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

**Подготовила: Тельминова М.И. ст.воспитатель**

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

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

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

Новая форма **аттестации** педагогических работников, утверждённая приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. N 276, действительно требует от педагогов очень компетентного подхода к процессу сбора и предоставления информации о своей профессиональной деятельности.

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

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

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

Зарегистрирован в Минюсте России 23.05.2014 N 32408.

Вступил в силу с 14 июня 2014 года.

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

Новый **порядок**:

• является актом прямого действия;

• применяется к педагогическим работникам образовательных организаций, замещающим должности, указанные в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, утверждённых Постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 N 678;

• распространяется на работников, работающих по основному месту работы, совместительству, в **порядке** совмещения должностей.

Согласно действующему **Порядку**, **аттестация** проводится в целях установления соответствия уровня квалификации педагогических работников требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям *(первой или высшей)* или подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности.

Нормативные документы:

1. Закон РФ *«Об образовании»*

2. Приказ Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276

3. Трудовой кодекс Российской Федерации

4. Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих *(от 26 августа 2010 г. № 761н)*

5. Номенклатура должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность *(от 08 августа 2013 г. № 678)*

Основными задачами **аттестации являются**:

• стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогических работников, их методологической культуры, личностного профессионального роста, использования ими современных педагогических технологий;

• повышение эффективности и качества педагогического труда;

• выявление перспектив использования потенциальных возможностей педагогических работников;

• учет требований федеральных государственных образовательных стандартов к кадровым условиям реализации образовательных программ при формировании кадрового состава образовательных учреждений;

• определение необходимости повышения квалификации педагогических работников;

• обеспечение дифференциации уровня оплаты труда педагогических работников с учетом установленной квалификационной категории и объема их педагогической работы;

• учет требований федеральных государственных образовательных стандартов к кадровым условиям реализации образовательных программ при формировании кадрового состава организаций.

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

1. Оценка уровня квалификации педагога для установления соответствия требованиям занимаемой должности и требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям *(первой или высшей)* на основе анализа их профессиональной деятельности.

2. Стимулирование целенаправленного повышения уровня квалификации педагогических работников, повышение эффективности и качества педагогического труда.

Квалификационные категории предполагают, прежде всего, дифференциацию уровня сложности и качества решения профессиональных *(функциональных)* задач, стоящих перед работником. Они носят иерархический характер. Соответствие занимаемой должности означает, что педагог способен решать основные профессиональные задачи по своей должности на достаточном уровне. Первая и высшая квалификационные категории предъявляют более высокие требования к качеству решения профессиональных задач. Они предполагают более высокий уровень квалификации педагога.

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

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

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

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

1. Компетентность в области личностных качеств.

2. Компетентность в постановке целей и задач педагогической деятельности.

3. Компетентность в мотивировании обучающихся *(****воспитанников****)* на осуществление учебной *(****воспитательной****)* деятельности.

4. Компетентность в разработке программы деятельности и принятии педагогических решений.

5. Компетентность в обеспечении информационной основы педагогической деятельности.

6. Компетентность в организации педагогической деятельности.

Основное содержание.

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

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

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

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

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

**Порядок проведения аттестации** для подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым должностям.

1. Формирование **аттестационной комиссии**.

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

Состав комиссии:

- председатель комиссии;

- заместитель председателя;

- секретарь;

- члены комиссии (например, представители органов управления образовательной организации: Управляющего совета, Педагогического совета и т. д.)

- представитель выборного органа первичной профсоюзной организации.

Состав **аттестационной** комиссии утверждается **распорядительным** актом работодателя – приказом.

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

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

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

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

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

Остались категории работников:

- беременные женщины,

- женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам,

- лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 3 лет,

- работники, имеющие квалификационные категории;

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

Сроки прохождения **аттестации**:

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

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

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

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

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

В представлении указываются следующие сведения о работнике:

- фамилия, имя, отчество *(при наличии)*;

- наименование должности на дату проведения **аттестации**;

- дата заключения трудового договора по данной должности;

- уровень образования и *(или)* квалификации по специальности или направлению подготовки;

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

- результаты предыдущих **аттестаций**;

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

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

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

Представление на педагогического работника вносится в комиссию.

4. Проведение **аттестации**.

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

**Аттестация** проводится с участием **аттестуемого работника**.

В случае неявки работника на заседание комиссии.

1. Уважительная причина - **аттестация** переносится на другую дату. Необходимо внести соответствующее изменение в график проведения **аттестации** и ознакомить с ним работника под подпись не позднее, чем за 30 календарных дней до новой даты проведения его **аттестации**

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

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

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

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

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

Оформление **аттестационного** листа не предусмотрено.

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

Данный документ должен храниться в личном деле работника.

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

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

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

1. Представление руководителя *(Приложение 1)*.

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

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

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

Согласование заявления с работодателем не требуется.

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

Может быть отказано в приеме заявления:

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

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

- при обращении за установлением высшей или первой квалификационной категории следует до истечения одного года со дня принятия **аттестационной** комиссией решения об отказе в установлении квалификационной категории.

Не может быть отказано в приеме заявления:

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

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

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

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

- при наличии перерыва в педагогической деятельности;

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

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

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

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

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

-**Аттестационный лист не оформляется**

-Квалификационная категория сохраняется при увольнении работника

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

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

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

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

Общие положения

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

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

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

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

Оформление индивидуальной папки

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

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

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

Все копии должны быть заверены руководителем образовательного учреждения.

Структура индивидуальной папки педагогического работника:

1. Титульный лист

2. Общие сведения о педагоге:

• образование *(копия диплома)*;

• копия **аттестационного листа предыдущей аттестации**;

• повышение квалификации *(копии документов)*.

3. Сведения о достижениях **воспитанников**.

4. Информация о продуктивности методической деятельности педагога

5. Участие в профессиональных конкурсах

6. Информация об имеющихся наградах.

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

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

Примерные варианты вопросов и ответов:

В: Все ли пункты экспертного заключения обязательны?

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

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

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

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

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

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

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

3. Подведение итогов. Рефлексия. Обратная связь.

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

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

Заключение.

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

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

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