

**Положение
об аттестации педагогических работников
с целью подтверждения соответствия занимаемой должности**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со следующими документами:

- Закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. №273-ФЗ;
- Приказ Министерства образования Российской Федерации от 27.05.2013 г. «О Порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений»;
- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (в редакции Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ) и регламентирует порядок аттестации педагогических работников МБОУ «СОШ» с. Дутово (далее - Школа) с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности.

1.2. 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.

1.3. Основными принципами аттестации являются коллегиальность, гласность, открытость, обеспечивающие объективное отношение к педагогическим работникам.

2. Организация процедуры

2.1. Аттестация с целью подтверждения соответствия занимаемой должности проводится один раз в 5 лет в отношении педагогических работников, проработавших в должности более двух лет и не имеющих квалификационных категорий.

2.2. К категории педагогических работников, подлежащих обязательной аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности относятся лица, занимающие должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников (приказ Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 г. № 216 н «Об утверждении профессиональных групп должностей работников образования»). Руководящие работники, осуществляющие преподавательскую работу, проходят аттестацию с целью подтверждения соответствия занимаемой преподавательской должности на общих основаниях, если по этой должности не имеется квалификационной категории.

2.3. Аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности не подлежат:

- педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;
 - беременные женщины; женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
 - педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
 - педагогические работники, находящиеся в длительном отпуске сроком до одного года.
- Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Педагогические работники, имеющие вторую квалификационную категорию, также не подлежат аттестации, проводимой с целью подтверждения соответствия занимаемой должности.

2.4. Необходимость и сроки представления педагогических работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности определяется работодателем, в лице директора Школы.

2.5. Основанием для проведения аттестации является представление работодателя (далее - представление). Представление должно содержать мотивированную всестороннюю и объективную оценку профессиональных, деловых качеств педагогического работника, результатов его профессиональной деятельности, информацию о повышении квалификации, сведения о результатах предыдущих аттестаций и, при отрицательной оценке деятельности педагогического работника, характеристику условий труда, созданных в учреждении для исполнения работником должностных обязанностей.

2.6. Директор, у которого педагогическая работа выполняется работником по совместительству, вправе представить такого работника к аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности независимо от того, что по основному месту работы работник такую аттестацию прошел. Если работник выполняет педагогическую работу в разных должностях у одного работодателя и ни по одной из них не имеет квалификационной категории, то представление может содержать мотивированную всестороннюю и объективную оценку профессиональных, деловых качеств педагогического работника, результатов его профессиональной деятельности по всем должностям, в которых выполняется педагогическая работа.

2.7. Директор формирует состав аттестационной комиссии для проведения аттестации педагогических работников школы с целью подтверждения соответствия занимаемым ими должностям.

2.8. В целях защиты прав педагогических работников, если аттестуемый является членом профсоюза, при наличии конфликта интересов в работе аттестационной комиссии принимает участие представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

2.9. Если аттестуемый не является членом профсоюза, то участие в работе аттестационной комиссии представителя выборного органа профсоюзной организации необязательно.

2.10. Установленное на основании аттестации соответствие занимаемой должности действительно в течение пяти лет.

3. Процедура проведения аттестации на соответствие занимаемой должности

3.1. Процедура аттестации педагогических работников с целью подтверждения соответствия занимаемым должностям на основе оценки их профессиональной деятельности представляет собой утверждённую в установленном порядке и предписанную к исполнению стандартную совокупность последовательных действий.

3.2. Первый этап – подготовительный.

Подготовительная работа по подготовке к аттестации на соответствие занимаемой должности включает в себя:

- внесение в трудовой договор с работником пункта об обязанности проходить аттестацию;
- составление списка работников, подлежащих аттестации, и работников, временно освобожденных от нее;
- составление перспективного пятилетнего плана прохождения аттестации на соответствие занимаемой должности;
- проведение разъяснительной работы о целях и порядке проведения аттестации.

3.3. Второй этап – организационный.

3.3.1. Директор издает приказ в отношении педагогических работников, подлежащих в настоящий момент аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности. Приказом определяются мероприятия, сроки их проведения, ответственные лица, другие необходимые распоряжения.

3.3.2. Заместитель директора готовит всестороннее объективное представление на аттестуемого педагогического работника.

3.3.3. Директор знакомит педагогического работника с подготовленным представлением. Факт ознакомления работника с представлением подтверждается подписью работника с

указанием соответствующей даты. Отказ работника от подписи представления не является препятствием для проведения аттестации и оформляется соответствующим актом.

В случае отказа работника от подписи представления, он представляет в аттестационную комиссию заявление с соответствующим обоснованием и собственные сведения, характеризующие его трудовую деятельность за период с даты предыдущей аттестации (при первичной аттестации – с даты поступления на работу).

3.3.4. Наряду с представлением в аттестационную комиссию направляется справка выборного органа первичной профсоюзной организации о членстве аттестуемого.

3.3.5. Аттестационная комиссия в месячный срок рассматривает представление работодателя, результаты экспертизы и устанавливает дату, место и время проведения аттестации в зависимости от графика заседаний аттестационной комиссии. Информация о дате, месте и времени проведения аттестации, письменно доводится работодателем до сведения педагогического работника, подлежащего аттестации, не позднее чем за месяц до ее начала. Факт ознакомления с такой информацией удостоверяется подписью работника с указанием соответствующей даты. В случае отказа работника от ознакомления с данной информацией работодатель составляет акт.

3.3.6. Отказ работника от прохождения указанной аттестации относится к нарушению трудовой дисциплины.

3.4. Третий этап - проведение письменного квалификационного испытания.

3.4.1. При аттестации на соответствие занимаемой должности проводится письменное квалификационное испытание по вопросам, связанным с осуществлением педагогической деятельности по занимаемой должности.

3.4.2. Письменное квалификационное испытание проводится в форме подготовки конспекта урока (занятия) по предмету, который он преподает в текущем году;

3.4.3. Подготовка конспекта урока (занятия) как форма квалификационного испытания с целью подтверждения соответствия занимаемой должности учителя

Цель: Оценка уровня сформированности профессиональных педагогических компетенций, на основе которой выносится суждение о соответствии педагога занимаемой должности.

Задача: продемонстрировать владение материалом по преподаваемому предмету и достаточный уровень сформированности педагогических компетенций, позволяющих ему эффективно решать педагогические задачи при реализации учебной программы.

3.4.5. Общие требования к написанию конспекта:

1. Педагогическому работнику заранее предлагается определить учебный предмет и программу, в рамках которой будет выполняться письменная работа.

2. При проведении письменного квалификационного испытания педагогическому работнику предлагается инструкция, содержащая цель работы, тему урока (занятия), по которой должен быть составлен конспект, критерии оценки.

3. Конспект урока должен быть связан с освоением новой темы (нового учебного материала).

4. Конспект предполагает отражение основных этапов урока:

- организационный момент,
- опрос учащихся по заданному на дом материалу,
- объяснение нового материала,
- закрепление учебного материала,
- задание на дом.

При написании конспекта педагог может пропустить отдельные этапы или изменить структуру урока в соответствии со своим индивидуальным видением его построения.

5. Педагогическому работнику должны быть заранее известны критерии, по которым будет оцениваться его работа. (Приложение 1)

В ходе написания письменной работы педагогическому работнику предлагается раскрыть структуру и предметное содержание урока, сформулировать цели и задачи урока и его отдельных этапов, продемонстрировать владение методами и приемами мотивации учебной деятельности, организации учебной деятельности учащихся, проиллюстрировав это примерами учета индивидуальных особенностей учащихся и конкретных характеристик класса, в котором будет проводиться урок. Основные этапы урока и их содержание представлены в предлагаемой схеме написания конспекта урока (Приложение 2).

- 3.4.4. Результаты письменного квалификационного испытания доводятся до сведения аттестуемого в день проведения.
- 3.4.5. Для осуществления анализа результатов письменного квалификационного испытания и подготовки соответствующего экспертного заключения для аттестационной комиссии создается экспертная группа. Процедура создания экспертной группы регламентируется Положением об экспертных группах.
- 3.4.6. По итогам выполнения заданий, включенных в квалификационное испытание, с учетом достижений в области профессиональной деятельности, зафиксированных в представлении, экспертная группа готовит экспертное заключение для аттестационной комиссии.
- 3.5. Четвертый этап – принятие решения.**
- 3.5.1. Решение о соответствии (не соответствии) педагогического работника занимаемой должности принимает аттестационная комиссия на основании экспертного заключения.
- 3.5.2. Педагогический работник имеет право лично присутствовать при его аттестации на заседании аттестационной комиссии, о чем письменно уведомляет аттестационную комиссию при ознакомлении с представлением работодателя.
- 3.5.3. По результатам аттестации педагогического работника с целью подтверждения соответствия занимаемой должности аттестационной комиссии принимает одно из следующих решений:
- соответствует занимаемой должности (указывается должность работника);
 - не соответствует занимаемой должности (указывается должность работника).
- 3.5.4. Решение аттестационной комиссии оформляется протоколом.
- 3.5.5. На основании решения аттестационной комиссии в месячный срок издается приказ о соответствии (не соответствии) работника занимаемой должности.
- 3.5.6. По итогам аттестации, в срок не позднее 30 календарных дней с даты принятия решения аттестационной комиссии:
- директор Школы знакомит педагогического работника с решением аттестационной комиссии;
 - производится соответствующая запись в трудовой книжке;
 - один из аттестационных листов выдается на руки аттестуемому, второй аттестационный лист и выписка из приказа хранятся в личном деле педагогического работника.
- 3.6. Установленное на основании аттестации соответствие работника занимаемой должности действительно в течение пяти лет.

4. Порядок обжалования решений аттестационной комиссии

- 5.1. Педагогический работник вправе обжаловать результаты аттестации в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Приложение 1

Критерии оценки письменной работы педагога

Оцениваемые характеристики	Критерии оценки
Компетентность в области постановки целей и задач педагогической деятельности	Об уровне развития компетентности педагога в области постановки целей и задач педагогической деятельности можно судить по следующим критериям: • Учитель разделяет тему урока и цель урока. • Цели формулируются в понятной для ученика форме. • Поставленные перед учащимися цели способствуют формированию позитивной мотивации и росту интереса к учебной деятельности. • Поставленные перед учащимися цели способствуют организации индивидуальной и групповой деятельности. • Цели, ставящиеся перед учащимися, содержат критерии, позволяющие им самостоятельно оценить качество полученных результатов. • Задачи, выделенные педагогом, конкретизируют цель,

	представляя собой промежуточный результат, способствующий достижению основной цели урока. • На начальном этапе урока учитель ставит цель и задачи, направленные на создание условий для дальнейшей эффективной работы на уроке (организацию рабочего пространства, привлечение внимания учащихся к предстоящей учебной деятельности, учебному предмету и теме урока и т.д.). • Цели и задачи опроса носят обучающий характер, они соответствуют предметному материалу, излагаемому педагогом. • Цели и задачи, поставленные педагогом, способствуют развитию познавательных способностей учащихся, воспитанию социально значимых качеств личности.
Компетентность в области мотивирования обучающихся	Об уровне развития компетентности педагога в области мотивирования обучающихся на осуществление учебной деятельности можно судить на основе следующих критериев: • Учитель демонстрирует учащимся возможности использования тех знаний, которые они освоят, на практике. • Учитель демонстрирует знание приемов и методов, направленных на формирование интереса учащихся к преподаваемому предмету и теме урока. • Учитель использует знания об интересах и потребностях обучающихся в организации учебной деятельности, при постановке учебных целей и задач, выборе методов и форм работы и т.д. • Учитель использует педагогическое оценивание как метод повышения учебной активности и учебной мотивации учащихся. • Учитель планирует использовать различные задания так, чтобы ученики почувствовали свой успех. • Учитель дает возможность обучающимся самостоятельно ставить и решать задачи в рамках изучаемой темы.
Компетентность в области информационной основы педагогической деятельности	Данная компетентность складывается из следующих компонентов: компетентность в предмете преподавания, компетентность в методах преподавания, компетентность в субъективных условиях деятельности. Компетентность учителя в предмете преподавания отражает уровень владения учебным материалом по предмету и может быть оценена на основе следующих критериев: • Учитель в ходе написания конспекта демонстрирует знание преподаваемого предмета. • Учитель хорошо ориентируется в различных источниках (учебники, учебные и методические пособия, медиапособия, современные цифровые образовательные ресурсы и др.) по преподаваемому предмету, может дать ссылки на подходящие источники. • При изложении в письменной работе основного материала по предмету учитель раскрывает связь новой темы с предыдущими и будущими темами по преподаваемому предмету. • Учитель видит и раскрывает связь своего предмета с другими предметами школьной программы, связь теоретических знаний с практической деятельностью, в которой они используются. • Учитель представляет материал в доступной учащимся форме в соответствии с дидактическими принципами.

	Компетентность педагога в методах преподавания отражает методическую грамотность педагога, включая владение современными информационно-коммуникативными технологиями. Об уровне развития данной компетентности можно судить на основе следующих критериев: • Учитель демонстрирует владение современными методами преподавания. • Представленные в конспекте методы соответствуют поставленным целям и задачам, содержанию изучаемого предмета, теме урока, условиям и времени, отведенному на изучение темы. • Учитель демонстрирует умение работать с различными информационными ресурсами и программно-методическими комплексами, современными информационно-коммуникативными технологиями, компьютерными и мультимедийными технологиями, цифровыми образовательными ресурсами. Об уровне развития компетентности педагога в субъективных условиях деятельности можно судить на основе следующих критериев: • При постановке целей, выборе форм и методов мотивирования и организации учебной деятельности педагог ориентируется на индивидуальные особенности и специфику взаимоотношений обучающихся. • Представленные в конспекте методы выбраны в соответствии с возрастным и индивидуальным особенностям учащихся, с которыми он работает. • Педагог планирует работу таким образом, чтобы получать информацию об уровне усвоения учебного материала различными обучающимися. • Педагог демонстрирует владение методами работы со слабоуспевающими обучающимися.
Компетентность в области разработки программ и принятия педагогических решений	Данная компетентность складывается из следующих компонентов: умение выбрать и реализовать типовые образовательные программы, умение разработать собственную программу, методические и дидактические материалы, умение принимать решения в педагогических ситуациях. Об уровне развития умения выбрать и реализовать типовые образовательные программы, а также разработать собственную программу, методические и дидактические материалы, с учетом требований основных нормативных документов можно судить на основе следующих критериев: • При подготовке к уроку педагог учитывает требования основных нормативных документов, определяющих содержание и результаты учебной деятельности по предмету: государственный образовательный стандарт, конвенцию о правах ребенка, базовые образовательные программы ОУ, содержание основных учебников и учебно-методических комплексов по преподаваемому предмету, допущенных или рекомендованных Минобрнауки РФ, основные учебные программы, УМК, методических и дидактических материалы по преподаваемому предмету и т.д. • Конспект урока составлен с учетом темпа усвоения учебного материала учащимися.

	• Конспект урока составлен с учетом поэтапного освоения (преемственности) учебного материала в рамках преподаваемого предмета и программы. • Учитель демонстрирует умение вносить изменения в существующие дидактические и методические материалы с целью достижения более высоких результатов. • Учитель использует самостоятельно разработанные программные, методические или дидактические материалы по предмету. Об уровне развития умения принимать решения в педагогических ситуациях можно судить на основе следующих критериев: • Педагог демонстрирует умение аргументировать предлагаемые им решения. • Педагогические решения, отраженные в письменной работе, отличаются обоснованностью и целесообразностью. • Педагог демонстрирует умение адекватно изменять стратегию действий в случае, если не удастся достичь поставленных целей.
Компетентность в области организации учебной деятельности.	Об уровне развития компетентности педагога в области организации учебной деятельности можно судить на основе следующих критериев: • Учитель ставит цель и задачи, структурирующие и организующие деятельность учащихся на каждом из этапов урока. • Учитель владеет методами организации индивидуальной и совместной деятельности учащихся, направленной на решение поставленных целей и задач. • Учитель демонстрирует владение методами и приемами создания рабочей атмосферы на уроке, поддержания дисциплины. • Учитель демонстрирует способность устанавливать отношения сотрудничества с учащимися, умение вести с ними диалог. • Учитель использует методы, побуждающие обучающихся самостоятельно рассуждать. • Учитель демонстрирует умение включать новый материал в систему уже освоенных знаний обучающихся. • Учитель демонстрирует умение организовать обучающихся для поиска дополнительной информации, необходимой при решении учебной задачи (книги, компьютерные и медиапособия, цифровые образовательные ресурсы и др.). • Учитель может точно сформулировать критерии, на основе которых он оценивает ответы учащихся. • Учитель показывает учащимся, на основе каких критериев производится оценка их ответов. • Учитель умеет сочетать методы педагогического оценивания, взаимооценки и самооценки обучающихся. • Учитель использует методы, способствующие формированию навыков самооценки учебной деятельности обучающимися.

Схема конспекта урока

№ п/п	Этапы работы	Содержание этапа (заполняется педагогом)
1.	Организационный момент, включающий: • постановку цели, которая должна быть достигнута учащимися на данном этапе урока (что должно быть сделано учащимися, чтобы их дальнейшая работа на уроке была эффективной) • определение целей и задач, которых учитель хочет достичь на данном этапе урока; • описание методов организации работы учащихся на начальном этапе урока, настроя учеников на учебную деятельность, предмет и тему урока (с учетом реальных особенностей класса, с которым работает педагог).	
2.	Опрос учащихся по заданному на дом материалу, включающий: • определение целей, которые учитель ставит перед учениками на данном этапе урока (какой результат должен быть достигнут учащимися); • определение целей и задач, которых учитель хочет достичь на данном этапе урока; • описание методов, способствующих решению поставленных целей и задач; • описание критериев достижения целей и задач данного этапа урока; • определение возможных действий педагога в случае, если ему или учащимся не удастся достичь поставленных целей; • описание методов организации совместной деятельности учащихся с учетом особенностей класса, с которым работает педагог; • описание методов мотивирования (стимулирования) учебной активности учащихся в ходе опроса; • описание методов и критериев оценивания ответов учащихся в ходе опроса.	
3.	Изучение нового учебного материала. Данный этап предполагает: • постановку конкретной учебной цели перед учащимися (какой результат должен быть достигнут учащимися на данном этапе урока); • определение целей и задач, которые ставит перед собой учитель на данном этапе урока; • изложение основных положений нового учебного материала, который должен быть освоен учащимися; • описание форм и методов изложения (представления) нового учебного материала; • описание основных форм и методов организации индивидуальной и групповой деятельности учащихся с учетом особенностей класса, в котором работает педагог; • описание критериев определения уровня внимания и интереса учащихся к излагаемому педагогом учебному материалу; • описание методов мотивирования (стимулирования) учебной активности учащихся в ходе освоения нового	

	учебного материала.	
4.	Закрепление учебного материала , предполагающее: • постановку конкретной учебной цели перед учащимися (какой результат должен быть достигнут учащимися на данном этапе урока); • определение целей и задач, которые ставит перед собой учитель на данном этапе урока; • описание форм и методов достижения поставленных целей в ходе закрепления нового учебного материала с учетом индивидуальных особенностей учащихся, с которыми работает педагог. • описание критериев, позволяющих определить степень усвоения учащимися нового учебного материала; • описание возможных путей и методов реагирования на ситуации, когда учитель определяет, что часть учащихся не освоила новый учебный материал.	
5.	Задание на дом , включающее: • постановку целей самостоятельной работы для учащихся (что должны сделать учащиеся в ходе выполнения домашнего задания); • определение целей, которые хочет достичь учитель, задавая задание на дом; • определение и разъяснение учащимся критериев успешного выполнения домашнего задания.	