

**УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ Г. ОРСКА  
НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ ЦЕНТР УО**

**ОРГАНИЗАЦИЯ АТТЕСТАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ  
РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ  
(МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ).**

**Орск  
2015 год**

**Сборник документов и методических рекомендаций по проведению аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (в помощь методисту и руководителю ОО) /Составитель сборника методист высшей категории НМЦ УО г. Орска, менеджер образования Садчикова Светлана Геннадьевна, 2015г. 60с.**

Сборник методических материалов подготовлен с целью разъяснения нового порядка аттестации педагогических работников ОО.

В помощь руководящим и методическим работникам, в том числе включены следующие материалы:

1. Нормативно-правовая база аттестации.
2. Порядок проведения аттестации педагогических работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности.
3. Порядок проведения аттестации педагогических работников для установления соответствия требованиям, предъявляемым к первой и высшей квалификационным категориям.
4. Литература.
5. Приложения.

НМЦ УО г. Орска Email: [nmcorsk@yandex.ru](mailto:nmcorsk@yandex.ru)

Садчикова С.Г. 8(3537)213737 Email: [sad.sunset2011@yandex.ru](mailto:sad.sunset2011@yandex.ru)

## УВАЖАЕМЫЕ КОЛЛЕГИ!

Вопросы, связанные с аттестацией педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, особо актуальными в связи с утверждением нового порядка аттестации и введением в действие приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. №276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», зарегистрированного Минюстом России 23 мая 2014 г., регистрационный № 32408 (опубликован 4 июня 2014 г. в «Российской газете» и введен в действие 15 июня 2014 г. - по истечении десяти дней после дня их официального опубликования).

Новый порядок предусматривает всестороннюю оценку основных направлений деятельности педагога:

- владение современными образовательными технологиями, методиками и эффективное применение их в практической профессиональной деятельности;
- продуктивность и эффективность методической деятельности;
- продуктивность и эффективность образовательной деятельности.

Успешная реализация педагогом указанных направлений является показателем высокой степени сформированности его профессиональной компетентности, определяющей ту или иную квалификационную категорию. При этом важно отметить, что конечной целью аттестации является не столько оценка уровня квалификации педагога, сколько его личностный и профессиональный рост.

Это накладывает особую ответственность на деятельность методической службы, которая сегодня оценивается через призму эффективной подготовки педагога к предстоящей аттестации. Такой подход, на наш взгляд, можно считать инновационным.

Настоящий методический сборник содержит извлечения из федеральных законов, нормативных правовых актов, связанных с вопросами аттестации педагогических работников, комментариев к Порядку проведения аттестации педагогических работников, а также методические материалы из опыта работы методистов Научно-методического центра Управления образования г. Орска.

Надеемся, что материалы сборника будут полезны в практической деятельности.



## НОРМАТИВНО-ПРАВОВАЯ БАЗА АТТЕСТАЦИИ ПЕДКАДРОВ

### ФЕДЕРАЛЬНЫЕ ЗАКОНЫ и документы МИНИСТЕРСТВА ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. №197-ФЗ (в редакции Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ с изменениями и дополнениями). Статьи 21, 22, 81, 82, 84, 187, 195.1, 196, 197, 372, 373, 374.

2. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ. Статьи 46, 47, 48, 49.

3. Приказ МО и науки РФ от 07 апреля 2014г. №276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» Зарегистрировано в Минюсте РФ 23.05.2014г. №32408. Опубликован 04 июня 2014г. в «Российской газете» и вводится в действие 15 июня 2014г. (по истечении десяти дней после дня их официального опубликования). Подробнее... <http://www.rg.ru/2014/06/04/attestazia-dok.html>.

4. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел Квалификационные характеристики должностей работников образования». Зарегистрировано в Минюсте 06 октября 2010 г. Рег. № 18638. Подробнее... <http://www.minzdravsoc.ru/docs/mzsr/salary/30>

5. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 31.05.2011 г. № 448н «О внесении изменения в Единый квалификационный справочник руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования». Зарегистрировано в Минюсте 01 июля 2011 г. Рег. № 21240. Подробнее... <http://www.mnogozakonov.ru/catalog/date/2011/5/31/69585/>

6. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008г. № 216Н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования». Зарегистрировано в Минюсте 22.05.2008г. Рег. № 11731. Подробнее... <http://www.minzdravsoc.ru/docs/mzsr/orders/570>

## ДОКУМЕНТЫ МИНИСТЕРСТВА ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И МИНИСТЕРСТВА ОБРАЗОВАНИЯ ОРЕНБУРГСКОЙ ОБЛАСТИ

1. Разъяснения по применению Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, №08-1933/505 от 03 декабря 2014 г. (Департамент государственной политики в сфере общего образования Министерства образования и науки Российской Федерации и Профсоюз работников народного образования и науки Российской Федерации).

2. Методика оценки уровня квалификации педагогических работников. №03-339 от 29 ноября 2010 г. Приложение: на 173 с. Подробнее...  
<http://mon.gov.ru/dok/akt/8053/>

3. Письмо Министерства культуры РФ от 27.01.2011 г. № 113-06-05 согласовано с Минобрнауки РФ. Рекомендации по проведению аттестации педагогических работников, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования и дополнительные образовательные программы в области культуры и искусства. Подробнее... <http://www.orenedu.ru>

4. Приказ министерства образования Оренбургской области «О создании Аттестационной комиссии Оренбургской области для проведения аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений» (№01/20-1632 от 30.12.2010).

5. Приказ министерства образования Оренбургской области «Об утверждении административного регламента «Аттестация педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений Оренбургской области» № 01/20-1152 от 08.09.2011г.

7. Приказ министерства образования Оренбургской области «О проведении заседаний Аттестационной комиссии в 2015 году» № 01/21-1742 от 04.12.2014.

6. Приказ министерства образования Оренбургской области «Об утверждении списка экспертов для проведения экспертной оценки профессиональной деятельности педагогических работников» №01/21-1744 от 04.12.2014. Подробнее...  
<http://www.orenedu.ru/>

## **СОПРОВОЖДЕНИЕ АТТЕСТАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ.**

Аттестация педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность направлена на повышение квалификации педагогических кадров, развитие их творческой активности, стимулирование деятельности по повышению качества образования.

В рамках деятельности подкомиссии Аттестационной комиссии (АК) осуществляется координация взаимодействия между образовательными организациями и отделом аттестации ГБУ РЦРО с целью оперативного реагирования и выполнения требований министерства образования Оренбургской области.

С целью организации процесса аттестации в муниципальном образовании «Город Орск» проведены следующие основные мероприятия:

- прием заявлений и оказание необходимой консультационной помощи педагогам, методистам и ответственным за аттестацию в образовательных организациях (каждый понедельник с 14.00 по предварительной записи - с целью сокращения времени ожидания приема заявления);

- составление графика аттестации и определение экспертов (на основании приказа министерства образования Оренбургской области) для проведения экспертизы результатов деятельности по каждому педагогическому работнику ОУ, ДОО, УДО (по мере подачи заявлений, отправка заявлений в отдел аттестации РЦРО);

- постоянная коррекция банка данных аттестуемых педагогов (первичные сведения заявителя, результаты проведенной экспертизы, решения АК, приказы);

- проведение семинаров-совещаний с экспертами для проведения экспертной оценки профессиональной деятельности педагогических работников (ОУ, МДОУ, УДО) в период их аттестации (ноябрь-декабрь);

- проведение семинаров-совещаний с ответственными за аттестацию в ОО (ежегодно, 1-я неделя сентября);

- отработка с ОО выполнения рекомендаций Аттестационной комиссии;

- сбор, обработка и анализ информации по аттестации (форма f-20);

- совместно с методистами НМЦ подготовка списка экспертов для проекта приказа (ноябрь, ежегодно);

- проверка документов, представляемых методистами, экспертами перед отправкой в отдел аттестации по всем педагогическим работникам, прошедшим экспертную оценку;

- обновление информации на стенде-макете в помощь педагогам, подающим заявления на аттестацию (НМЦ) и др.

Принципиальное отличие деятельности современной методической службы, по нашему мнению, заключается в ее направленности на сопровождение педагога, под которым мы понимаем комплекс взаимосвязанных целенаправленных действий по оказанию всесторонней помощи педагогу в подготовке к предстоящей аттестации.

В условиях нового порядка аттестации становятся актуальными готовность и способность методической службы увидеть и оценить личностный и профессиональный потенциал аттестуемого педагога, создать условия для его максимально полной реализации, оказать реальную помощь в организации планомерной и непрерывной работы педагога над собой в межаттестационный период. Хотелось бы отметить, что стремление к профессиональному росту и развитию, по признанию психологов, это серьезный труд, который требует напряжения всех жизненных сил, способностей и возможностей человека. К. Роджерс указывал на наличие в человеке потребности в поиске, преобразовании, «пробовании» себя, но при этом подчеркивал, с каким трудом порождается эта потребность.

Практика экспертизы педагогической деятельности убедительно показывает, что компетенции планирования профессионального развития и представления достигнутых результатов сформированы далеко не у каждого педагога.

Исходя из этого становится очевидным, что именно эта сторона личности аттестуемого педагога должна быть актуализирована, поддержана и грамотно направлена специально подобранными индивидуализированными средствами, формами и методами. Современный методист должен одновременно обладать качествами диагноста, аналитика, прогнозиста и проектировщика.

Социальный заказ педагогического сообщества методической службе (в первую очередь в образовательной организации) можно рассматривать как оказание всестороннего содействия педагогу в построении и реализации его индивидуального маршрута подготовки к предстоящей аттестации. Индивидуальный маршрут – это персональный путь педагога по выполнению индивидуального плана, представляющего собой комплекс мероприятий, разработанных с учетом его потребностей и возможностей и обеспечивающих реализацию личностного и профессионального потенциала. Индивидуальный маршрут можно характеризовать также как организационно-методический инструмент, обеспечивающий прогрессивное профессиональное развитие педагога, когда каждое новое профессиональное достижение является «восхождением» над предыдущим и переходом на принципиально иной качественный уровень, согласно законам диалектики. Индивидуальный маршрут подготовки к аттестации есть не что иное, как процесс постепенного движения к намеченной ступени профессионального развития, а присвоение желаемой квалификационной категории – реальный результат ее достижения, демонстрирующий поступательный характер самосовершенствования педагога.

Таким образом, профессиональный рост педагога можно представить как последовательную совокупность осваиваемых им индивидуальных маршрутов, каждый из которых выступает в качестве витка спирали его восходящего личностного и профессионального развития.

Вышесказанное еще раз подчеркивает принципиальное отличие предлагаемого нами содержания деятельности методической службы от сложившейся практики, которая сводилась, в основном, к консультированию по запросу.

Предлагаемая нами система состоит из взаимосвязанных компонентов: планирование цели (предполагаемый результат), постановка задач; принципы организации и содержание методической деятельности; организационные формы и методы.

Основой данной системы являются функциональные **компоненты** – диагностико-аналитический, информационный, организационно-методический, учебно-методический, психолого-педагогический и консультативный [52].

#### Диагностико-аналитический компонент.

Основной целью данного компонента является изучение результатов деятельности педагогов (достижений и затруднений), с их последующим анализом и определением образовательных потребностей.

Содержание: диагностика потребностей и «проблемных зон» аттестуемого педагога; анализ полученных данных, их обобщение и систематизация с фиксацией типичных затруднений в развитии; проектирование индивидуального маршрута педагога в подготовке к предстоящей аттестации

Мониторинговые исследования, включающие: наблюдение; опрос; беседа; тестирование; анкетирование; самоанализ.

**Рекомендации ответственному за аттестацию педагогов в образовательной организации** (далее ОО).

Диагностико-аналитический этап сопровождения аттестации педагогического работника наиболее важен и сложен. Сложность его заключается в том, что, во-первых, необходимо определить, какие стороны профессиональной деятельности педагога и с помощью какого диагностического инструментария будут исследованы. Во-вторых, для обеспечения объективности и достоверности полученной в процессе диагностики информации необходимо привлекать высококвалифицированных специалистов, владеющих методами диагностики потребностей, способами и средствами обработки профессионально значимой информации, способных прогнозировать и проектировать деятельность педагога на основе достигнутых успехов и выявленных проблем. Это особенно важно при определении затруднений педагога. В-третьих, важную роль играют временные рамки проведения диагностики. Считается, что наиболее оптимальным является первый год с момента текущей аттестации, поэтому, чем раньше будут выявлены затруднения педагога, тем больше времени и возможностей будет для их устранения.



Таким образом, если попытаться дать краткую характеристику деятельности в рамках диагностико-аналитического компонента, то она видится нам как умение четко фиксировать проблему педагога и определять пути и способы ее решения.

На практике целесообразно начинать диагностику с *мониторинга дидактических, методических и личностных затруднений педагога*, которые обозначим как первый параметр диагностики. Оптимально, когда такие исследования проводятся на уровне методических объединений (ШМО/РМО/ГМО). На основании анализа полученных результатов выявляются типичные затруднения педагога и определяется комплекс мероприятий по их устранению посредством курсовой подготовки, обучающих семинаров, мастер-классов и пр.

Вторым параметром диагностики, на наш взгляд, должна стать *методическая грамотность педагога*, которую можно изучить и проанализировать в ходе посещения открытых методических мероприятий (в том числе, открытых уроков или занятий) руководителями школьных, городских (районных) методических объединений. Поскольку порядок аттестации одним из основных требований, предъявляемых к квалификационным категориям (первой или высшей), определяет владение современными образовательными технологиями или методиками, то, на наш взгляд, уместно проводить аспектный анализ. На основе данного анализа производится классификация ошибок и типичных затруднений, а также систематизация основных проблем педагога. В то же время методическая ценность осуществляемой деятельности заключается не только в своевременном выявлении ошибок и недочетов, но и в совместном определении потенциальных возможностей педагога и планировании действий по их устранению. Эти мероприятия должны составлять основу перспективного планирования деятельности методических объединений, обеспечивая тем самым преемственность содержания деятельности методической службы на всех ее уровнях.

Третьим параметром диагностики может быть параметр *«стабильные положительные результаты освоения обучающимися образовательных программ по итогам мониторингов»*. Его исследование возможно путем анализа качества знаний обучающихся, результатов Государственной итоговой аттестации (ГИА) в новой форме (ЕГЭ или ОГЭ) и участия школьников в предметных олимпиадах, конкурсах и других мероприятиях предметной или профильной направленности. При этом важным условием получения объективной информации является грамотное проведение мониторинга образовательных достижений и правильная интерпретация полученных результатов. Главный вопрос заключается в том, есть ли позитивная динамика образовательных достижений обучающихся? Если ответ дан отрицательный, то проводится выявление проблем и недочетов методического характера в работе педагога при подготовке обучающихся к итоговой аттестации и в организации работы с одаренными детьми. На их основе строится содержание

деятельности как самого аттестуемого, так и методических объединений (ШМО/ГМО/РМО).

Пятым параметром, отражающим профессиональный рост и развитие педагога, является его *инновационная деятельность*. Судить об ее эффективности можно по результатам участия педагога в проектно-исследовательской, опытно-экспериментальной и другой научной деятельности.

Критериями эффективной инновационной деятельности могут быть ее продолжительность (не менее трех лет), наличие концепции и программы, конкретные результаты в виде авторских разработок, динамики исследуемых показателей, выступления на научно-практических конференциях, семинарах, круглых столах и т.п. с целью распространения и обобщения опыта. Если инновационная деятельность оказалась малоэффективной, то методической службе (ОО, ГМО, РМО) необходимо усилить подготовку педагога в сфере информационно-аналитических, проектно-прогностических знаний, планирования и реализации программы экспериментальной работы, а также обработки и представления результатов исследования.

Шестой параметр позволяет определить, насколько активно педагог распространяет собственный опыт в области повышения качества образования и воспитания. Этот параметр можно оценивать по результатам участия педагога в научно-практических конференциях, работе городского (районного) методического объединения, мастер-классах, круглых столах, профессиональных конкурсах, профессиональных выставках и концертах (для концертмейстеров, учителей музыки) и др.

Седьмым параметром, свидетельствующим о мотивации педагога к повышению профессионального уровня и показывающим степень его готовности к предстоящей аттестации, является *выполнение индивидуальной образовательной программы повышения квалификации*. Отличительная особенность этой программы заключается, с нашей точки зрения, в равновесности составляющих ее частей: инвариантной и вариативной. При этом процесс формирования программы является субъектным, то есть ориентированным непосредственно на самого педагога, его профессиональные и личностные потребности, возможности и предпочтения. Субъектный характер выражается в определении педагогом индивидуальных сроков освоения программы и самостоятельном выборе модулей ее вариативной части. Роль методической службы (ШМО) при диагностике данного параметра заключается в фиксировании своевременности выполнения запланированных сроков ее освоения.

Восьмой параметр связан с рефлексивным анализом собственных достижений педагога на основе результатов предварительной самооценки уровня профессиональной компетентности. Он позволяет не только обобщить результаты диагностики по всем предыдущим параметрам, но и получить целостное

представление о сформированности профессиональных компетентностей педагога. Следует заметить, что указанный параметр необходимо замерять не только на «входе», но и на «выходе», то есть примерно за полгода перед аттестацией. Это позволит окончательно определиться с квалификационной категорией, на которую может претендовать аттестуемый и скорректировать недостающие моменты и детали. Оптимальным способом измерения рассматриваемого параметра является диагностика профессиональных достижений педагога на основе соответствующего экспертного заключения. При этом эффективность проведенного исследования будет максимальной в том случае, если она проводится совместно со специалистом, курирующим методическую работу. В зависимости от уровня методической службы это могут быть методист методического центра, руководитель ГМО (РМО) или ШМО, заместитель директора. Как показывает педагогическая практика, аттестуемый часто испытывает серьезные затруднения при определении своих профессиональных достижений (какие материалы следует учитывать, а какие нет). Такое положение дел нередко приводит к ошибочному определению итогового коэффициента, выставляемого в конце экспертного заключения. В то же время именно коэффициент (прим. от 3,3 до 5,0 баллов – 1 категория и от 4,3 до 5,0 баллов – высшая категория) позволяет предварительно судить о том, на какую квалификационную категорию может рассчитывать педагог. При совместном проведении диагностики представитель методической службы помогает педагогу правильно оценить представленные материалы, провести комплексную оценку его готовности к предстоящей аттестации и выявить дополнительные проблемные поля.

При такой форме оценки проявляется степень адекватности самооценки педагогического работника, которая согласно А.А. Реан и Н.В. Бордовских определяется соотношением самооценки и оценки методиста (Приложение №1). Она показывает, насколько педагог обоснованно оценивает себя. Важно, чтобы рассогласование по этим двум аспектам не было значительным. В противном случае речь пойдет либо о неадекватной самооценке, либо о недостаточной компетентности методиста. В обоих случаях вопрос будет требовать дальнейшего обсуждения и принятия соответствующих корректирующих действий.

Проведя диагностику по всем указанным выше параметрам, мы получаем исчерпывающую информацию об уровне профессиональной компетентности педагогического работника и его проблемах, выступающих в качестве приоритетных образовательных потребностей. Это служит основой для совершения следующего шага в реализации данной модели - построение индивидуального маршрута подготовки педагога к предстоящей аттестации. Здесь важно учитывать не только имеющиеся аналитико-диагностические материалы, но и самооценку потенциала педагога. Неоспорим тот факт, что высокая самооценка потенциала является мощным фактором профессионального саморазвития. Однако важно, чтобы такая самооценка основывалась на реальных возможностях педагога. В то же

время необходимо учитывать и возможность бессознательного занижения профессионального потенциала вследствие низкой личностной самооценки. В этом случае речь идет об имеющейся корреляции между стереотипом низкой самооценки личности, лежащей в основе отрицательной мотивации к саморазвитию, и низким социальным и профессиональным успехом. Для того чтобы избежать подобных рисков и объективно определить личностный и профессиональный потенциал педагога, целесообразно конструирование индивидуального маршрута осуществлять совместно с представителем методической службы (руководитель ШМО, зам.директора по НМР, методист, руководитель ГМО/РМО).

#### Информационный компонент.

Основная задача - формирование информационного потока по вопросам нормативно-правового характера и процессуальной составляющей порядка аттестации.

Содержание: формирование банка педагогической информации (нормативно-правовой, научно-методической, методической и др.) по вопросу подготовки к аттестации; ведение на сайте постоянной рубрики, посвященной аттестации (<http://www.orskncmc.ru/>); публикация материалов по данной тематике; ведение постоянно обновляемого стенда, электронный документооборот.

Отбор, редактирование, рецензирование и презентация материалов информационно-методического содержания по вопросам аттестации.

#### **Рекомендации ответственному за аттестацию педагогов в ОО.**

Решение поставленной задачи наиболее целесообразно начинать с формирования банка педагогической информации. Основное внимание следует уделить информации нормативно-правового характера, которую лучше всего при сборе сразу распределять по уровням: федеральный, региональный, муниципальный, уровень образовательного учреждения. При формировании пакета документов муниципального уровня важно соблюдать разъяснения к порядку аттестации о праве муниципальной системы образования принимать нормативные правовые акты только организационного и/или организационно-методического характера. К таким документам можно отнести приказ о назначении муниципального координатора аттестации, формы справок, подтверждающих участие педагога в мероприятиях муниципального уровня и др. Здесь следует иметь в виду, что созданные документы не должны противоречить федеральному и региональному законодательству. В отношении образовательной организации установленные требования еще более рамочные, то есть разработанные им локальные акты не должны противоречить не только федеральному и региональному законодательству, но и муниципальному.

Работа в данном направлении будет более эффективной, если наряду с первоисточниками будет создан аннотированный каталог документов. В самом

простом варианте он может представлять собой табличный вариант и включать следующие графы:

- № п/п,
- Наименование документа, уровень, дата издания,
- Краткое изложение содержания документа (возможно в тезисной форме).

Как показала практика, наряду с дефицитом нормативно-правовой информации педагог испытывает также и острую нехватку знаний в области научно-методических и учебно-методических знаний. Это в свою очередь определяет направленность усилий методической службы на создание и постоянное обновление банка современных образовательных технологий и методик профильной или предметной направленности, соответствующим авторским методическим разработкам педагогов, рабочим программам по предмету, программам элективных курсов, научно-методическим, учебно-методическим пособиям, рекомендациям, а также образцам дидактического и раздаточного материала.

Изучение опыта работы ОО муниципалитета, методических служб регионов России показало, что наибольшие затруднения педагог испытывает при написании рабочей программы по предмету и ее дальнейшей экспертизе. Наиболее оптимальным, на наш взгляд, будет создание банка образцов рецензий на различные виды методической продукции.

Реализация информационного компонента системы предполагает также максимальное использование возможностей информационно-коммуникационных технологий. Мы рассматриваем их как мощное ресурсное обеспечение всего процесса сопровождения аттестации педагогических работников. Бесспорен и тот факт, что без качественного оперативного информационного обеспечения невозможно добиться оптимального результата. В век компьютеризации построение единой информационной среды, интегрирующей возможности методической службы на всех уровнях, становится очевидной необходимостью. Использование средств информационно-коммуникационных технологий позволяет быстро и качественно доносить любую информацию до потребителя, своевременно реагировать на возникшие потребности и т.д. Одной из распространенных и достаточно доступных форм организации такой деятельности является ведение на сайте образовательной организации постоянной рубрики, посвященной аттестации. В качестве возможных рубрик сайта могут быть:

- Нормативно-правовая база аттестации педагогических работников.
- Процедура аттестации на соответствие занимаемой должности.
- Процедура аттестации на квалификационные категории (первую и высшую).
- Организационное сопровождение аттестации.
- Аттестационное портфолио педагога.
- Методическое сопровождение аттестации педагогических работников.

- Форум.

Например, в рамках рубрики «Организационное сопровождение аттестации», основной целью которого является организационное обеспечение подготовки педагога к предстоящей аттестации, заключающееся прежде всего в строгом соблюдении сроков подачи заявления на квалификационные категории, разумным будет ведение реестра данных о педагогических работниках, идущих на аттестацию. Ниже мы приводим вариант такого реестра (табл. 1).

Таблица 1

Реестр данных о педагогических работниках, идущих на аттестацию

№ п/п	Ф.И.О. педагогического работника	Должность	Дата прохождения текущей аттестации	Квалификационная категория	Дата прохождения предстоящей аттестации	Срок подачи заявления	Название курсов повышения квалификации, дата прохождения
1.							
2.							
3							

В рубрике «Методическое сопровождение аттестации педагогических работников» целесообразно представлять информацию по предметным или профильным направлениям. Информация может быть представлена в виде *методических рекомендаций*, например, по использованию технологий или методик для решения конкретных образовательных задач, аспектному анализу и самоанализу урока или мероприятия, применению научно-методической, учебно-методической и другой литературы; методических писем, в частности, по методике преподавания предмета; инструктивно-методических писем; памяток и др. Особое место стоит уделить представлению *ценного опыта педагогов*, достигших высоких результатов в профессиональной деятельности. Это, прежде всего различные программы; конспекты уроков с подробным описанием реализации технологии либо методики; эссе, посвященное размышлениям об аттестации; диагностический и педагогический инструментарий, используемый для определения эффективности реализуемой технологии или методики и др. В этой же рубрике уместно поместить *публикации педагогов* по аттестационной тематике.

Отмечая несомненную роль ИКТ в информационной составляющей сопровождения аттестации, тем не менее, совершенно оправданно применение

традиционного подхода информирования педагогической общественности посредством постоянно обновляемого стенда по аттестации. Вариантов структурного и содержательного оформления такого стенда может быть множество, однако, основным принципом в данной ситуации является максимальное насыщение стенда актуальной информацией и ее своевременное обновление. Целесообразно также, на наш взгляд, разделение стенда на две основных зоны: условно их можно назвать «Аттестация на соответствие занимаемой должности» и «Аттестация на квалификационные категории (первую/высшую)», при этом раздел по нормативно-правовой базе аттестации можно сделать общим. Такой подход к оформлению стенда позволит педагогу легко в нем ориентироваться и быстро находить нужную информацию.

*Примерный перечень рубрик, рекомендуемых при оформлении стенда «Аттестация педагогических работников»*

1. Цель, задачи и принципы проведения аттестации педагогических работников.
2. Нормативно правовая база аттестации педагогических работников.
3. Состав аттестационной комиссии министерства образования Оренбургской области».
4. Процедура аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности.
5. Перспективный план аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности.
6. Раздел плана ОО «Сопровождение аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности».
7. График прохождения аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности на текущий учебный год.
8. Советы педагогу, аттестующемуся на соответствие занимаемой должности.
9. Процедура аттестации педагогических работников на квалификационные категории (первую и высшую).
10. Перспективный план аттестации педагогических работников на квалификационные категории.
11. Список педагогов, планирующих аттестацию на квалификационные категории (первую и высшую) в текущем учебном году.
12. График прохождения аттестации педагогических работников на квалификационные категории на текущий учебный год.
13. Формы заявления на квалификационные категории (первую/высшую) и образец его заполнения.
14. Советы педагогу, аттестующемуся на квалификационную категорию (первую или высшую).
15. Список рекомендуемой литературы по подготовке к аттестации.

### Организационно-методический компонент.

Задача: обеспечение условий для реализации индивидуального маршрута педагога в подготовке к предстоящей аттестации.

Содержание: составление социального заказа по курсовой подготовке, планирование и организация диссеминации инновационного опыта, а также представление передового педагогического опыта на различных методических мероприятиях; экспертиза программно-методической продукции педагога; оказание помощи при оформлении аттестационного портфолио (на уровне ОО).

Диагностические, прогностические, стимулирующие (деятельностно-практические) методы.

### **Рекомендации ответственному за аттестацию педагогов в ОО.**

Для реализации данной задачи необходимо проводить мониторинг образовательных потребностей педагога, осуществлять выбор конкретных курсов повышения квалификации; формировать ежегодные заявки в рамках региональной сети повышения квалификации, а также оперативно доводить до педагогов информацию о сроках курсов с оформлением соответствующих документов (приказ о направлении на курсы).

В своем индивидуальном маршруте подготовки к предстоящей аттестации педагог указывает в хронологическом порядке следующую информацию: название курсов повышения квалификации, их объем, сроки и место проведения.

Не менее важной по значимости является деятельность методической службы ОО по планированию и организации диссеминации опыта педагога. При этом понятие «диссеминация» может быть охарактеризовано как процесс распространения опыта инновационной деятельности педагога, имеющей характер «выращивания». Планируя диссеминацию, необходимо осознавать, что успешность этого мероприятия во многом определяется способом нормативного оформления предлагаемого достижения. Роль заместителя директора ОО (старшего воспитателя ДОО, методиста УДОД и др.) в этой ситуации – не только помочь педагогу открыть самого себя, свой собственный образ, но и правильно оценить ценностный статус представляемого опыта. Главным смыслом здесь является содействие педагогу в деятельности, проявляющейся, к примеру, в определении основных этапов (алгоритма) работы, но никак не выполнение работы за него.

В качестве возможного образца описания опыта может быть использована матрица, включающая такие компоненты, как тема; описание идеи с обоснованием ее актуальности; новизна; адресная направленность (для кого предназначена), условия реализации; результат (планируемый и полученный); трудоемкость, риски и ограничения.

Ответственный за аттестацию в ОО (методист), осуществляющий сопровождение аттестуемого по данному вопросу, может считать свою работу успешной в том случае, если педагог «на выходе» представит свой опыт в виде



целостного описания какой-либо идеи, актуальной для всей системы образования либо на одном из ее уровней (региональном, муниципальном, уровне ОУ).

Следует отметить, что аналогичная работа касается также и обобщения лучшего педагогического опыта (далее ЛПО). Только в отличие от диссеминации опыта, лучший педагогический опыт традиционно ориентирован на директивную трансляцию лучших достижений педагога, то есть он не имеет характер «выращивания». Кроме того, обобщаться может опыт не только по результатам реализации собственных разработок педагога, но и по результатам освоения различных авторских технологий или методик.

Оказывая помощь педагогу при планировании и организации деятельности по диссеминации опыта и/или распространению ЛПО, заместитель директора ОО (старший воспитатель ДООУ, методист УДОД и др.) должен мотивировать педагога на разноуровневое распространение опыта. Таким образом, он принимает непосредственное участие в решении одной из первостепенных задач аттестации – стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогических работников, их методологической культуры, личностного профессионального роста. Формы мероприятий, на которых педагог имеет возможность представлять свой опыт, могут быть самыми разными: семинары, тренинги, круглые столы, конференции, конкурсы профессионального мастерства, вебинары, фестивали методических или педагогических идей, аукционы и др. Распространять собственный опыт педагог может также и на методических объединениях (школьных (ШМО) / районных (РМО) / городских (ГМО) (за исключением вопросов организационного характера). При этом мероприятия, на которых педагог стремится распространять свой опыт, обязательно должны быть представлены в плане работы методического объединения.

Планирование мероприятий по диссеминации опыта и распространению ЛПО должны быть отражены в индивидуальном маршруте подготовки педагога к аттестации в виде указания названия мероприятий, уровня, формы и сроков их проведения.

Подобная организация работы позволит оптимизировать весь процесс экспертизы учебно-методических материалов и, кроме того, сделает простой и доступной для понимания педагога всю процедуру оформления документов.

Достаточно распространенной и эффективной формой работы ответственного за аттестацию в ОО является оказание помощи педагогу при оформлении аттестационного портфолио и подготовке подтверждающих документов в приложение к экспертному заключению. Поскольку аттестационному портфолио в данном сборнике отводится целая глава, мы считаем необходимым лишь конкретизировать отдельные моменты, касающиеся структуры упомянутого документа. Основная цель, которой мы руководствовались при разработке структуры портфолио, была оперативность предоставления запрашиваемой

документации при проведении экспертизы. Разделы портфолио должны максимально соответствовать разделам экспертного заключения. Портфолио нам видится как лаконичный, четко структурированный документ, в значительной степени облегчающий работу эксперта. Учитывая обозначенную специфику построения портфолио, представление в нем информации, имеющей характер раздаточного материала, на наш взгляд, кажется излишним. Для этого имеет смысл подготовить еще одну папку, в которой педагог мог бы поместить подобный материал (карточки, анкеты, контрольно-измерительный материал и др.). Такое распределение материала позволит педагогу продемонстрировать высокий уровень владения технологией или методикой либо конкретизировать достижения в рамках опытно-экспериментальной и иной инновационной деятельности.

Эффективность описанной работы, осуществляемой в рамках организационно-методического компонента разработанной системы, будет высокой, если при этом будет использован комплекс диагностических, прогностических, проектировочных и стимулирующих методов.

#### Учебно-методический компонент.

Основная задача - обеспечение непрерывности профессионального образования, осуществляемого в разных формах.

Содержание: проведение циклов проблемных обучающих семинаров, семинаров-практикумов, мастер-классов, тренингов, круглых столов по различным аспектам аттестации, позволяющим педагогу успешно подготовиться к предстоящей аттестации.

Решение ситуативных задач; имитационный, проблемно-поисковый, групповой работы и др.

#### **Рекомендации ответственному за аттестацию педагогов в ОО.**

Одним из ведущих компонентов системы деятельности по сопровождению аттестации педагогических работников является учебно-методический. Приведем примерные темы обучающих семинаров:

- «Документы, регламентирующие Порядок аттестации педагогических работников».
- «Содержание профессиональной деятельности и требований, предъявляемых к уровню подготовки педагогических работников».
- «Принципы проведения аттестации педагогической деятельности».
- «Порядок аттестации педагогических работников, проводимый с целью подтверждения соответствия занимаемой должности».
- «Порядок аттестации педагогических работников для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей)».
- «Методика экспертной оценки педагогической деятельности при аттестации педагогических работников».

- «Современные образовательные технологии/методики образовательной деятельности».
- «Требования к представлению материалов в аттестационном портфолио».
- «Оформление учебно-методической продукции педагога, созданной за межаттестационный период (программный, учебно-методический, дидактический материал)».
- «Технология экспертизы рабочих программ по учебным предметам, элективным, факультативным курсам».
- «Требования к современному уроку в аспекте ФГОС».
- «Аспектный анализ и самоанализ открытого урока/мероприятия/занятия».
- «Проведение предварительной самооценки уровня профессиональной компетентности педагога».
- «Моделирование процедуры аттестации педагогических работников».

В индивидуальном маршруте педагога в подготовке к предстоящей аттестации информация о запланированных обучающих мероприятиях может быть представлена в виде темы, формы, уровня, предполагаемых сроках и месте проведения.

Повысить качество запланированных мероприятий и обеспечить им практическую направленность позволит привлечение муниципальных или школьных координаторов, экспертов, методистов, педагогов, достигших высоких результатов в подготовке педагогических работников либо собственной подготовке к аттестации к проведению обучающих семинаров, семинаров-практикумов, мастер-классов, тренингов.

Для реализации задач учебно-методического компонента целесообразно использование методов обучения Ю.К. Бабанского: опосредование, регулирование и контроль [10]. Соответственно и деятельность в процессе обучения должна осуществляться с помощью таких методов, которые в единстве сочетают организацию действий по опосредованию учебной информации, регулирование деятельности личности разнообразными способами ее стимулирования, а также оперативный контроль.

В рамках рассматриваемого компонента предполагается использование всех трех групп методов обучения: организации и осуществления учебно-познавательной деятельности, ее стимулирования и мотивации, а также контроля и самоконтроля. При этом следует учитывать специфику обучения взрослых, которая согласно М.Т. Громковой заключается в более активной позиции обучающегося в образовательном процессе [21]. Это предполагает выбор методов обучения, ориентированных на осознание, рефлексия, мышление и коммуникацию. В группе методов организации и осуществления учебно-познавательной деятельности рекомендуется использовать следующие подгруппы методов: по источнику восприятия и передачи учебного материала (словесные, наглядные, практические); по аспекту мышления и степени

познавательной самостоятельности (репродуктивные, эвристические, проблемно-поисковые, исследовательские) и по степени управления учением (самостоятельная работа и работа под руководством педагога).

Из методов стимулирования и мотивации учебно-познавательной деятельности наиболее предпочтительны имитационное моделирование, решение ситуативных задач, игровые приемы, анализ жизненных ситуаций, разъяснение личной и общественной значимости учения, поощрения.

Из методов контроля и самоконтроля в обучении оптимальны письменные работы (тесты, контрольные работы), рефераты, проекты и др.

Предпочтительной технологией обучения взрослых признается интерактивное обучение и групповая работа [25].

#### Психолого-педагогический компонент.

Цель - сохранение психологического комфорта педагога при подготовке к предстоящей аттестации.

Содержание: оказание помощи аттестуемому педагогу в преодолении профессиональных и личностных проблем; мобилизация скрытых психологических ресурсов, обеспечивающих самостоятельное решение проблем; коррекция нарушений личностных дисгармоний.

Групповая дискуссия; разбор педагогических ситуаций; тренинговые упражнения.

#### **Рекомендации ответственному за аттестацию педагогов в ОО.**

Особую важность в условиях реализации требований порядка аттестации приобретает психолого-педагогическое сопровождение педагога. Актуальность данного направления обусловлена повышенной тревожностью и неуверенностью педагога перед предстоящей аттестацией, вызванных, как правило, затруднениями методического характера. Ситуация усугубляется также и тем, что многие педагоги не умеют мобилизовать свои скрытые психологические ресурсы для оперативного решения личностных и профессиональных проблем. В этих условиях возрастает роль педагога-психолога образовательной организации, призванного помочь педагогу пройти все процедурные элементы аттестации без ущерба для здоровья.

Говоря о содержательном аспекте психолого-педагогического сопровождения аттестации, следует учитывать необходимость своевременной диагностики имеющихся психологических затруднений педагога, осуществляемой в рамках мониторинговых исследований посредством наблюдения, анкетирования, тестирования, бесед и т.д. Следует отметить, что полученный результат напрямую связан с количеством проведенных исследований. На протяжении всего межаттестационного периода такие исследования желательно проводить трижды. Первое исследование направлено на выявление исходного уровня психологического благополучия, имеющихся ресурсов педагога и выработку индивидуальной стратегии и тактики его сопровождения; второе – на определение динамики

происходящих изменений с внесением соответствующих корректив; третье – на определение состояния психологического благополучия педагога непосредственно перед аттестацией.

Содержание индивидуальной стратегии и тактики психологического сопровождения аттестации педагога можно условно разделить на три основных блока:

*1. Оказание помощи аттестуемому педагогу в преодолении профессиональных и личностных проблем:*

- групповая дискуссия;
- чтение литературы;
- разбор педагогических ситуаций.

*2. Мобилизация скрытых психологических ресурсов, обеспечивающих самостоятельное решение проблем:*

- проективное рисование;
- домашняя работа (ведение дневниковых записей).

*3. Коррекция нарушений личностных дисгармоний:*

- психодрама;
- проективное рисование;
- психогимнастика;
- психотехнические игры и упражнения;
- музыкотерапия;
- компьютерная программа «ИБИС» (игровое биоуправление и саморегуляция).

В зависимости от состояния психологического благополучия педагога выбор мероприятий из указанных блоков может быть различным: от комплексного включения всех блоков в индивидуальный маршрут подготовки педагога к предстоящей аттестации до отдельных пунктов. При этом не следует забывать, что вся процедура психологического сопровождения педагога требует особой деликатности и корректности, в противном случае может быть получен отрицательный результат.

#### Консультативный.

Оказание консультативной помощи педагогическому работнику по вопросам подготовки к аттестации.

Содержание: проведение разъяснительной работы по всем направлениям сопровождения аттестации в форме индивидуальных и групповых консультаций.

Беседа, убеждение, активное слушание, анализ жизненных ситуаций, моделирование и др.

Эффективное сопровождение аттестации требует соответствующих организационно-педагогических условий ее обеспечения, под которыми подразумевается взаимосвязанная совокупность мер, необходимых для

эффективного функционирования всех компонентов процесса сопровождения аттестации педагогического работника.

На уровне муниципалитета это может быть:

- ведение постоянно обновляемого банка персонифицированных данных педагогических работников (позволяет осуществлять мониторинг повышения квалификации педагогических работников за любой промежуток времени, выявлять проблемы и своевременно корректировать данный процесс);

- создание банка данных по педагогам, достигшим высоких результатов в профессиональной деятельности, в частности, во владении современными образовательными технологиями или методиками с целью обобщения и распространения их передового опыта посредством привлечения к обучающим семинарам, мастер-классам и др., проводимых в рамках сопровождения аттестации;

- изучение и анализ состояния и результатов методической работы в образовательных организациях (прежде всего деятельность школьных методических объединений) по вопросам подготовки педагогов к аттестации, определение направлений ее совершенствования;

- выявление затруднений сотрудников методических служб в обозначенной профессиональной области;

- систематическое повышение профессиональной компетентности специалистов методических служб по разным аспектам сопровождения аттестации педагогических работников в системе непрерывного образования.

Примечание: примерные образцы документов приведены в Приложении №2 и №3.

Использовались материалы  
Академии социального управления Министерства образования Московской области

## НЕКОТОРЫЕ КОММЕНТАРИИ К НОВОМУ ПОРЯДКУ АТТЕСТАЦИИ.

Профессиональная квалификация является интегральным образованием, включающим в себя профессиональный опыт, мотивацию, личностные качества и другие профессиональные характеристики. Она непосредственно влияет на качество и результативность деятельности работника, обеспечивает готовность и способность выполнения различных профессиональных задач.

Квалификационные категории (первая или высшая) 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.

Одним из важнейших средств оценки и развития профессионализма педагогических работников является аттестация. В соответствии с новым Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. №276, вступил в силу с 15 июня 2014года) *аттестация проводится в целях* подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников (за исключением педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава) в целях установления квалификационной категории.

Наряду с педагогическими работниками государственных и муниципальных образовательных учреждений аттестацию имеют право проходить педагогические работники частных образовательных организаций.

Теперь аттестация в целях подтверждения соответствия занимаемой должности проводится аттестационными комиссиями самих образовательных организаций.

Проведение аттестации педагогических работников на квалификационные категории по-прежнему осуществляется аттестационной комиссией министерства образования Оренбургской области (п.25 Порядка проведения аттестации «...аттестационными комиссиями, формируемыми уполномоченными органами государственной власти субъектов Российской Федерации»).

Новым в данной процедуре является то, что заявления подаются педагогическими работниками независимо от продолжительности работы в организации, в том числе в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком (п.29 Порядка проведения аттестации).

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 (п.30 Порядка проведения аттестации).

Истечение срока действия высшей квалификационной категории не ограничивает право педагогического работника обращаться в аттестационную комиссию с заявлением о проведении его аттестации на высшую категорию по той же должности (п.31 Порядка проведения аттестации).

Для установления квалификационной категории учитываются все результаты работы педагога при условии, что его деятельность связана с соответствующим направлением работы (п.38 Порядка проведения аттестации).

Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам, сохраняются до окончания срока их действия при переходе в другую организацию, в том числе расположенную в другом субъекте Российской Федерации (п.46 Порядка проведения аттестации).

В случае отказа в установлении квалификационной категории, педагоги могут обратиться в аттестационную комиссию с заявлением о проведении аттестации на ту же категорию не ранее чем через год со дня принятия аттестационной комиссией соответствующего решения (п.43 Порядка проведения аттестации).

По-новому оформляются результаты аттестации.

Министерство образования Оренбургской области издает приказ об установлении педагогическим работникам квалификационной категории, которые размещаются на официальном сайте в сети Интернет (п. 44 Порядка проведения аттестации).

Аттестационные листы по новому Порядку аттестации не выдаются.

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.



## **Аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемым ими должностям (соответствие).**

Данную процедуру проходят педагогические работники, проработавшие в данной должности в данной организации не менее 2-х лет. В п.22 Порядка проведения аттестации перечислены педагогические работники, аттестация которых с целью определения соответствия занимаемой должности не проводится.

Основанием для проведения аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемым ими должностям является **представление работодателя**. Прохождение в ходе аттестации квалификационных испытаний в письменной форме, как это осуществлялось в соответствии с ранее действовавшим порядком, новый Порядок аттестации не предусматривает.

Для проведения аттестации на каждого педагогического работника работодатель вносит в аттестационную комиссию организации представление, в котором дается мотивированная всесторонняя и объективная оценка профессиональных, деловых качеств, результатов профессиональной деятельности педагогического работника по выполнению трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором (пункты 10, 11 Порядка проведения аттестации).

Работники, которые не согласны с оценкой работодателя, могут представить в аттестационную комиссию организации собственные сведения, характеризующие его профессиональную деятельность.

В соответствии с Порядком аттестации аттестационная комиссия организации в результате рассмотрения представления работодателя, сведений от педагогического работника, в том числе его ответов на возможные вопросы, поступившие к работнику в ходе аттестации, принимает одно из двух решений: соответствует занимаемой должности; не соответствует занимаемой должности.

Решение о соответствии педагогического работника занимаемой должности принимается в случае, если за данное решение проголосовало не менее половины членов аттестационной комиссии, присутствующих на заседании.

*Особенности оформления результатов аттестации, проводимой в целях установления соответствия работников занимаемым ими должностям*

Порядок аттестации при проведении аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемым ими должностям **не предусматривает оформление на педагогического работника аттестационного листа**.

Оформление результатов такой аттестации осуществляется **протоколом**, подписываемым председателем, заместителем председателя, секретарем и членами аттестационной комиссии организации, присутствовавшими на заседании, который хранится с представлениями, дополнительными сведениями, представленными самим педагогическими работниками, характеризующими их профессиональную деятельность (в случае их наличия), у работодателя.

В соответствии с пунктом 20 Порядка аттестации 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.

Необходимо отметить, что Порядком аттестации не предусматривается сохранение результатов аттестации педагогических работников, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемым ими должностям, и действующих в течение пяти лет по месту ее проведения, при переходе в другую организацию, исходя из чего работодатель по новому месту работы вправе осуществлять аттестацию таких педагогических работников на общих основаниях и с соблюдением условий, предусмотренных пунктом 22 указанного порядка.

### ***Особенности применения пункта 23 Порядка аттестации***

В разделе II Порядка аттестации, регулирующем порядок аттестации педагогических работников, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности, содержится пункт 23, закрепляющий за аттестационными комиссиями организаций еще одно полномочие, которое заключается в том, чтобы коллегиально рассматривать случаи, связанные с возможностью назначения на должности педагогических работников лиц, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями к той или иной должности, и давать соответствующие рекомендации работодателю.

Пункт 23 включен в Порядок аттестации в целях реализации положений, предусмотренных п. 9 «Общих положений» квалификационных характеристик (приказ Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н), в соответствии с которым при решении работодателями вопросов комплектования кадров допускается прием на работу лиц, обладающих достаточным практическим опытом и компетентностью, если уровень их специальной подготовки не отвечает квалификационным требованиям, предусмотренным указанными квалификационными характеристиками, при соблюдении определенной этим пунктом процедуры.

Необходимость закрепления в Порядке аттестации данного положения вызвана тем, что участились случаи, когда органы контроля и надзора, ссылаясь на часть первую статьи 84 ТК РФ, не всегда обоснованно выносят предписания о необходимости прекращения трудовых договоров с учителями, воспитателями, другими педагогическими работниками по пункту 11 части первой статьи 77 ТК РФ

в связи с отсутствием у них соответствующего документа об образовании, т.е. образования, соответствующего направлению подготовки, предъявляемому к должности работника в соответствии с квалификационной характеристикой.

Необоснованность таких требований, как правило, подтверждается тем что:

- приказ Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н, утверждающий квалификационные характеристики, содержащие требования к квалификации, в том числе к направлению подготовки, вступил в силу только 31 октября 2010 г., т.е. по истечении 10 дней после его официального опубликования в «Российской газете» 20 октября 2010 г., в связи с чем к работникам образования, принятым на соответствующие должности до даты вступления этого приказа в силу, требования к квалификации, предусмотренные в квалификационных характеристиках, предъявляться не могут<sup>1</sup>; частью первой статьи 84 прекращение трудовых отношений предусматривается лишь в случаях, когда из-за отсутствия документа об образовании исключается возможность продолжения работы в занимаемой должности;

- учителя, воспитатели, другие педагогические работники, которые по различным причинам вынуждены выполнять педагогическую работу не по профилю полученного высшего или среднего профессионального образования, уже имеют значительный опыт работы в занимаемых должностях, кроме того, были приняты на должность до вступления приказа Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н в силу.

Не должны также являться основанием для применения части первой статьи 84 ТК РФ о прекращении трудовых договоров с педагогическими работниками по причине отсутствия у них соответствующего документа об образовании требования, предусмотренные подпунктом «д» пункта 6 Положения о лицензировании образовательной деятельности, утвержденного постановлением Правительства РФ от 28 октября 2013 г. № 966.

Такой вывод может быть сделан на основании того, что согласно подпункту «д» пункта 6 указанного положения квалификация педагогических работников, необходимая для осуществления образовательной деятельности по реализуемым образовательным программам, должна соответствовать требованиям статьи 46 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации", в соответствии с которой право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

---

<sup>1</sup> В качестве иллюстрации см. выводы Судебной коллегии по гражданским делам Брянского областного суда в апелляционном определении от 18 февраля 2014 г. по делу № 33-489/14, которые были применены при восстановлении в должности работника, принятого на работу в 2008 г.(т.е. до вступления в силу приказа Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н ) и уволенного из-за отсутствия высшего образования.

Таким образом, фактически законодатель отсылает нас к тем же квалификационным характеристикам должностей работников образования Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, которые в том числе содержат и п.9 «Общих положений», о котором упоминалось выше.

Следовательно, работодатель, имея намерение принять на должность педагогического работника претендента, у которого отсутствует требуемое образование, но который, по мнению работодателя, обладает достаточным практическим опытом и компетентностью и может выполнять работу в должности, вправе теперь, руководствуясь пунктом 9 «Общих положений» квалификационных характеристик и пунктом 23 Порядка аттестации, для получения соответствующей рекомендации обращаться в аттестационную комиссию организации, в полномочия которой вменена такая функция, не создавая для решения таких вопросов специальную аттестационную комиссию.

Принимая во внимание, что возможность назначения претендента, не отвечающего установленным квалификационным требованиям, на должность педагогического работника в соответствии с п. 23 Порядка аттестации связана, прежде всего, с наличием опыта работы, то роль аттестационной комиссии будет состоять в оценке возможностей претендента выполнять предусмотренные по этой должности обязанности с учетом опыта его предыдущей работы.

Поскольку прием на работу в указанных случаях обусловлен также выполнением качественно и в полном объеме возложенных должностных обязанностей, чего заранее работодатель знать не может, то в целях проверки этих возможностей будущего работника аттестационная комиссия может также включить предложение об установлении при заключении трудового договора испытательного срока в порядке и на условиях, установленных статьей 70 ТК РФ.

В таком же порядке на должность педагогического работника может быть принят выпускник, получивший среднее или высшее профессиональное образование, **но претендующий на должность не по полученной специальности**, поскольку в данном случае это не будет противоречить положениям части четвертой статьи 70 ТК РФ, которая не допускает установление испытательного срока в течение одного года для выпускников, только в случаях, когда они впервые поступает на работу по полученной специальности.

В соответствии со статьей 71 ТК РФ при неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

Если в период испытания сам работник придет к выводу, что предложенная работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

Что касается педагогических работников организаций, квалификация которых не соответствует требованиям к направлению профессиональной подготовки, предусмотренной квалификационными характеристиками: «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету, либо деятельности в образовательном учреждении (тем более, как было отмечено выше, такие требования до 31 октября 2010 г. к большей части педагогических работников не предъявлялись), то это не может явиться причиной для их увольнения в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, если это не подтверждено результатами их аттестации.

Следует также учесть, что применение пункта 9 раздела «Общие положения» квалификационных характеристик должностей работников образования следует осуществлять без употребления слов «в порядке исключения» по аналогии с тем, как это было установлено приказом Минздравсоцразвития России от 25 октября 2010 г. № 921н, которым внесены изменения в Порядок применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденный постановлением Минтруда России от 9 февраля 2004 г. № 9.

### ***Особенности проведения аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории***

Особенность проведения аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории в соответствии с Порядком аттестации связана, прежде всего, с формированием аттестационных комиссий (пп.25, 26).

Порядком аттестации определено, что аттестация педагогических работников в целях установления первой или высшей квалификационной категории проводится по их желанию на основании их заявлений, в которых указываются квалификационная категория и должность (должности), по которым они желают пройти аттестацию (Приложение №4-5).

Установлено, что заявления подаются непосредственно в аттестационную комиссию, либо направляются педагогическими работниками в адрес аттестационной комиссии по почте письмом с уведомлением о вручении или с уведомлением в форме электронного документа с использованием информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет».

Согласование заявлений педагогических работников с работодателем, как это иногда имеет место, не требуется.

Порядок аттестации не предусматривает квотирование или установление каких-либо соотношений количества устанавливаемых квалификационных категорий.

Следует отметить, что Порядком аттестации не предусматривается каких-либо оснований, по которым педагогическим работникам может быть отказано в приеме заявления о прохождении аттестации для установления квалификационной категории, за исключением следующих случаев, предусмотренных пунктами 30 и 43 Порядка аттестации:

- если педагогический работник обращается за установлением высшей квалификационной категории впервые, не имея первой квалификационной категории;

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

- если обращение за установлением первой либо высшей квалификационной категории следует до истечения одного года со дня принятия аттестационной комиссией решения об отказе в установлении квалификационной категории.

К примеру, не может быть отказано в приеме заявления и в определении срока проведения аттестации педагогического работника по причине:

- несовпадения у педагогического работника высшего или среднего профессионального образования с направлением подготовки, предъявляемым к должности квалификационной характеристикой (профессиональным стандартом);

- истечения 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, в том числе, если заявление об этом подано в день, когда было принято решение аттестационной комиссии об отказе;

- 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.

Не может быть также отказано в приеме заявления и в прохождении аттестации

педагогическим работникам, которые по каким-либо причинам до подачи заявления не воспользовались правом на подготовку и дополнительное профессиональное образование не реже одного раза в три года, закрепленным пунктом 2 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ.

Следует учесть, что в соответствии со статьей 196 ТК РФ (в ред. Федерального закона от 02.07.2013 № 185-ФЗ) необходимость дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяется работодателем. Формы дополнительного профессионального образования работников определяются также работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

В соответствии со статьей 197 ТК РФ право на подготовку и дополнительное профессиональное образование реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем, в котором также определяются гарантии и компенсации, установленные статьей 187 ТК РФ. Указанной статьей установлено, что при направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

Следует также отметить, что **до начала аттестации** педагогического работника, сроки которой в пределах 60 календарных дней определяются аттестационной комиссией с учетом срока действия ранее установленной квалификационной категории, от педагогического работника **не может быть потребовано** помимо заявления представление каких-либо дополнительных сведений и материалов, необходимых на этапе осуществления всестороннего анализа его профессиональной деятельности, а также назначение каких-либо испытаний.

Педагогическому работнику не может быть отказано в личном присутствии при его аттестации на заседании аттестационной комиссии, о чем он не обязан заранее уведомлять аттестационную комиссию.

В то же время, неявка педагогического работника на заседание аттестационной комиссии не ограничивает аттестационную комиссию в принятии решения по результатам его аттестации.

Оценка профессиональной деятельности педагогических работников в целях установления квалификационной категории осуществляется аттестационной комиссией на основе результатов их работы, предусмотренных пунктами 36 и 37

настоящего Порядка, при условии, что их деятельность связана с соответствующими направлениями работы (пункт 38 Порядка аттестации).

*Особенности оформления результатов аттестации, проводимой в целях установления квалификационной категории.*

По результатам аттестации аттестационная комиссия принимает решение об установлении (отказе в установлении) педагогическим работникам первой или высшей квалификационной категории по соответствующей должности, к примеру, по должности «учитель», «преподаватель» независимо от преподаваемых ими предметов, курсов дисциплин.

Решение аттестационной комиссии 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 первой (высшей) квалификационной категории.

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

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

Как следует из Порядка аттестации, аттестационный лист при аттестации, проводимой в целях установления квалификационных категорий, **также не оформляется.**

На основании решений аттестационных комиссий соответствующие федеральные органы исполнительной власти или уполномоченные органы государственной власти субъектов Российской Федерации издают распорядительные акты об установлении со дня вынесения решения педагогическим работникам первой или высшей квалификационной категории, которые размещаются на официальных сайтах указанных органов в сети «Интернет».

Педагогический работник вправе обжаловать результаты аттестации, проводимой в целях установления квалификационной категории, в соответствии с законодательством Российской Федерации, в том числе и в суде.

*Реализация решений аттестационных комиссий, осуществляющих аттестацию педагогических работников в целях установления квалификационных категорий.*

Квалификационная категория устанавливается сроком на 5 лет.

**Срок действия квалификационной категории продлению не подлежит.**

Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам, сохраняются до окончания срока их действия при переходе в другую организацию, в том числе расположенную в другом субъекте Российской Федерации.



У педагогических работников, которым установлена квалификационная категория, со дня вынесения решения аттестационной комиссии возникает право на повышенный уровень оплаты труда, что является одной из основных задач аттестации.

Порядком аттестации (пункт 3) установлено, что обеспечение дифференциации размеров оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационную категорию осуществляется с учетом объема их преподавательской (педагогической) работы.

Одновременно следует учесть, что запрет на продление срока действия квалификационной категории, предусмотренный пунктом 24 Порядка аттестации, не означает, что по его истечении за педагогическим работником при определенных обстоятельствах не может быть сохранен имевшийся уровень оплаты труда.

К примеру, в Отраслевом соглашении, заключенном между Общероссийским профсоюзом образования и Министерством образования и науки Российской Федерации, содержится рекомендация о закреплении в региональных и иных соглашениях, коллективных договорах оснований, когда педагогические работники, у которых истек срок действия квалификационной категории, будут иметь право на сохранение (установление) уровня оплаты труда, предусмотренного для лиц, имеющих соответствующие квалификационные категории.

К примеру, в Отраслевом региональном соглашении между министерством образования Оренбургской области и Оренбургской областной общественной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2013-2015 годы (раздел V) к таким основаниям в целях материальной поддержки педагогических работников отнесены случаи (п.5,9):

производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении № 2 к Соглашению, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

в целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;

в случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год;

освобождать в случае получения почетных званий, начинающихся со слова «Заслуженный», от прохождения экспертной оценки каждые пять лет

педагогических работников образовательных учреждений области в процессе аттестации для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей);

освободить от прохождения экспертной оценки в случае получения награды или победы в конкурсе педагогических работников образовательных учреждений (организациях) области (за каждую – единожды) в процессе аттестации для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей) в случаях:

– получения государственных наград за достигнутые результаты образовательной деятельности (медаль, орден);

– победы на областном, межрегиональном или всероссийском этапах конкурсов (олимпиад) профессионального мастерства, в том числе в номинациях;

– победы в конкурсе лучших учителей Российской Федерации в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование»;

– награждения нагрудным знаком, название которого начинается со слов «Почетный работник»;

– награждения значком, название которого начинается со слова «Отличник».

*Проведение экспертной оценки (самооценки) педагогической деятельности.*

Экспертная оценка и самооценка профессиональной деятельности учителя проводится по одинаковым показателям, отражающим способность успешно решать основные функциональные задачи педагогической деятельности, используется 5-бальная шкала (см. протокол и критерии в Методике оценки, с. 43 и далее).

**Самооценка** профессиональной деятельности в процессе аттестации проводится с целью установления собственной готовности педагога к решению функциональных задач соответствующей квалификационной категории. Перед началом процедуры необходимо провести разъяснительную беседу.

Лист самооценки (см. Методику оценки, с.62 и далее) педагог заполняет самостоятельно. При этом он имеет право на необходимое консультативное сопровождение.

Результаты заполнения педагогом листа самооценки используются экспертом в качестве дополнительной информации при вынесении оценочных суждений. Существенное расхождение экспертных оценок и самооценки является предметом дополнительного обсуждения, выявления причин несоответствия, что отражается в заключении экспертов.

Проведение **экспертной оценки** профессиональной деятельности педагога является важнейшим целевым ориентиром и основанием для оценки уровня квалификации педагога согласно принятого Порядка аттестации педагогических работников.

При проведении экспертной оценки участвует не менее двух (как правило, три эксперта) независимых экспертов, утвержденных приказом министерства образования Оренбургской области. В случае существенного несоответствия их

оценок проводится дополнительное обсуждение с целью достижения необходимого консенсуса.

Экспертная оценка проводится на основе анализа:

- 1-2 уроков (или других мероприятий, проводимых педагогом);
- изучения представленных материалов: рабочие программы по предмету, классный журнал, результаты внутришкольного контроля (или других форм контроля) уровня учебных достижений обучающихся, методические и дидактические материалы, используемые и самостоятельно подготовленные педагогом, дневники и тетради обучающихся, материалы родительских собраний и др., беседы с руководителем (заместителем) образовательной организации и аттестующимся педагогом;
- портфолио педагогического работника (документы должны отражать требования, указанные в пп.36, 37 Порядка проведения аттестации). Результаты работы представляются за 3 года для тех, кто аттестуется впервые и за 5 лет – для тех, кто аттестуется вновь на категорию, присвоенную 5 лет назад). Примерные требования к портфолио приведены в Приложении №7.

В отдельных случаях могут быть реализованы дополнительные формы оценки уровня компетентности педагога с учетом специфики актуальных задач системы образования в достижении высокого качества образования и необходимых для их решения педагогических компетенций: самоанализ педагогической деятельности, анализ результатов мониторинга качества образования, тестирование, выполнение творческого проекта, методической разработки и др. При этом результаты оценки могут быть интегрированы в лист экспертной оценки, повышая тем самым обоснованность оценки того или иного показателя оцениваемых педагогических компетенций.

Важной для экспертов является беседа с руководителем (представителями администрации образовательной организации) для корректировки оценочных суждений о тех аспектах деятельности педагога, которые носят ситуативный характер и могут не проявиться во время аттестации. Это относится к оценке компетентности в области личностных качеств, работы с родителями, участия в разработке общешкольных программ и проектов, взаимодействия с коллегами и др.

### **Нормативная таблица для определения соответствия требованиям первой или высшей квалификационным категориям**

Уровень квалификации	Значение показателя уровня квалификации
Первая квалификационная категория	от 3,3 до 4,29
Высшая квалификационная категория	от 4,3-х баллов и выше

На основе проведенного анализа составляется экспертное заключение, которое представляется в аттестационную комиссию для принятия решения о присвоении искомой категории. Подготовка экспертного заключения предполагает проведение качественного и количественного анализа результатов экспертной оценки и самооценки педагогической компетентности.

По итогам проведенной работы проводится заключительное собеседование с аттестуемым педагогом. В случае, если заключение содержит мнение о несоответствии занимаемой должности, важно указать, что необходимо предпринять педагогу для того, чтобы повысить уровень квалификации. В начале итоговой беседы эксперты разъясняют педагогу, какие компетенции, обеспечивающие успех педагогической деятельности, наиболее сформированы у педагога, т.е. выступают базой, ресурсом для дальнейшего профессионального развития.

### **Алгоритм (порядок) работы в ОО**

1. Приказом по ОО назначается ответственный за организацию аттестации в данной ОО (как правило, заместитель директора по УВР или НМР), определяются его обязанности (под роспись), несет персональную ответственность за сроки подачи заявлений педагогическими работниками (как правило не позднее 3 месяцев до окончания срока действия категории).

2. Создание благоприятных условий для аттестации педработников ОО (проведение необходимых консультаций, тренингов, обучающих семинаров и др.).

3. Оказание методической помощи в написании заявления (с приложением), оформлении портфолио (внимание, при подаче заявления при наличии квалификационной категории прикладывается копия аттестационного листа предыдущей аттестации; копия заверяется руководителем ОО).

4. Подготовка пакета документов для экспертов (экспертный лист, заполненный педагогом лист самооценки, справка-объективка педагога, копия заявления с приложением об аттестации, таблица «Результаты экспертной оценки и самооценки», копия лицензии ОО заверенная руководителем).

5. По итогам принятия решения АК министерства образования Оренбургской области о присвоении педагогу категории в трудовую книжку педагога делается запись:

- в графе 1 раздела «Сведения о работе» ставится порядковый номер записи,
- в графе 2 указывается дата принятия решения аттестационной комиссии,
- в графе 3 делается запись: «Установлена высшая (первая) квалификационная категория по должности «учитель» («преподаватель») без указания преподаваемого предмета,

- в графе 4 указывается дата и номер распорядительного акта федерального органа исполнительной власти, органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющего управление в сфере образования, приказа образовательного учреждения, на основании которого внесена запись.

6. Если аттестационной комиссией были даны рекомендации, то аттестуемый должен их выполнить в течение года (составляется план выполнения рекомендаций, выполнение которого контролируется администрацией ОО).

## ПРИЛОЖЕНИЯ

### Приложение №1

#### Изучение самооценки личности<sup>2</sup>

Самооценка относится к центральным образованиям личности, к ее ядру. Самооценка в значительной степени определяет социальную адаптацию личности, она — регулятор поведения и деятельности. Следует, однако, помнить: самооценка не есть нечто данное, изначально присущее личности. Само формирование самооценки происходит в процессе деятельности и межличностного взаимодействия. Общество в значительной степени влияет на формирование самооценки личности. Отношение человека к самому себе наиболее позднее образование в системе отношений человека к миру. Но несмотря на это (а может быть, именно благодаря этому) в структуре отношений личности самооценке принадлежит особо важное место. Самооценка прямо связана с процессом социальной адаптации и дезадаптации личности.

*Методика изучения самооценки с помощью процедуры ранжирования<sup>3</sup>.*

На бланке (таблица 1) перечислены 20 различных качеств личности. В левой колонке («Идеал») испытуемый ранжирует эти качества от 1 до 20 баллов по тому, в какой мере они ему импонируют. Затем в правой колонке («Я») ранжирует эти качества по отношению к себе. Между желаемым и реальным уровнем каждого качества определяется разность ( $d$ ), которая возводится в квадрат ( $d^2$ ). Далее подсчитывается сумма квадратов ( $\sum d^2$ ) и по формуле

$r = 1 - 0,00075 \sum d^2$  определяется коэффициент корреляции.

Чем ближе коэффициент к 1 (от 0,7 до 1,0), тем выше самооценка, и наоборот. Об адекватной самооценке свидетельствует коэффициент от 0,4 до 0,6.

Если при применении данной методики исследователь пожелает использовать не 20 качеств, а какое-то иное их количество, то формулу подсчета необходимо изменить. При всяком изменении количества качеств меняться будет коэффициент при  $\sum d^2$ , т. е. будет не 0,00075, а какое-то другое число. Полезно в связи с этим знать, что указанная выше формула есть просто частный случай общей формулы вычисления коэффициента ранговой корреляции:

$$r = 1 - 6 \sum d^2 / n(n^2 - 1)$$

<sup>2</sup> Реан А. А., Бордовская Н. В., Розум С. И. Психология и педагогика. - СПб.: Питер, 2000. - 432 с.: ил. - (Серия "Учебник нового века").

<sup>3</sup> Существует несколько модификаций данной методики (Сосновский Б. А., 1979, Марищук В. Л., Блудов Ю. М., Плахтиенко В. А. и др. 1984).

Бланк методики изучения самооценки с помощью ранжирования

Таблица 1

Идеал	Качества личности	«Я»	Разница	
			<i>d</i>	$d^2$ <i>d</i>
	Уступчивость			
	Смелость			
	Вспыльчивость			
	Настойчивость			
	Нервозность			
	Терпеливость			
	Увлекаемость			
	Пассивность			
	Холодность			
	Энтузиазм			
	Осторожность			
	Капризность			
	Медлительность			
	Нерешительность			
	Энергичность			
	Жизнерадостность			

	Мнительность			
	Упрямство			
	Беспечность			
	Застенчивость			

Здесь  $n$  — число используемых при ранжировании качеств. Именно по этой формуле и необходимо проводить расчеты, если изменено число ранжируемых качеств. Нетрудно убедиться, что когда используется вариант с 20 качествами (т. е.  $n = 20$ ), то коэффициент  $6/n (n^2 - 1)$  становится равным 0,00075, а общая формула превращается в тот упрощенный вариант, который и приведен вначале.

## Приложение №2

Примерная структура плана.

### План сопровождения аттестации педагогических работников в образовательной организации (наименование) на \_\_\_\_\_ учебный год.

№ п/п	Наименование мероприятия	Цель мероприятия	Планируемые сроки	Ответственные	Примечание
1. Аналитико-диагностическое сопровождение					
1.1.					
1.2.					
1.3.					
2. Информационное сопровождение					
1.1.					
1.2.					
1.3.					
3. Организационно-методическое сопровождение					
1.1.					
1.2.					



1.3.					
4. Учебно-методическое сопровождение					
1.1.					
1.2.					
1.3.					
5. Психолого-педагогическое сопровождение					
1.1.					
1.2.					
1.3.					
6. Консультационное сопровождение					
1.1.					
1.2.					
1.3.					

### Приложение №3

#### Структура плана индивидуального маршрута педагога

(ФИО, должность, ОО)

#### в подготовке к аттестации (примерная).

- вид предстоящей аттестации (соответствие или аттестация на первую или высшую категорию);
- дата предстоящей аттестации;
- перечень мероприятий, выбранных из плана сопровождения аттестации педагогических работников ОЛ и плана работы (соответствующего раздела) муниципального или районного методического центра или кабинета по направлениям: аналитико-диагностическое, информационное, организационно-методическое, учебно-методическое, психолого-педагогическое;
- уровень мероприятия (уровень ОО, муниципальный/районный);
- сроки проведения мероприятий;
- ответственные за проведение мероприятий;
- отметка о выполнении запланированного мероприятия.



Высшая категория.  
Внимание! Текст,  
набранный курсивом и  
примечания удаляются.

Приложение к заявлению

Старковой Татьяны Петровны,  
учителя русского языка и литературы МОАУ «Средняя  
общеобразовательная школа № 4 г. Орска».

*ДАЛЕЕ шрифт 12-13 Times New Roman. Печатается на листах с 2-х сторон. Количество страниц не ограничено. Количество строк в таблице – по выбору автора.*

*В **таблицах** дается более подробная информация основания для аттестации. Обращаем внимание, что если аттестация на I категорию проводится впервые, результаты представляются за 3 года; не обязательно приводить список фамилий обучающихся, достаточно количественных характеристик; теоретическое содержание методов обучения и воспитания не приводится; в результатах методической деятельности можно указывать обобщение опыта, открытые уроки (тема, класс), семинары, мастер-классы, выступления, статьи, публикации и пр.*

Пример. Возможно добавление информации, изменение таблиц.

**1. Достижение обучающимися положительной динамики результатов освоения образовательных программ по итогам мониторингов, проводимых организацией.**

Учебный год	Успеваемость (%)	Качество знаний (%)	Результаты олимпиад (кол-во, класс)	
			Победители, призеры	Участники муниципального (регионального, всероссийского) этапа
2010-2011				
2011-2012				
2012-2013				
2013-2014				
2014-2015				

**2. Достижение обучающимися положительных результатов освоения образовательных программ по итогам мониторингов системы образования проводимого в порядке, установленном постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2013 г. № 662.**

Учебный год	Результаты ЕГЭ (11 класс)		Результаты ОГЭ (9класс)		
	Максимальный балл	Средний балл	Успеваемость (%)	Качество (%)	Средний балл
2010-2011					
2011-2012					
2012-2013					
2013-2014					
2014-2015					

Примечание: учителя начальных классов представляют результаты выполнения итоговой комплексной работы (региональный экзамен).

- 3. Результаты выявления развития у обучающихся способностей к научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности, их участия в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях.**

Учебный год	Результат

- 4. Личный вклад в повышение качества образования, совершенствование 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.**

4.1.

Наименование методов, педагогических технологий	Результат внедрения

4.2.

Учебный год	Результат транслирования собственного опыта, экспериментальной и исследовательской работы

- 5. Результаты участия в работе методических объединений педагогических работников организаций, в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса, профессиональных конкурсах.**

Учебный год	Результат деятельности

\_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_)

подпись

В Аттестационную комиссию

(наименование аттестационной комиссии)

министерства образования Оренбургской области

от Иванова Игоря Григорьевича,

(фамилия, имя, отчество)

учителя физики муниципального

общеобразовательного автономного учреждения

«Средняя общеобразовательная школа № 4 г. Орска»,

(должность, место работы)

## ЗАЯВЛЕНИЕ

Прошу аттестовать меня в 20\_\_\_\_ году на первую квалификационную категорию по должности «учитель».

В настоящее время имею первую квалификационную категорию, срок ее действия до 25.11.2015 г.

Основанием для аттестации на указанную в заявлении квалификационную категорию считаю следующие результаты работы, соответствующие требованиям, предъявляемым к первой квалификационной категории: стабильные положительные результаты освоения обучающимися образовательных программ по итогам мониторингов, проводимых организацией; стабильные положительные результаты освоения обучающимися образовательных программ по итогам мониторинга системы образования, проводимого в порядке, установленном постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2013 г. № 662; 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 организации.

Сообщаю о себе следующие сведения:

образование (когда и какое образовательное учреждение профессионального образования окончил, полученная специальность и квалификация) высшее, Орский государственный институт им. Т.Г. Шевченко, 1992 г., учитель физики и математики

стаж педагогической работы (по специальности) 15 лет,

в данной должности 15 лет; в данном учреждении 8 лет.

Имею следующие награды, звания, ученую степень, ученое звание Почетная грамота Управления образования администрации г. Орска, 2009 г., Грамота министерства образования Оренбургской области, 2011 г.

Сведения о повышении квалификации курсы повышения квалификации учителей физики, 2013 г. 108ч., курсы по проблеме «Методические основы подготовки учащихся к ЕГЭ и ГИА», 2014 г., ОГТИ (филиал ОГУ), 72ч.; «Введение ФГОС ООО», ФГБОУ ВПО ОГПУ, 2013г. 108ч.

Аттестацию на заседании аттестационной комиссии прошу провести без моего присутствия.

С порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений ознакомлен.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Подпись \_\_\_\_\_

Телефон дом. \_\_\_\_\_,

сл. \_\_\_\_\_.

Высшая категория.  
Внимание! Текст,  
набранный курсивом и  
примечания удаляются.

Иванова Игоря Григорьевича,  
учителя физики МОАУ «Средняя  
общеобразовательная школа № 4 г. Орска».

*ДАЛЕЕ шрифт 12-13 Times New Roman. Печатается на листах с 2-х сторон. Количество страниц не ограничено. Количество строк в таблице – по выбору автора.*

*В **таблицах** дается более подробная информация основания для аттестации. Обращаем внимание, что если аттестация на I категорию проводится впервые, результаты представляются за 3 года; не обязательно приводить список фамилий обучающихся, достаточно количественных характеристик; теоретическое содержание методов обучения и воспитания не приводится; в результатах методической деятельности можно указывать обобщение опыта, открытые уроки (тема, класс), семинары, мастер-классы, выступления, статьи, публикации и пр.*

*Пример. Возможно добавление информации, изменение таблиц.*

**1. Результаты освоения обучающимися образовательных программ по итогам мониторингов, проводимых организацией.**

Учебный год	Успеваемость (%)	Качество знаний (%)	Результаты олимпиад (кол-во, класс)	
			Победители, призеры	Участники муниципального (регионального, всероссийского) этапа
2009-2010				
2010-2011				
2011-2012				
2012-2013				
2013-2014				

**2. Результаты освоения обучающимися образовательных программ по итогам мониторингов системы образования, проводимого в порядке, установленном постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2013 г. № 662.**

Учебный год	Результаты ЕГЭ (11 класс)		Результаты ОГЭ (9класс)		
	Максимальный балл	Средний балл	Успеваемость (%)	Качество (%)	Средний балл
2009-2010					
2010-2011					
2011-2012					
2012-2013					
2013-2014					

Примечание: учителя начальных классов представляют результаты выполнения итоговой комплексной работы (региональный экзамен).

**3. Результаты выявления развития у обучающихся способностей к научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности.**

Учебный год	Результат

**4. Личный вклад в повышение качества образования, совершенствование методов обучения и воспитания, транслирования в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, активного участия в работе методических объединений педагогических работников организации.**

**4.1.**

Наименование метода	Результат внедрения

**4.2.**

Учебный год	Результат транслирования собственного опыта, участия в работе ШМО, ГМО

\_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_)

подпись

### Механизмы трансляции лучших образовательных практик.

В педагогической литературе для обозначения процессов передачи опыта, лучших практик, инноваций используют разнообразные понятия, такие как: «трансляция», «диссеминация», «диффузия», «распространение».

Сравнительный анализ позволяет определить границы использования каждого из этих понятий в педагогической теории и практике. При распространении речь идет о передаче идеи, замысла педагогического опыта. Диффузия предполагает освоение и использование новшеств другими педагогами. Таким образом, можно сказать, что оба процесса позволяют информировать общественность об опыте, инновации.

Диссеминация осуществляется по отношению к результатам проектов. При диссеминации передаются способы решения конкретных задач в технологически оформленном виде.

Под трансляцией лучших педагогических практик понимается процесс предъявления содержания практики заинтересованному педагогическому сообществу с последующим воспроизведением в новых условиях. Таким образом, по отношению к диффузии, распространению и диссеминации понятие трансляция более широкое.

Исследования современных ученых свидетельствуют о том, что в основе различных форм трансляции лучших педагогических практик лежат три основных механизма данного процесса - семиотический, имитационный, интерактивный.

*Семиотический механизм* предполагает трансляцию посредством знаковых систем, хранящих и передающих информацию. К семиотическим формам трансляции практики можно отнести:

- представление опыта в базе данных (муниципальной, региональной, федеральной);
- размещение описания опыта в сети Интернет;
- представление опыта на педагогических конференциях, чтениях, круглых столах, конкурсах профессионального мастерства и т.п.;
- издание методической литературы;
- публикации в средствах массовой информации.

*Имитационный механизм* основан на стремлении к тождественности и предполагает обязательное участие группы субъектов. Это может быть пара «учитель - обучающийся», или пара «предмет-человек».

Имитационные формы трансляции практик основаны на взаимодействии их авторов и заинтересованных педагогов и заключаются в визуальном представлении образцов деятельности.

Широко используются:

- открытые занятия и мероприятия,



- обучающие семинары,
- мастер-классы,
- дни открытых дверей,
- выставки-презентации.

*Интерактивный механизм* заключается в совместном участии субъектов взаимодействия. При этом акцент переносится с отработанных способов действий на процессы переопределения ситуации, адаптации практики к новым условиям. Интерактивные формы трансляции образовательных практик становятся все более популярными и предполагают активное взаимодействие авторов практик и заинтересованных педагогов, в ходе которого формируются новые знания:

- творческие мастерские,
- стажерские площадки,
- творческие лаборатории и т.п.

Таким образом, предъявление лучшей практики через различные механизмы трансляции позволяет решить разные задачи:

- обеспечить доступность описания образовательной практики потенциальным пользователям (семиотический);
- формировать и развивать у педагогов и руководителей ОО мотивацию на изучение лучших практик (имитационный);
- транслировать задачи модернизации образования на муниципальном, региональном уровнях и лучшие образовательные практики как способы их решения (интерактивный).

#### **Банк педагогического опыта.**

В качестве оптимальной формы предъявления лучшей образовательной практики, основанной на семиотическом механизме, выделим банк педагогического опыта. Банк является одной из важных составляющих системы накопления, хранения, стимулирования, осмысления и использования лучших педагогических практик.

Целью создания банка данных является популяризация лучших педагогических практик на основе нового профессионального мышления, изучения результатов научно-методической, инновационной работы образовательных организаций.

Авторами выступают:

- педагогические коллективы образовательных организаций;
- творческие профессиональные объединения педагогов;
- руководители ОО;
- педагоги.

Лучшие педагогические практики могут быть представлены в банке (муниципальном, региональном) в разных формах: в виде системы карточек эффективного опыта, информационных карт педагогического опыта, системы информационно-педагогических модулей и т.д.

Организация работы с Банком регламентируется соответствующим локальным актом и обеспечивает создание следующих условий:

- открытость и доступность информации для педагогического сообщества;
- возможность общественной экспертизы лучших педагогических практик.

Реализация идеи общественной экспертизы возможна посредством интернет-технологий при размещении банка в открытом доступе в сети Интернет. В этом случае предъявление практик должно сопровождаться общественным обсуждением и получением обратной связи.

Для оценки состояния банка лучших педагогических практик могут использоваться следующие показатели:

- количество материалов в банке данных;
- частота обращения к материалам банка;
- отношение востребованных практик к общему числу материалов, представленных в банке;
- количество пользователей банка;
- количество посетителей сайта (в случае размещения банка в сети Интернет).

## Приложение №7

### ПОРТФОЛИО

Портфолио (от франц. *porter* - излагать, формулировать, нести и *folio* - лист, страница) - досье, собрание достижений. В переводе с итальянского означает «папка с документами», «папка специалиста» (Словарь иностранных слов).

Портфолио учителя оформляется в папке-накопителе с файлами (скоросшивателе). Каждый отдельный материал, включенный в портфолио, должен датироваться. Состав портфолио зависит от конкретных задач, которые ставит перед собой учитель.

Портфолио для аттестации целесообразно вести параллельно по нескольким разделам.

#### Титульный лист.

#### Раздел 1. Общие сведения о педагоге

Данный раздел включает материалы, отражающие достижения учителя в различных областях:

- фамилия, имя, отчество, год рождения;
- образование (что и когда окончил, полученная специальность и квалификация по диплому);
- трудовой и педагогический стаж, стаж работы в данной ОО;
- повышение квалификации (название структуры, где прослушаны курсы, год, месяц, проблематика курсов, количество часов);
- копии документов, подтверждающих наличие ученых и почетных званий и степеней;

- наиболее значимые правительственные награды, грамоты, благодарственные письма;
- дипломы различных конкурсов;
- другие документы по усмотрению аттестуемого.

Этот раздел позволяет судить о процессе индивидуального развития педагога.

## **Раздел 2. Результаты педагогической деятельности**

В этот раздел помещаются:

- материалы мониторинга с анализом результатов освоения обучающимися образовательных программ и сформированности у них ключевых компетентностей по преподаваемому предмету;
- самоанализ деятельности педагогического работника за 3-5;

**Самоанализ деятельности** педагогического работника пишется в свободной форме и может иметь следующую структуру: *основные идеи, которыми педагог руководствуется в своей деятельности, его кредо, выделение основных целей на конкретный межаттестационный период, способы достижения целей, характеристика результатов применения тех или иных технологий, методов, приемов (сравнительная, но не теория вопроса), наиболее значимые достижения, как собственной педагогической деятельности, так и деятельности обучающихся, трансляция собственного педагогического опыта (подробнее см. Приложение №6), возникшие проблемы и пути их решения, перспективы.*

- результаты промежуточной и итоговой аттестации обучающихся; наличие медалистов;
- поступление в вузы по специальности и т.п.

Материалы данного раздела должны давать представление о динамике результатов педагогической деятельности аттестуемого за определенный период.

## **Раздел 3. Научно-методическая деятельность**

В этот раздел помещаются методические материалы, свидетельствующие о профессионализме педагога:

- материалы, в которых обосновывается выбор аттестуемым образовательной программы и комплекта учебно-методической литературы;
- материалы, в которых обосновывается выбор аттестуемым используемых образовательных технологий;
- материалы, содержащие обоснование применения аттестуемым в своей практике тех или иных средств педагогической диагностики для оценки методик;
- информация об использовании информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе;
- информация о работе в методическом объединении, участие в педсоветах, методсоветах ОО, информация о сотрудничестве с методическим центром, вузами и другими учреждениями (выступления);
- информация об участии в профессиональных и творческих педагогических конкурсах;
- информация об участии в методических и предметных неделях;

- информация об организации и проведении семинаров, «круглых столов», мастер-классов и т.п.;
- информация о проведении научных исследований, подготовке творческого отчета, реферата, доклада, статьи;
- другие документы.

#### **Раздел 4. Внеурочная деятельность по предмету**

Раздел содержит документы:

- список творческих работ, рефератов, учебно-исследовательских работ, проектов, выполненных учащимися по предмету;
- анализ участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, интеллектуальных марафонах, дистанционных конкурсах и др.;
- сценарии внеклассных мероприятий по предмету;
- программы предметных кружков и факультативов;
- другие документы.

#### **Раздел 5. Учебно-материальная база**

В этом разделе помещается выписка из паспорта учебного кабинета (при его наличии):

- список словарей и другой справочной литературы по предмету;
- список наглядных пособий (макеты, таблицы, схемы, иллюстрации, портреты, CD, DVD-носители и др.);
- наличие технических средств обучения;
- наличие компьютера и компьютерных средств обучения (программы виртуального эксперимента, контроля знаний, мультимедийные электронные учебники и т.п.);
- наличие дидактического материала, сборников задач, упражнений,
- примеров рефератов и сочинений и т.п.;
- измерители качества обученности учащихся;
- другие документы.

#### **Раздел 6. Документы**

Официальные документы (ксерокопии)

- Диплом
- Аттестационный лист
- О прохождении курсов
- Грамоты, дипломы
- Благодарственные письма
- И др. факты, достойные упоминания.

## Словарь основных понятий

## А

*Аттестация* – выявление соответствия работника определенному уровню квалификации; готовности и способности решать функциональные задачи определенной сложности.

## Д

*Деятельность* – человеческая форма активности, выражающаяся в целенаправленном преобразовании им природной и социальной действительности.

## К

*Квалификационная категория* – соответствующий нормативным критериям уровень квалификации, профессионализма и продуктивности (устойчивых результатов деятельности) педагогического и управленческого труда, обеспечивающий работнику возможность решать профессиональные задачи определенной степени сложности.

Различные квалификационные категории предполагают, прежде всего, дифференциацию уровня сложности функциональных задач, которые решает работник. Они носят иерархический характер. Более высокая категория предполагает способность выполнять все виды работ, относящихся к предыдущей категории плюс еще что-то.

*Квалификационные характеристики должностей работников образования* представлены в Едином квалификационном справочнике (ЕКС) должностей руководителей, специалистов и служащих.

Требования, предъявляемые ЕКС к работникам образования, направлены на повышение результативности их труда, трудовой активности, деловой инициативы и компетентности работников образования, наиболее полное использование их профессионального и творческого потенциала, рациональную организацию труда и обеспечение его эффективности.

*Компетентностный профиль* – совокупность компетенций, необходимых для решения всех функциональных задач соответствующей профессиональной деятельности. Компетентностный профиль работников различных квалификационных категорий должен содержать как качественный состав компетенций, так и меру их выраженности.

*Компетентность* – новообразование субъекта деятельности, формирующееся в процессе профессиональной подготовки, представляющее собой системное проявление знаний, умений, способностей и личностных качеств, позволяющие успешно решать функциональные задачи, составляющие сущность профессиональной деятельности.

*Контрольно-измерительные материалы* – конкретные способы измерения и оценки того или иного показателя. Среди достаточно распространенных контрольно-

измерительных материалов, используемых для аттестации работников системы образования – диагностические карты, экспертные листы, листы самооценки, психолого-педагогические тесты, тесты знаний.

*Критерий* (греч. *kriterion* – мерило) - отличительный признак, на основе которого, производится оценка или принимается решение. Аттестационные критерии устанавливаются в соответствии с целями экспертизы, они позволяют вынести суждение относительно соответствия имеющейся квалификации той или иной квалификационной категории. Обычно критерий выражается через определенные показатели. Используемые в ходе аттестации критерии могут быть качественными и количественными. Качественные критерии (словесные, сравнительные) позволяют описать содержание и специфику рассматриваемого признака и дать его оценку, например: «превышает требования должностной инструкции», «соответствует должностной инструкции», «существенно ниже, чем требует должностная инструкция». Количественные (числовые, балльные) критерии отражают меру выраженности. К ведущим критериям отнесения педагогов к соответствующей квалификационной категории выступают: уровень развития педагогической компетентности, результативность учебной и воспитательной деятельности, удовлетворенность потребителей образовательной услуги.

## **М**

*Методы диагностики профессиональных компетенций* – конкретные способы получения информации о мере выраженности и индивидуальном своеобразии различных профессиональных компетенций. В процессе аттестации могут использоваться следующие методы диагностики: психолого-педагогические тестирование, экспертная оценка; анализ процесса выполнения деятельности и ее результатов; самооценка; анализ документации, программной продукции, методических и дидактических материалов и др.

## **П**

*Педагогическая деятельность* – один из видов деятельности, выражающийся в целенаправленном развитии обучающегося, овладение им основами культуры, всестороннем развитии его способностей. Педагогическая деятельность как совместная предполагает «субъект-субъектные отношения» в процессе деятельности. Педагог и обучающийся выступают как равнозначные субъекты педагогического процесса.

*Показатель* – данные, по которым можно судить о состоянии, ходе, развитии чего-нибудь. Показатели могут подразделяться на: 1) единичные и групповые; 2) аналитические, плановые, прогнозные, отчетные, статистические; 3) технические, экономические, социальные, организационные и др.; 4) абсолютные, относительные, удельные; 5) среднеарифметические, средневзвешенные и др.

*Профессиональная квалификация* является интегральным образованием, включающим в себя профессиональное образование, профессиональный опыт,

мотивацию, профессиональную компетентность и другие профессиональные характеристики. Профессиональная квалификация непосредственно влияет на качество и результативность деятельности работника, она обеспечивает готовность выполнения профессиональных задач соответствующего уровня.

*Профессионально важные качества (ПВК)* – индивидуальные свойства субъекта деятельности, которые необходимы и достаточны для реализации на нормативно заданном уровне профессиональной деятельности и которые значимо и положительно коррелируют с одним или несколькими ее основными результативными параметрами – качеством, производительностью, надежностью. В качестве ПВК могут выступать как психологические, так и другие свойства субъекта – соматические, биологические, морфологические, конституциональные, типологические, нейродинамические и др.

*Профессиональный стандарт* педагогической деятельности – система требований к качествам (компетентности) субъекта деятельности, которые в своей целостности определяют возможность занятия конкретной должности и определяют успех в педагогической деятельности. Эти качества не сводятся к знаниям, умениям, способностям и личностным характеристикам работника, которые в своих интегральных проявлениях лежат в основе профессиональной компетентности. Профессиональный стандарт – система требований к работнику, определяющая возможность занять определённую должность, быть допущенному к определённой деятельности.

*Процедура аттестации* – порядок выполнения, последовательность шагов и действий при реализации различных форм аттестации.

## **Ф**

*Форма аттестации* – способ существования содержания аттестации, неотделимый от него и служащий его выражением. Форма задает некоторый образец, вид, способ, который позволяет провести оценку уровня квалификации. К наиболее распространенным способам аттестации относятся: психолого-педагогическое тестирование, экзамен, творческий отчет, авторский проект, представление методических, научно-методических, опытно-экспериментальных разработок, самоанализ деятельности, экспертиза компетентности работников, анализ результативности деятельности. В каждом конкретном случае могут быть выбраны различные формы осуществления аттестации.

## **Э**

*Экспертиза* – исследование компетентными людьми какого-либо вопроса (процесса), требующего специальных знаний в области в определенной области с предоставлением мотивированного заключения.

## Литература (в помощь педагогу при подготовке к аттестации)

1. Алферов Ю.С., Курдюмова И.М., Писарева Л.И. Оценка и аттестация кадров образования за рубежом. М.: «Российское педагогическое агентство», 1997. 146 с.
2. Аминов Н.А., Болотов И.А., Воробьев А.Н. Психологический отбор на педагогические специальности. Ярославль, Из-во НПЦ "Психодиагностика", 1994, 57 с.
3. Анастаси А., Урбина С. Психологическое тестирование. – СПб.: Изд-во Питер, 2003. – 688с.
4. Андриенко А.В. Структура специальных педагогических способностей учителя математики и психологические условия формирования. Автореф. дис. канд. психол. наук. М., 1990.
5. Анисимов О.С. Профессиональное мышление преподавателя // Вестник высшей школы. - №9. - 1987.- С.40-45.
6. Ансимова Н.П. Психология постановки учебных целей. Монография. Ярославль: Изд-во ЯГПУ. 2006.
7. Ансимова Н.П., Кузнецова И.В. Критерии эффективности центров реабилитации по работе с детьми и подростками, имеющими отклонения в поведении: Ярославль: Издательство ЯГПУ, 1999. 48 с.
8. Артемьева Т.И. Методологический аспект проблемы способностей. М.: Наука, 1977. – 183 с.
9. Бабанский Ю.К. Оптимизация процесса обучения: Общедидактический аспект. М., 1977.
10. Бабанский Ю.К. Комплексный подход к воспитанию учащихся. – Киев: Рад. школа, 1985. – 236 с.
11. Белкина В.Н., Карпов А.В., Ревякина О.В. Теория и практика формирования профессиональной педагогической рефлексии. Ярославль, ЯГПУ, 2006. – 325с.
12. Бишоп С. Тренинг ассертивности. СПб. : Питер. 2001. – 208 с.
13. Богоявленская Д.Б. Интеллектуальная активность как проблема творчества. РГУ, 1983 – 115 с.
14. Богоявленская Д.Б. Основные современные концепции творчества и одаренности. М.: Педагогика 1997. – 286 с.
15. Божович Л.И. Личность и ее формирование в детском возрасте. — М.: Просвещение, 1968. — 464 с.
16. Божович Л.И. Проблема развития мотивационной сферы ребенка. / Изучение мотивации поведения детей и подростков. М., 1972, с.7-44.
17. Бородина А.А., Нартова-Бочавер С.К. Значимые события в жизни современных подростков // Актуальные проблемы современного детства. М., 1996. С. 63-66.
18. Брушлинский А.В. Субъективное мышление, учение, воображение. –М.: Изд-во «Институт практической психологии»; Воронеж: изд-во НПО «Модэк», 1996. – 392с.
19. Бухвалов В.А., Плинер Я.Г. Педагогическая экспертиза школы: пособие для методистов, завучей и директоров шк. – М.: Центр "Пед. поиск", 2000. – 160 с.



20. Ванек Д., Манн Ф. Профессиональная подготовка учителей и проблемы формирования мотивации достижений и контроля за действием. // Вопросы психологии. – 1989. - № 3. – С. 21 – 28.
21. Громкова, М.Т. Андрагогика: теория и практика образования взрослых: Учеб. пособие для системы доп. проф. образования; учеб. пособие для студентов вузов / М.Т. Громкова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2005. – 495 с. – (Серия «Высшее профессиональное образование: Педагогика»).
21. Дружилов С.А. Психологические проблемы формирования профессионализма и профессиональной культуры специалиста / Институт повышения квалификации. Новокузнецк: ИПК, 2000.
22. Елагина В.С. Типичные недостатки и затруднения учителей естественнонаучных дисциплин при осуществлении межпредметных связей в школе // [www.biysk.secna.ru/jurnal/n8-9\\_2001/aktual\\_problem/elagina.doc](http://www.biysk.secna.ru/jurnal/n8-9_2001/aktual_problem/elagina.doc)
23. Заболотнова Е.Ю. Гриценко В.А. Использование информационных ресурсов в преподавании географии // Информационные и коммуникационные технологии в общем, профессиональном и дополнительном образовании: ученые записки Института информатизации образования РАО.- М.: ИИО РАО, 2004.- Т. 13.- С. 101-106.
24. Зимняя В.В. Педагогическая психология. М.: Логос, 1999.
25. Змеев, С.И. Технология обучения взрослых: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. – М.: Издательский центр «Академия», 2002. – 128 с.
26. Ильин Е.П. Мотивы и мотивация. СПб: Питер, 2002. – 477с.
27. Канн-Калик В.А. Учителю о педагогическом общении. М., 1987.
28. Карпов А.В. (ред.) Психология труда. Учебник для вузов. М.: Владос, 2005. – 387с.
29. Карпов А.В. Психология менеджмента. Учебник для вузов. М.: Гардарики, 1999. – 562с.
30. Карпов А.В., Маркова Е.В. Психология стилей управленческих решений. Учебное пособие. Ярославль, 2003. 108с.
31. Карпов А.В., Скитяева И.М. Психология метакогнитивных процессов личности. М., ИП РАН, 2005. – 356 с.
32. Карпов А.В., Савин И.Г. Психологический анализ деятельности. Ярославль, 2005.
33. Кашапов М.М. Закономерности и механизмы творческого профессионального мышления преподавателя // Высшая школа на современном этапе: психология преподавания и обучения. Том 2 // Международный сборник статей / Под ред. проф. М.М.Кашапова. М.- Ярославль: Изд-во «Российское психологическое общество», 2005. С. 74 - 77.
34. Кашапов М.М. Ключевые компетенции педагогов старшего звена школы // Ярославский психологический вестник. Выпуск 9. М.-Ярославль, «Российское психологическое общество», 2003. С. 110 - 112. (совместно с И.В.Корневой).
35. Кашапов М.М. Компетентность: понятие, виды, основные подходы к диагностике компетентности психолога // ЧФ: Социальный психолог, 2003. Выпуск № 1 (5). С. 39 – 44. (Совместно с Киселевой Т.Г., Коточиговой Е.В.).
36. Кашапов М.М. Психология творческого мышления профессионала. Монография. М.: ПЕР СЭ. 2006. 688 с.

37. Киселева Т.Г., Коточигова Е.В. Компетентности учителя начальной школы: Методическая разработка. Ярославль, ИРО, 2004. 35 с.
38. Ксензова Г.Ю. Психологические основы воспитательной деятельности учителя. Тверь: ТВГУ, 2001. – 400с.
39. Курдюкова Н.А. Оценивание успешности учебной деятельности как психолого-педагогическая проблема: Автореф. канд. дис. – СПб., 1997 – 22 с.
40. Лабунская В.А., Менджерицкая Ю.А., Бреус Е.Д. Психология затрудненного общения. М.: АСАДЕМА. 2001. – 288с.
41. Лернер И.Я. Дидактические основы методов обучения. М., 1981.
42. Лукьянова М.И. Психолого-педагогическая компетентность учителя: диагностика и развитие: монография Ульяновск: УИПК ПРО, 2002, 184с.
43. Маркова А.К., Матис Т.А., Орлов А.Б. Формирование мотивации учения. М.: Просвещение. 1990.
44. Модель специалиста с высшим профессиональным образованием / Под ред. В.Д.Шадрикова. М., 2003.
45. Никулина Н.В. Трансляция инновационных образовательных практик: как добиться муниципальных эффектов. – М.: АПКИППРО, 2011.
46. Пазухина С.В. Педагогическая успешность диагностики и развитие профессионального сознания учителя. СПб.: Речь, 2007. 218 с.
47. Пахомова Е.М. Проблемы выявления, изучения, обобщения и распространения педагогического опыта в работе учреждений методической службы // Методист. – 2005 - №2.
48. Психология профессионального педагогического мышления. // Под ред. Кашапова М.М. / М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2003. 398 с.
49. Равен Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация / Пер с англ. М.: Когито-Центр, 2002.
50. Равен Дж. Педагогическое тестирование: Проблемы, заблуждения, перспективы. /Пер. с англ. М.:Когито-Центр, 2001.
51. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. – СПб: Изд-во «Питер», 2000 – 712с.
52. Семенова И.И. Сопровождение аттестации педагогических работников: новый взгляд на работу методических служб // «Академический вестник», №1 (7) ГБОУ ВПО МО "Академия социального управления", 2013.
53. Скворцова Ю.В. Метакогнитивные компоненты педагогического мышления преподавателя высшей школы. Дис. ... канд. психол. наук. Ярославль, 2006. 201 с.
54. Скороходова Н.Ю. Деятельность учителя по освоению развивающего стиля управления учебной группой. Тверь. ТвГУ. 2002 – 136 с.
55. Скрынникова О.А. Материалы по предупреждению неуспеваемости учащихся //Лучшие страницы педагогической прессы - №2, 2002, стр.41-49.
56. Сухомлинский В.А. Разговор с молодым директором школы- М.: Просвещение 1973, 71 с.
57. Фролов Ю.В., Махотин Д.А. Компетентностная модель как основа оценки качества подготовки специалистов // Высшее образование сегодня. 2004.№ 8. С. 34 – 41.
58. Черепанов В.С. Экспертные оценки в педагогических исследованиях. М.: Педагогика, 1989. – 152 с.

59. Шадриков В.Д. Личностные качества педагога как составляющие профессиональной компетентности // Вестник Ярославского государственного университета. - 2006. - №1. - С. 15-20.
60. Шадриков В.Д. Ментальное развитие человека. М.: Аспект Пресс, 2007. 284с.
61. Шадриков В.Д. Мир внутренней жизни человека. М.: Логос, 2006. – 385 с.
62. Шадриков В.Д. Новая модель специалиста: инновационная подготовка и компетентностный подход // Высшее образование сегодня. 2004. № 8. С. 26 – 31.
63. Шадриков В.Д. Происхождение человечности: Учебное пособие для высших учебных заведений. Изд. 2-е, перераб. и доп. М.: Логос, 2003. 296 с.
64. Шадриков В.Д. Способность и одаренность // Одаренность: рабочая концепция. Материалы I Международной конференции (Самара, 1 – 3 октября 2000 г.). /Под ред. Д.Б.Богоявленской. М. 2002. С. 20 – 25.
65. Шадриков В.Д. Теоретические взгляды на природу способностей // Системогенез учебной и профессиональной деятельности. Мат-лы II Всерос. науч. практ. конф. Под ред. Ю.П.Поваренкова. – Ярославль: «Канцлер», 2005 – С.12 – 19.
66. Шадриков В.Д., Дружинин В.Н. Системный подход к измерению способностей / Диагностика профессиональных и познавательных способностей. М.: ИП АН СССР, 1988. С. 5-27.
67. Якиманская И.С. Личностно-ориентированное обучение в современной школе. М., 1996.

ДЛЯ ЗАМЕТОК.