

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №245»»

**Консультация для педагогов
«Процедура аттестации педагогических работников
ДОУ. Новое в процедуре аттестации»**

Старший воспитатель
Вдовиченко Н.С.

Сегодня в разных сферах деятельности широко применяются различные процедуры **аттестации сотрудников**, используются рейтинговые принципы учета персональных достижений. Все эти действия направлены на повышение качества деятельности, адекватной решаемым задачам. Это один из важнейших инструментов развития, а не просто автономный акт оценки. В сфере образования тенденция применения **аттестационных** процедур к педагогическим работникам обозначилась достаточно давно, но в последние годы она стала складываться в новую систему в контексте процессов модернизации образования.

Аттестация педагогических работников (*от лат. Attestation – свидетельство*) – это основанная на научных принципах экспертиза уровня квалификации, качества продуктивности профессиональной деятельности педагогических работников, требованиям установленных квалификационных категорий и разрядов оплаты труда на основе Единой тарифной сетки.

Вопросы **аттестации педагогических работников** на сегодняшний день волнуют, наверное, каждого педагога. Многие педагоги сетуют на то, что этим вопросам не уделяется, с их точки зрения, внимания и они не получают достаточно полной информации о **порядке**, механизме **аттестации** и форме предоставления информации об уровне их профессионализма и квалификации. Как молодые специалисты, проходящие процесс **аттестации впервые**, так и опытные педагоги, к сожалению, не совсем точно представляют, какие документы они должны подготовить к своей **аттестации**.

Новая форма **аттестации педагогических работников**, утверждённая приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276, действительно требует от педагогов очень компетентного подхода к процессу сбора и предоставления информации о своей профессиональной деятельности.

Современная ситуация характеризуется осознанием высокой значимости не просто человеческого ресурса, а эффективно действующего человека для планирования и осуществления социально-экономических изменений. Развитие системы образования, вынужденной реагировать на вызовы времени, возможно, только при условии высокой компетентности педагогических работников. Самые замечательные идеи и начинания в системе образования могут быть проиграны из-за отсутствия профессионализма педагога.

Аттестация – это путь для непрерывного повышения профессионального и личностного роста педагогических работников.

Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении **порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность**» утверждён **порядок аттестации педагогических работников образовательных организаций**.

Зарегистрирован в Минюсте России 23.05.2014 N 32408.

Вступил в силу с 14 июня 2014 года.

Признан утратившим силу старый **Порядок**, утверждённый Приказом Минобрнауки РФ от 24.03.2010 N 209.

Новый порядок:

- является актом прямого действия;
- применяется к педагогическим работникам образовательных организаций, замещающим должности, указанные в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, утверждённых Постановлением Правительства РФ от 21.02.2022 №225
- распространяется на работников, работающих по основному месту работы, совместительству, в **порядке** совмещения должностей.

Согласно действующему **Порядку**, **аттестация** проводится в целях установления 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.

Нормативные документы:

1. Закон РФ «Об образовании»
2. Приказ Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276
3. Трудовой кодекс Российской Федерации
4. Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих (*от 26 августа 2010 г. № 761н*)
5. Номенклатура должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (*от 21.02.2022г. №225*)

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 кадровым условиям реализации образовательных программ при формировании кадрового состава образовательных учреждений;
- определение необходимости повышения квалификации педагогических работников;
- обеспечение дифференциации уровня оплаты труда педагогических работников с учетом установленной квалификационной категории и объема их педагогической работы;
- учет требований федеральных государственных образовательных стандартов к кадровым условиям реализации образовательных программ при формировании кадрового состава организаций.

Таким образом, можно сказать, что **аттестация** имеет два ключевых назначения:

1. Оценка уровня квалификации педагога 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.

Квалификационные категории предполагают, прежде всего, дифференциацию уровня сложности и качества решения профессиональных (*функциональных*) задач, стоящих перед 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. Они предполагают более высокий уровень квалификации педагога.

Проведение оценки профессиональной деятельности в процессе **аттестации предполагает**, прежде всего, анализ качества решения различных функциональных задач **аттестуемым педагогом**. Поскольку успешность решения соответствующих функциональных задач определяется компетентностью педагога, именно компетентность педагога является важнейшим элементом оценки (*самооценки*) в процессе **аттестации**.

Под компетентностью понимается системное проявление знаний, умений, способностей и личностных качеств, позволяющих успешно решать функциональные задачи, составляющие сущность профессиональной деятельности.

Важно еще раз подчеркнуть, что требования к компетентности педагога определяются функциональными задачами, которые он реализует в своей деятельности.

В соответствии с разработанным профессиональным стандартом квалификация педагога может быть описана как совокупность шести основных компетентностей:

1. Компетентность в области личностных качеств.
 2. Компетентность в постановке целей и задач педагогической деятельности.
 3. Компетентность в мотивировании обучающихся (*воспитанников*) на осуществление учебной (*воспитательной*) деятельности.
 4. Компетентность в разработке программы деятельности и принятии педагогических решений.
 5. Компетентность в обеспечении информационной основы педагогической деятельности.
 6. Компетентность в организации педагогической деятельности.
- Основное содержание.

В соответствии с новым **порядком сохранены два вида аттестации:**

1. **Аттестация педагогических работников** в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

2. **Аттестация педагогических работников** в целях установления квалификационной категории.

1. **Аттестация педагогических работников** в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

Этот вид **аттестации** проводится один раз в пять лет, при отсутствии у работника первой или высшей квалификационной категории.

Порядок проведения аттестации для подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым должностям.

1. Формирование **аттестационной комиссии**.

Аттестация на соответствие занимаемой должности проводится **аттестационной комиссией**, формируемой самостоятельно образовательной организацией.

Состав комиссии:

- председатель комиссии;
- заместитель председателя;
- секретарь;
- члены комиссии (например, представители органов управления образовательной организации: Управляющего совета, Педагогического совета и т. д.)
- представитель выборного органа первичной профсоюзной организации.

Состав аттестационной комиссии

утверждается **распорядительным** актом работодателя – приказом.

2. Составление списка работников, подлежащих **аттестации**, и графика ее проведения.

В список работников включаются лица, замещающие должности, которые перечислены в подразделе 2 разд. 1 Номенклатуры, если замещение осуществляется по основному месту работы, по внешнему или внутреннему совместительству, а также путем совмещения должностей.

Состав работников, подлежащих **аттестации**, и график ее проведения утверждаются **распорядительным актом работодателя**, например приказом. С этим документом такие работники должны быть ознакомлены под подпись не менее чем за 30 календарных дней до дня проведения их **аттестации**.

Перечень работников, которые освобождаются от прохождения обязательной **аттестации**:

Новое: работники, отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

Остались категории работников:

- беременные женщины,
- женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам,
- лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 3 лет,
- работники, имеющие квалификационные категории;

- лица, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится **аттестация**.

Сроки прохождения аттестации:

1. Женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам - не ранее чем через два года после их выхода из отпусков.

2. Лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - не ранее чем через два года после их выхода из отпусков.

3. Работники, отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием - не ранее чем через год после их выхода на работу.

3. Подготовка представления на каждого педагогического работника, подлежащего **аттестации**.

Основанием для прохождения **аттестации** является представление работодателя.

В представлении указываются следующие сведения о работнике:

- фамилия, имя, отчество (*при наличии*);
- наименование должности на дату проведения **аттестации**;
- дата заключения трудового договора по данной должности;
- уровень образования и (*или*) квалификации по специальности или направлению подготовки;

- информация о получении дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности;

- результаты предыдущих **аттестаций**;
- мотивированная всесторонняя и объективная оценка его профессиональных, деловых качеств, результатов профессиональной деятельности по выполнению обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Каждый педагогический работник должен быть ознакомлен с подготовленным на него представлением под подпись в срок, не превышающий 30 календарных дней до дня проведения **аттестации**.

Если работник откажется от ознакомления с представлением, необходимо составить акт, который подписывают работодатель и лица (не менее двух, присутствующие при его составлении).

Представление на педагогического работника вносится в комиссию.

4. Проведение аттестации.

Аттестация педагогического работника проводится на заседании **аттестационной комиссии**. Заседание считается правомочным при условии, что на нем присутствует не менее двух третей от общего числа членов **аттестационной комиссии**.

Аттестация проводится с участием **аттестуемого работника**.

В случае неявки работника на заседание комиссии.

1. Уважительная причина - **аттестация** переносится на другую дату. Необходимо внести соответствующее изменение в график проведения **аттестации** и ознакомить с ним работника под подпись не

позднее, чем за 30 календарных дней до новой даты проведения его **аттестации**

2. Неуважительная причина - комиссия проводит **аттестацию** в отсутствие работника.

При **аттестации** педагогического работника, являющегося членом комиссии, он не участвует в голосовании по своей кандидатуре

Прохождение в ходе **аттестации** квалификационных испытаний в письменной форме, как это было в соответствии с ранее действовавшим **порядком**, не предусмотрено.

5. Оформление результатов **аттестации** и ознакомление с ними педагогического работника.

Результаты **аттестации** заносятся в протокол, который подписывают председатель, заместитель председателя, секретарь и присутствовавшие на заседании члены **аттестационной комиссии**.

Оформление **аттестационного** листа не предусмотрено.

Работодатель должен ознакомить педагогического работника с выпиской из протокола в течение трех рабочих дней после ее составления под подпись.

Данный документ должен храниться в личном деле работника.

Сохранение результатов **аттестации**, проводимой в целях соответствия работников занимаемой должности, после увольнения не предусмотрено.

По новому месту работы **аттестация** педагогического работника проводится на общих основаниях.

Образцы необходимых документов для **аттестации** на соответствие занимаемой должности:

1. Представление руководителя (*Приложение 1*).

2. Тесты для **аттестации** педагогических работников системы дошкольного образования

2. **Аттестация** педагогических работников в целях установления квалификационной категории.

Аттестация на установление квалификационной категории проводится по желанию педагогического работника на основании его заявления.

Согласование заявления с работодателем не требуется.

Заявление могут подать педагогические работники, замещающие должности, предусмотренные подразделом 2 разд. 1 Номенклатуры.

Может быть отказано в приеме заявления:

- при обращении за установлением впервые высшей квалификационной категории, не имея первой квалификационной категории;

- если обращение за установлением высшей квалификационной категории следует ранее, чем через два года после установления первой квалификационной категории;

- 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.

Не может быть отказано в приеме заявления:

- при несовпадении у работника высшего или среднего специального профессионального образования с направлениями подготовки, предъявляемым к должности квалификационной характеристикой (*профессиональным стандартом*);

- при истечении срока действия квалификационной категории (*первой или высшей*) на день подачи заявления;

- в прохождении **аттестации** на первую квалификационную категорию в случае отказа в установлении высшей квалификационной категории;

- при нахождении в отпуске по уходу за ребенком, до достижения им возраста трех лет;

- при наличии перерыва в педагогической деятельности;

- при незначительной продолжительности работы в организации по новому месту работы;

- если работник не проходил за последние три года подготовку или не получал дополнительное профессиональное образование.

- **Аттестационная** комиссия принимает решение об установлении (*отказе в установлении*) педагогическим работникам первой или высшей квалификационной категории по соответствующей должности

- Решения об установлении квалификационных категорий публикуются на сайтах органов исполнительной власти в сети «*интернет*»

- Квалификационная категория устанавливается сроком на 5 лет, продлению не подлежит.

- **Аттестационный лист не оформляется**

- Квалификационная категория сохраняется при увольнении работника

- У работников возникает право на повышенный уровень оплаты труда со дня вынесения решения **аттестационной комиссией**, что является одной из основных задач **аттестации**

- Дифференциация размера оплаты должна производиться с учетом объема преподавательской (*педагогической*) работы

Продолжительность **аттестации** с начала проведения и до принятия решения **аттестационной** комиссией не превышает 2 месяцев. График **аттестации** для каждого педагогического работника устанавливается индивидуально, индивидуальную папку обязательно предоставить в срок записи.

3. ИНДИВИДУАЛЬНАЯ ПАПКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО РАБОТНИКА (*ПОРТФОЛИО*)

Общие положения

В течение **межаттестационного** периода педагогический работник формирует индивидуальную папку, наличие которой является обязательным при **аттестации** на первую или высшую квалификационные категории.

Индивидуальная папка педагогического работника (*портфолио*) - папка, в которой зафиксированы его личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, **воспитания** и развития его учеников, вклад педагога в развитие системы образования в **межаттестационный период**.

Основная цель индивидуальной папки - проанализировать и представить значимые профессиональные результаты, обеспечить мониторинг профессионального роста педагогического работника.

Индивидуальная папка позволяет учитывать результаты, достигнутые педагогом в разнообразных видах деятельности: обучающей, творческой, самообразовательной; провести анализ своего профессионального роста, обобщить опыт работы, поставить дальнейшие цели, спланировать и организовать собственную деятельность.

Оформление индивидуальной папки

Индивидуальная папка педагогического работника - папка - накопитель с файлами (*скоросшиватель*). Основными принципами составления индивидуальной папки являются: системность; полнота и конкретность представленных сведений; объективность информации; презентабельность.

Последовательность документов, вкладываемых в индивидуальную папку, должна соответствовать экспертному заключению.

Аттестуемый имеет право (*по своему усмотрению*) включать в индивидуальную папку дополнительные разделы, материалы, элементы оформления и т. п., отражающие его индивидуальность. Папка и собранные в ней материалы должны иметь эстетический вид, каждый документ датируется и имеет подпись автора (*составителя, разработчика*)

Все копии должны быть заверены руководителем образовательного учреждения.

Структура индивидуальной папки педагогического работника:

1. Титульный лист
2. Общие сведения о педагоге:
 - образование (*копия диплома*);
 - копия **аттестационного листа предыдущей аттестации**;
 - повышение квалификации (*копии документов*).
3. Сведения о достижениях **воспитанников**.
4. Информация о продуктивности методической деятельности педагога
5. Участие в профессиональных конкурсах
6. Информация об имеющихся наградах.

Каждый пункт имеет свой балл. Педагогический работник, собрав индивидуальную папку, может провести самоэкспертизу и определить сумму баллов. Необходимую для **аттестации** на первую или высшую квалификационную категорию сумму баллов можно набрать, не являясь доктором наук или победителем всероссийского профессионального конкурса. Педагог сам определяет «*набор*» документов (в соответствии со своей педагогической деятельностью, которые он может собрать в **межаттестационный период**.

1. Ответы на вопросы, интересующие педагогов ДООУ, после ознакомления с теоретическими аспектами нового **порядка аттестации** педагогических работников.

Примерные варианты вопросов и ответов:

В: Все ли пункты экспертного заключения обязательны?

О: Нет, в экспертном заключении нет ни одного обязательного документа.

В: Могу ли я присутствовать при **аттестации**?

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

В: По какому месту работы проходят **аттестацию совместители**?

О: Для **аттестации** на квалификационную категорию не важно, какая организация будет указана в заявлении как место работы педагогического работника

2. Практическое задание «*Анализ индивидуальной папки педагога ДОУ*».

Педагогам необходимо провести анализ предложенной индивидуальной папки, определить обоснованность включенных в него материалов и сделать выводы о процессе индивидуального развития педагога в **межаттестационный период**.

3. Подведение итогов. Рефлексия. Обратная связь.

Педагогам предлагается закончить предложение «*Аттестация для меня – это...*»

Примерные варианты ответов: - возможность показать себя; повышение зарплаты; повышение самооценки; средство для определения точек личностного роста; и т. п.

Заключение.

Аттестация педагогических кадров — очень важная процедура, с помощью которой обеспечивается формирование высокопрофессионального кадрового состава учреждения, что влечет за собой повышение качества образования.

Аттестация педагога - один из способов личностного роста. Важным является **межаттестационный период**, когда педагогам нужно не бездействовать и просто чего-то выжидать, а проявлять инициативу, стараться подняться на качественно-новую ступень. При этом наша методическая служба принимает непосредственное участие в непрерывном образовании педагогов через обобщение и распространение опыта работы. Педагоги демонстрируют применение современных образовательных технологий на открытых занятиях. Также, одной из форм распространения опыта является участие в различных фестивалях педагогических идей в форме электронных и печатных публикаций.

Участие в конкурсах профессионального мастерства дает возможность совершенствования, раскрывает в полной мере талант педагога.