начала. Работодатель также уведомляет работника, что на квалификационные испытания работник должен явиться с документом, удостоверяющим его личность (паспорт, или документ, его заменяющий)

Порядок проведения аттестации на соответствие занимаемой должности

Этап проведения процедуры аттестации	1. Квалификационные испытания проводятся в назначенном месте и в назначенное время под руководством руководителя территориальной подкомиссии. Руководитель подкомиссии обеспечивает контроль проведения процедуры квалификационных испытаний в соответствии с утвержденным административным регламентом. При проведении процедуры аттестации (в месте ее проведения) имеют право присутствовать члены аттестационной комиссии, входящие в состав соответствующей территориальной подкомиссии
	2. Педагогические работники выполняют письменное задание в виде ответов на вопросы теста с использованием дистанционных технологий. Тестовые задания формируются специалистами ЧИППКРО и размещаются на специально выделенном портале. Педагог выходит на сайт www.ipk74.ru и выполняет процедуру регистрации. Выполнив процедуру регистрации, педагог получает по электронной почте письмо с сообщением о подтверждении регистрации и доступе к ресурсу. Используя свои логин и пароль, педагог входит в программу теста, и приступает к выполнению письменной работы
	3. По окончании выполнения письменной работы педагог и руководитель подкомиссии получают заключение об успешности (или не успешности) прохождения процедуры. Вместе с заключением об успешности (не успешности) прохождения процедуры педагог и руководитель территориальной подкомиссии получают формализованный анализ, включающий указания на ошибки, допущенные педагогом

Порядок проведения аттестации на соответствие занимаемой должности

Этап принятия решений по итогам аттестации	1. По итогам проведения квалификационных испытаний территориальная подкомиссия формирует рекомендации президиуму Аттестационной комиссии.
	2. Представление на аттестуемого работника, аттестационный лист (содержащий, в том числе, краткий вывод об успешности выполнения письменной работы) руководитель подкомиссии направляет в отдел кадров и госполитики Министерства образования и науки Челябинской области в соответствии с графиком и регламентом работы аттестационной комиссии.
	3. Президиум Аттестационной комиссии на основе представленных документов принимает решение о результатах аттестации.

Структура теста

(проведение аттестации педагогических работников, с целью определения соответствия занимаемой должности)

- **Тест состоит из четырех блоков вопросов, позволяющих выявить уровень компетентности педагога по четырем ее составляющим:**

- 1. профессиональная компетентность*
- 2. коммуникативная компетентность*
- 3. информационная компетентность*
- 4. правовая компетентность*

Структура теста

(проведение аттестации педагогических работников, с целью определения соответствия занимаемой должности)

- **Общее количество вопросов в тесте - 60.**
- **Количество вопросов в различных блоках теста:**
 - «Профессиональная компетентность» - 30 вопросов**
 - «Коммуникативная компетентность» – 10 вопросов**
 - «Информационная компетентность» - 10 вопросов**
 - «Правовая компетентность» - 10 вопросов**

Блок теста «Профессиональная компетентность» включает инвариантную часть для всех категорий педагогических работников

- общие вопросы педагогики и психологии (5 вопросов);
- вопросы методики преподавания предмета, либо специальных методик (5 вопросов).

Тест выполнен успешно, если даны правильные ответы не менее, чем на 45 вопросов (75%).

Аттестация с целью установления соответствия уровня квалификации педагогического работника требованиям, предъявляемым к первой квалификационной категории (далее - аттестация на первую квалификационную категорию)

Аттестация проводится по инициативе работника и **на основании** его заявления

Решение принимается по итогам результатов квалификационных испытаний, проводимых в два этапа:

- **заочный этап** - экспертиза карт результативности педагогической деятельности
- **очный этап** — оценка проведения педагогом самоанализа мультимедийной презентации урока или видеоурока

Экспертиза педагогической деятельности работника в установленных регламентах проведения процедуры аттестации осуществляется территориальными

Порядок проведения аттестации на первую квалификационную категорию

Организационный этап

1. Работник направляет заявление по установленной административным регламентом форме руководителю подкомиссии вместе с картой результативности педагогической деятельности (оформленной в соответствии с требованиями административного регламента). Заявление и карту результативности педагогической деятельности работник также может направить в электронном виде, путем их размещения на соответствующем разделе сайта МОиН Челябинской области (или на сайте организации, которой поручено регистрировать заявления) – далее сайт аттестации.

2. Руководителем подкомиссии на основании поданных заявлений (в электронном виде и на бумажных носителях) формируются графики проведения аттестации работников (с учетом двух этапов - заочного и очного), которые не позднее 1 месяца со дня подачи заявлений размещаются в соответствующем разделе сайта аттестации. В графиках проведения процедур аттестации указывается также место и время проведения второго этапа аттестации.

Порядок проведения аттестации на первую квалификационную категорию

Этап проведения процедуры

1. В соответствии с установленными графиками руководителями подкомиссий организуется экспертиза представленных карт результативности педагогической деятельности и самоанализа педагогами мультимедийной презентации учебного занятия или видеоурока. При этом, педагоги, которые ранее представляли карты результативности педагогической деятельности в электронном виде, на втором этапе очной защиты, представляют их на бумажных носителях за подписью руководителя образовательного учреждения, закреплённой печатью. Если процедура второго этапа проводится в режиме он-лайн, то до начала процедуры данного этапа педагог может направить карту педагогического опыта почтой.

2. Материалы для очного этапа (запись видеоурока или мультимедийной презентации урока) представляются работником в подкомиссию не позднее, чем за 7 дней до даты проведения очной экспертизы. На основании результатов оценивания карты результативности педагогического опыта и видеоурока или мультимедийной презентации экспертная группа готовит экспертные заключения для подкомиссии с рекомендацией о присвоении или не присвоении педагогическому работнику первой квалификационной категории.

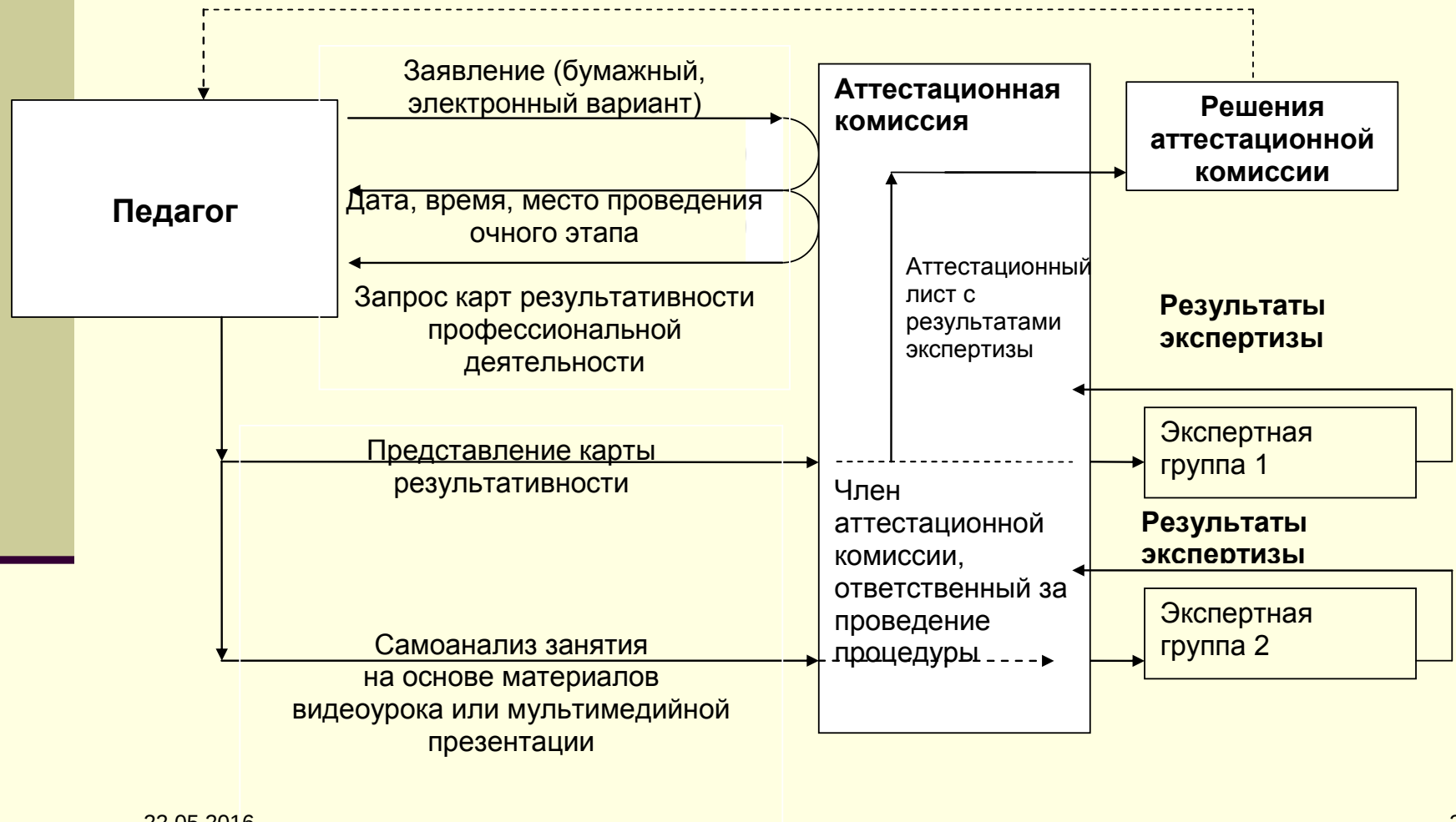
Порядок проведения аттестации на первую квалификационную категорию

Этап принятия решений по итогам аттестации	1. По итогам проведения квалификационных испытаний территориальная подкомиссия формирует рекомендации президиуму Аттестационной комиссии путем заполнения аттестационного листа до п.10 включительно.
	2. Заявление работника, аттестационный лист (содержащий, в том числе, краткий вывод о результатах квалификационных испытаний) руководители подкомиссий направляют в отдел кадров и госполитики Министерства образования и науки Челябинской области в соответствии с графиком и регламентом работы аттестационной комиссии.
	3. Президиум Аттестационной комиссии на основе представленных документов принимает решение о результатах аттестации. Процедура аттестации считается пройденной педагогом успешно, если по результатам каждого этапа он набирает не менее половины (50%) баллов из максимально возможного их количества в соответствии с инструментарием оценивания

Структурные компоненты карты результативности профессиональной деятельности педагога

- **Результаты учебной деятельности обучающихся за последние три года** (результаты освоения обучающимися основных профессиональных образовательных программ, процент трудоустроенных выпускников по специальности)
- **Результаты внеурочной деятельности по преподаваемым предметам** (результаты по сохранности контингента обучающихся; охват обучающихся различными внеклассными мероприятиями; системность социально направленной деятельности в организации воспитательной работы; наличие благоприятного морально-психологического климата в учебной группе)
- **Результаты научно-методической деятельности** (обеспеченность обучающихся программ по преподаваемой дисциплине методическими и учебно-дидактическими материалами в соответствии с требованиями ФГОС нового поколения; обеспеченность содержания образовательной программы профессионального образования электронными образовательными ресурсами; участие в проектной деятельности (работа в творческих группах) по разработке научно-методических материалов; участие в экспертной деятельности)
- **Обеспечение непрерывности профессионального роста педагога** (повышение квалификации или профессиональная переподготовка, наличие государственных отраслевых наград, наличие результата по индивидуальной методической теме)

Схема аттестации педагогов на присвоение квалификационной категории (первой, высшей)



Структура экспертной карты по оценке самоанализа учебного занятия педагогом на основе мультимедийной презентации

- 1. Целевая направленность занятия (урока, внеклассного мероприятия и т.п.)**
- 2. Отражение в мультимедийной разработке занятия (урока, внеклассного мероприятия и т.п.) содержания образования**
- 3. Методика проведения занятия (внеклассного мероприятия по предмету и т.п.)**
- 4. Оформление и стиль изложения учебного материала в мультимедийной разработке занятия (урока, внеклассного мероприятия и т.п.)**
- 5. Самоанализ учебного занятия (урока, внеклассного мероприятия и т.п.)**

Аттестация с целью установления соответствия уровня квалификации педагогического работника требованиям, предъявляемым к высшей квалификационной категории (далее - аттестация на высшую квалификационную категорию)

Аттестация проводится по инициативе работника и **на основании** его заявления

Решение принимается по итогам результатов квалификационных испытаний, проводимых в два этапа:

- **заочный этап** - экспертиза карт инновационного опыта педагогов осуществляется территориальными подкомиссиями

- **очный этап** – экспертиза проектных работ педагогов осуществляется экспертной группой Аттестационной комиссии.

Руководит работой экспертной группы член Аттестационной комиссии - ректор ГОУ ДПО ЧИППКРО.

Очная экспертиза проектных работ может проводиться по завершению курсов повышения квалификации, очно в соответствии с установленным графиком, в режиме он-лайн в соответствии с установленным графиком (на базе ЧИППКРО).

Порядок проведения аттестации на высшую квалификационную категорию

Организационный этап

1. Для прохождения аттестации работник направляет заявление по установленной административным регламентом форме председателю подкомиссии вместе с картой инновационного педагогического опыта (оформленной в соответствии с требованиями административного регламента). Заявление и карту инновационного педагогического опыта работник также может направить в электронном виде, путем их размещения на соответствующем разделе сайта МОиН Челябинской области (или на сайте организации, которой поручено регистрировать заявления) – далее сайт аттестации.

2. Руководителем подкомиссии на основании поданных заявлений (в электронном виде и на бумажных носителях), по согласованию с ректором ЧИППКРО формируются графики проведения аттестации работников (с учетом двух этапов - заочного и очного), которые не позднее 1 месяца со дня подачи заявлений размещаются в соответствующем разделе сайта аттестации. В графиках проведения процедур аттестации указывается место и время проведения второго этапа аттестации. Графики составляются также с учетом того, что если работник желает пройти второй этап аттестации по окончании курсов повышения квалификации, то до момента начала курсов им должен быть пройден первый заочный этап.

Порядок проведения аттестации на высшую квалификационную категорию

Этап проведения процедуры

1. В соответствии с установленными графиками руководителями подкомиссий организуется экспертиза карт инновационного педагогического опыта, а экспертной группой под руководством ректора ЧИППКРО экспертиза проектных работ. Результаты экспертизы проектных работ (заполненные экспертные листы) направляются руководителям подкомиссий в электронном виде (по заранее установленным каналам) не позднее 7 рабочих дней со дня проведения экспертизы.

2. В случае, если карта инновационного педагогического опыта изначально была представлена в электронном виде, то до начала второго этапа аттестации работник должен представить карту руководителю подкомиссии на бумажных носителях за подписью руководителя образовательного учреждения, закреплённой печатью. Материалы для очного этапа (описание проекта) представляются работником в экспертную группу не позднее, чем за 7 рабочих дней до даты проведения очной экспертизы.

Порядок проведения аттестации на ВЫСШУЮ квалификационную категорию

Этап принятия решений по итогам аттестации	1. По итогам проведения квалификационных испытаний территориальная подкомиссия формирует рекомендации президиуму Аттестационной комиссии путем заполнения аттестационного листа до п.10 включительно.
	2. Заявление работника, аттестационный лист (содержащий, в том числе, краткий вывод о результатах квалификационных испытаний) руководители подкомиссий направляют в отдел кадров и госполитики Министерства образования и науки Челябинской области в соответствии с графиком и регламентом работы аттестационной комиссии.
	3. Президиум Аттестационной комиссии на основе представленных документов принимает решение о результатах аттестации. Процедура аттестации считается пройденной педагогом успешно, если по результатам каждого этапа он набирает не менее половины (50%) баллов из максимально возможного их количества в соответствии с ^{и.2016}инструментарием оценивания.

Структура экспертного листа по оценке инновационной деятельности педагога

- 1. Актуальность педагогического опыта**
- 2. Содержательная форма представления педагогического опыта**
- 3. Инновационная направленность педагогического опыта**
- 4. Методологическая база педагогического опыта**
- 5. Психологическая целесообразность педагогического опыта**
- 6. Социальная направленность педагогического опыта**
- 7. Воспроизводимость педагогического опыта**
- 8. Эффективность педагогического опыта с точки зрения полученных результатов**
- 9. Ресурсное обеспечение педагогического опыта**
- 10. Распространение педагогического опыта**
- 11. Стабильность педагогической эффективности заявленного опыта**
- 12. Публикация педагогического опыта в печати**

Примерный порядок нормативного обеспечения введения новой процедуры аттестации

- **Формирование на основе общего порядка проведения процедуры аттестации Административного регламента и представление его для утверждения в Правительство Челябинской области**
- **Издание приказа Министерства образования и науки Челябинской области, утверждающего инструментальную базу проведения экспертных процедур в рамках аттестации**
- **Издание приказа Министерства образования и науки Челябинской области, регламентирующего порядок обучения и сертификацию экспертов, участвующих в работе экспертных групп в рамках аттестации**