

Утверждаю:



Директор ГБОУ Школы № 1566

Т. В. Смирнова

28.08.2015 г.

Принято на заседании

Управляющего Совета

31 августа 2015 г.

Принято на заседании

Педагогического совета

28.08.2015г.

Протокол №1

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ АТТЕСТАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ГБОУ ШКОЛЫ № 1566

1. Общие положения

1.1. Цели, задачи и принципы аттестационного процесса

Аттестация – комплексный, непрерывный и индивидуальный процесс оценки деятельности педагога, предмет этой оценки – достижения педагогов, главная задача – экспертная оценка, обеспечение стимулирования к осмыслению и решению профессиональных педагогических проблем. Аттестация проводится в целях установления соответствия уровня квалификации педагогических работников требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей) или подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности.

Аттестация как одна из составляющих образовательного процесса ориентируется на достижение **следующих целей:**

- выявление реального уровня компетентности педагогического работника;
- формирование у аттестуемого внутренней готовности к осознанному и самостоятельному построению, корректировке и реализации перспектив своего развития (профессионального, личностного);
- самостоятельное нахождение лично значимых смыслов в конкретной профессиональной деятельности;
- реализацию лично ориентированных моделей оценки, расширение мотивационной сферы деятельности;
- развитие системы проектирования личностных достижений педагогов.

Основными задачами аттестации являются:

- стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогических работников, их методологической культуры, личностного профессионального роста, использования ими современных педагогических технологий;
- повышение эффективности и качества педагогического труда;

- выявление перспектив использования потенциальных возможностей педагогических работников;
- учет требований федеральных государственных образовательных стандартов к кадровым условиям реализации образовательных программ при формировании кадрового состава образовательных учреждений;
- определение необходимости повышения квалификации педагогических работников;
- обеспечение дифференциации уровня оплаты труда педагогических работников.

Аттестация педагогических кадров помогает:

- создать в школе благоприятную рабочую обстановку, атмосферу заинтересованного внимания к достижениям каждого учителя;
- выявить профессиональную компетентность педагогов, сделать их уровень профессионализма объективно доказанным для самого себя и окружающих;
- наметить перспективы профессионального роста педагогов.

Это дает возможность не только измерять и оценивать, но и прогнозировать, проектировать, формировать и мотивировать педагогическую деятельность.

Система аттестации обеспечивает:

- мобилизацию внутренних ресурсов образования;
- оптимизацию организационных форм, экономических и управленческих механизмов;
- использование разнообразных форм обеспечения обновления профессионального образования.

Технология проведения аттестации предполагает эффективное использование информационных, технологических, научных и организационных ресурсов, а также развитие системы социального партнерства в сфере образования.

В рамках аттестации педагогических работников определяются уровень их квалификации, результаты трудовой деятельности, деловые и личностные качества. Результаты аттестации лежат в основе дифференцированной оплаты труда.

1.2. Основные принципы проведения аттестации

Основными принципами аттестации являются коллегиальность, гласность, открытость, обеспечивающие объективное отношение к педагогическим работникам, недопустимость дискриминации при проведении аттестации.

В рамках проведения аттестации действует принцип "сопровождения" учителя на протяжении всего образовательного маршрута, поэтому для аттестуемого личностное развитие становится более важным, чем нормативный результат, определяемый традиционными методами контроля. Таким образом, результаты аттестации лично значимы для учителя.

Педагог должен ориентироваться в существующих системах оценок и быть знаком с организационной стороной аттестации, а также должен испытывать потребность в том, чтобы его оценивали в соответствии с принятыми критериями, и доверять этим критериям.

Аттестационная процедура большинством учителей воспринимается как стресс. Чтобы его избежать, педагог заранее начинает подготовку к аттестации, включающую в себя несколько компонентов:

- интеллектуальный – понимание обязанностей, задач, знание средств, необходимых для достижения актуальных целей, и прогноз успешности аттестации;
- эмоциональный – уверенность в успехе, чувство ответственности;
- мотивационный – интерес, стремление успешно выполнить поставленную задачу;
- волевой – мобилизация сил, сосредоточенность на мероприятии, преодоление сомнений.

В ходе аттестационного процесса постоянно осуществляется самооценка учителя, которая носит многоаспектный характер, т. е. одновременно является:

- результативной – учитель самостоятельно на протяжении определенного периода фиксирует, отмечает количественные показатели;
- аналитической – учитель анализирует собственные успехи и неудачи, оценивает субъективный уровень сложности образовательного процесса, называет причины возникающих трудностей; может оценивать эффективность своей работы за определенный период;
- рефлексивной – предметом оценки являются собственные чувства и эмоции учителя, которые он испытывает по отношению к образовательному процессу в целом;
- прогностической – учитель способен наметить перспективы своих достижений.

При организации аттестации учитывается комфортность образовательной среды. Под комфортностью следует понимать атмосферу спокойствия, доброжелательности и поддержки, которую должен испытывать каждый учитель, оказавшийся в ситуации оценки и контроля.

2. Аттестация с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности

2.1. Требования к проведению аттестации с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемой должности.

Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям проводится один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией, сформированной в ГБОУ Школа № 1566 в составе председателя комиссии, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии, а также представителя выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работодатель знакомит педагогических работников с распорядительным актом, содержащим список работников, подлежащих аттестации, графиком проведения аттестации под роспись не менее чем за 30 календарных дней до дня проведения их аттестации по графику.

Для проведения аттестации на каждого педагогического работника работодатель вносит в аттестационную комиссию организации представление, в котором содержатся следующие сведения о педагогическом работнике:

- а) фамилия, имя, отчество (при наличии);
- б) наименование должности на дату проведения аттестации;
- в) дата заключения по этой должности трудового договора;
- г) уровень образования и (или) квалификации по специальности или направлению подготовки;
- д) информация о получении дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности;
- е) результаты предыдущих аттестаций (в случае их проведения);
- ж) мотивированная всесторонняя и объективная оценка профессиональных, деловых качеств, результатов профессиональной деятельности педагогического работника по выполнению трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором.

Работодатель знакомит педагогического работника с представлением под роспись не позднее, чем за 30 календарных дней до дня проведения аттестации. После ознакомления с представлением педагогический работник по желанию может представить в аттестационную комиссию организации дополнительные сведения, характеризующие его профессиональную деятельность за период с даты предыдущей аттестации (при первичной аттестации – с даты поступления на работу).

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

Аттестация проводится на заседании аттестационной комиссии с участием педагогического работника.

Заседание аттестационной комиссии считается правомочным, если на нем присутствуют не менее двух третей от общего числа членов аттестационной комиссии.

В случае отсутствия педагогического работника в день проведения аттестации на заседании аттестационной комиссии по уважительным причинам, его аттестация переносится на другую дату, и в график аттестации вносятся соответствующие изменения, о чем работодатель знакомит работника под роспись не менее чем за 30 календарных дней до новой даты проведения его аттестации.

При неявке педагогического работника на заседание аттестационной комиссии без уважительной причины аттестационная комиссия проводит аттестацию в его отсутствие.

Аттестационная комиссия рассматривает представление, дополнительные сведения, представленные самим педагогическим работником, характеризующие его профессиональную деятельность (в случае их представления).

2.2. Решение аттестационной комиссии

По результатам аттестации педагогического работника аттестационная комиссия принимает одно из следующих решений:

- соответствует занимаемой должности (указывается должность педагогического работника);
- не соответствует занимаемой должности (указывается должность педагогического работника).

В отсутствие аттестуемого педагогического работника решение принимается аттестационной комиссией открытым голосованием (большинством голосов членов аттестационной комиссии организации, присутствующих на заседании).

Педагогический работник, являющийся членом аттестационной комиссии организации, при прохождении аттестации не участвует в голосовании по своей кандидатуре.

В случаях, когда не менее половины членов аттестационной комиссии организации, присутствующих на заседании, проголосовали за решение о соответствии работника занимаемой должности, педагогический работник признается соответствующим занимаемой должности. Результаты аттестации педагогического работника, непосредственно присутствующего на заседании аттестационной комиссии организации, сообщаются ему после подведения итогов голосования.

Результаты аттестации педагогических работников заносятся в протокол, подписываемый председателем, заместителем председателя, секретарем и членами аттестационной комиссии, присутствовавшими на заседании, который хранится с представлениями, дополнительными сведениями, представленными самим педагогическими работниками, характеризующими их профессиональную деятельность (в случае их наличия), у работодателя.

На педагогического работника, прошедшего аттестацию, не позднее двух рабочих дней со дня ее проведения секретарем аттестационной комиссии организации составляется выписка из протокола, содержащая сведения о фамилии, имени, отчестве (при наличии) аттестуемого, наименовании его должности, дате заседания аттестационной комиссии, результатах голосования, о принятом аттестационной комиссией решении.

Работодатель знакомит педагогического работника с выпиской из протокола под роспись в течение трех рабочих дней после ее составления. Выписка из протокола хранится в личном деле педагогического работника.

Результаты аттестации в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники:

- а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- б) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;
- в) беременные женщины;

г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;

д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

е) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами "г" и "д", возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков. Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом "е", возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

Аттестационная комиссия дает рекомендации работодателю о возможности назначения на соответствующие педагогические должности лиц, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе "Требования к квалификации" раздела "Квалификационные характеристики должностей работников образования" Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) профессиональными стандартами, но обладающих достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющих качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности.

3.2. Работа с аттестуемыми педагогическими работниками

Работа с аттестуемыми педагогическими работниками проводится в два этапа.

Первый, организационный, включает в себя:

- ознакомление работников с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, требованиями к квалификации работников образования, правами аттестуемого педагога;
- проведение инструктивно-методических совещаний;
- оказание методической помощи аттестуемым учителям;
- работу психологов с аттестуемыми.

В рамках второго этапа деятельности выносятся решение о соответствии или несоответствии занимаемой должности, утверждается приказ о результатах аттестации, подводятся ее итоги.

3.3. Итоги аттестации

Итогом аттестации должны стать:

- рост общей и профессиональной культуры педагога;
- расширение знаний по преподаваемому предмету; повышение профессионализма и конкурентоспособности.
- положительная динамика качества знаний учащихся.