

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя школа № 25»

ПРИНЯТО

На пед совете

Протокол № 209

От 29 августа 2015г



ПРИКАЗ
Директор МБОУ «СШ №25»

Т.А. Булавина

Приказ № 121/13 от 31.08. 2015

**Положение об организации и проведении аттестации педагогических работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя школа № 25» ГО ЗАТО Свободный
в целях подтверждения соответствия занимаемой должности**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об организации и проведении аттестации педагогических работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа №25» ГО ЗАТО Свободный в целях подтверждения соответствия занимаемой должности (далее – Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 № 273 «Об образовании в Российской Федерации»; Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (часть II «Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности»), утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276.

1.2. Положение регламентирует организацию и проведение аттестации в целях подтверждения соответствия педагогических работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа №25» ГО ЗАТО Свободный (далее – МБОУ «СШ №25») занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности.

1.3. Аттестация педагогических работников МБОУ «СШ № 25» в целях подтверждения соответствия занимаемым должностям осуществляется в соответствии с действующим законодательством, настоящим Положением.

2. Основные задачи и принципы аттестации

2.1. Основными задачами аттестации являются:

2.1.1 стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогических работников, их методологической культуры, профессионального и личностного роста;

2.1.2 определение необходимости повышения квалификации педагогических работников;

2.1.3 повышение эффективности и качества педагогической деятельности;

2.1.4 выявление перспектив использования потенциальных возможностей педагогических работников;

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

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

3. Категории педагогических работников, подлежащих аттестации

3.1. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям проводится один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемой образовательной организацией (далее - аттестационная комиссия МБОУ «СШ № 25»).

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

3.2.1 педагогические работники, имеющие квалификационные категории;

3.2.2 проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;

3.2.3 беременные женщины;

3.2.4 женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;

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

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

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами «3.2.4» и «3.2.4» настоящего пункта, возможна не ранее, чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом «3.2.6» настоящего пункта, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

3.3. В отношении педагогических работников, подлежащих аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности, издается распорядительный акт, содержащий список работников организации, подлежащих аттестации, график проведения аттестации.

3.4. Директор школы знакомит педагогических работников с распорядительным актом, содержащим список работников организации, подлежащих аттестации, график проведения аттестации, под роспись не менее, чем за 30 календарных дней до дня проведения их аттестации по графику.

4. Основания и сроки аттестационных процедур

4.1. Для проведения аттестации на каждого педагогического работника директор школы вносит в аттестационную комиссию организации представление (приложение 1).

4.2. В представлении содержатся следующие сведения о педагогическом работнике:

4.2.1 фамилия, имя, отчество (при наличии);

4.2.2 число, месяц, год рождения

4.2.3 наименование должности на дату проведения аттестации;

4.2.4 дата заключения по этой должности трудового договора;

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

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

4.2.7 результаты предыдущих аттестаций (в случае их проведения);

4.2.8 стаж педагогической работы, общий трудовой стаж, стаж работы в данном коллективе;

4.2.9 мотивированная всесторонняя и объективная оценка профессиональных, деловых качеств, результатов профессиональной деятельности педагогического работника по выполнению трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором.

4.3. Директор школы 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 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 директором школы и лицами (не менее двух), в присутствии которых составлен акт.

4.4. Если педагогический работник выполняет педагогическую работу в разных должностях 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.

4.5. Аттестация педагогических работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности осуществляется посредством прохождения педагогическими работниками квалификационных испытаний по вопросам, связанным с осуществлением ими педагогической деятельности по занимаемой должности.

4.6. Аттестации педагогических работников предшествует экспертиза профессиональной деятельности и ее результатов (в том числе путем тестирования), а также самооценка аттестующимся работником результатов своей профессиональной деятельности (личностной характеристики и профессиональной компетентности).

С этой целью в межаттестационный период осуществляется:

- плановое посещение урочных и внеурочных учебных, воспитательных и развивающих занятий аттестуемого работника с учащимися;
- анализ результатов профессиональной педагогической деятельности;
- оценка качества реализации должностных обязанностей, мониторинг качества освоения обучающимися образовательных программ по итогам срезовых контрольных работ в период аттестации, анализ результатов промежуточной, итоговой аттестации.

4.7. Аттестация проводится на заседании аттестационной комиссии с участием педагогического работника.

В случае отсутствия педагогического работника в день проведения аттестации на заседании аттестационной комиссии 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.

4.8. Процедура аттестации педагогического работника в целях подтверждения соответствия занимаемой должности в отношении данного работника заканчивается в день проведения квалификационного испытания.

5. Формы квалификационного испытания и порядок его проведения

5.1. Квалификационное испытание – это процедура оценки уровня профессиональной компетентности педагогических работников.

5.2. Основные задачи квалификационного испытания:

5.2.1 оценка уровня сформированности профессиональных педагогических компетенций;

5.2.2 подтверждение соответствия (несоответствия) уровня профессиональной компетентности педагогических работников занимаемой должности.

5.3. В случае, если педагогический работник преподает два и более предметов (специальностей), право выбора сдачи одного предмета (специальности) остается за аттестуемым.

5.4. Квалификационные испытания проходят в следующих **формах**: защита конспекта (конструкта) урока (занятия) или защита рабочей программы по предмету профессиональной деятельности

5.5. При **защите конспекта (конструкта) урока (занятия)** компоненты профессиональной деятельности - эмоционально-психологический, регулятивный, социальный, аналитический, творческий, самосовершенствования оцениваются следующим образом.

Эмоционально-психологический компонент деятельности педагога (Белкин А.С., Нестеров В.В. (1) включает профессиональные действия, которые предполагают проявление эмоционально-психологической культуры педагога при защите конспекта урока: конспект урока (занятия) предусматривает формирование познавательной мотивации у обучающихся (воспитанников) при изучении учебного материала на уроке (занятии), применение на уроке (занятии) учебно-наглядных средств для развития интереса к предмету (дисциплине), проявление культуры письменной речи.

Регулятивный компонент деятельности включает профессиональные действия, являющиеся проявлением организационной культуры педагога: обоснован выбор целей урока (занятия) нормативно-правовыми документами, цели и задачи урока (занятия) адекватно ориентированы на достижение предметных результатов, на достижение метапредметных и личностных результатов.

Социальный компонент деятельности педагога включает профессиональные действия, опирающиеся на информационную и коммуникативную (социальную) культуру педагога, такие как, содержание конспекта урока (занятия) предусматривает развитие коммуникативных способностей у обучающихся (воспитанников), дифференцированный и индивидуальный подходы к обучению и воспитанию, использование на уроке (занятии) информационно-коммуникационных технологий.

Аналитический компонент деятельности педагога включает профессиональные действия, являющиеся проявлением аналитической культуры педагога: деятельность обучающихся (воспитанников) на уроке (занятии) направлена на решение учебной (познавательной) задачи (проблемы), конспект урока (занятия) предполагает применение на уроке (занятии) современной образовательной технологии (проектной, исследовательской, развивающей и др.), способствующей формированию универсальных учебных действий, используются дидактические и методические материалы в соответствии с целями урока (занятия).

Творческий компонент деятельности включает профессиональные действия, опирающиеся на сформированность креативной культуры педагога, такие как: на уроке (занятии) предусмотрена самостоятельная работа обучающихся (воспитанников), используются активные педагогические методы и приемы, содержание конспекта урока

(занятия) ориентировано на вовлечение обучающихся (воспитанников) в творческую деятельность.

Компонент *самосовершенствования* развивается на основе сформированной культуры оценочной деятельности. Результаты этой деятельности при защите конспекта урока отражают следующие показатели: конспект урока (занятия) предусматривает формирование у обучающихся (воспитанников) действий оценки и самооценки, реализация проекта урока (занятия) приведет к достижению предметных результатов, к достижению метапредметных и личностных результатов.

Для аттестации педагогов с целью **установления соответствия занимаемой должности в процессе защиты конспекта (конструкта) урока (занятия)** разработан лист экспертной оценки (Приложение №2)

5.6. При **защите рабочей программы** компоненты профессиональной деятельности оцениваются по следующим критериям:

Эмоционально-психологический компонент деятельности педагога включает профессиональные действия, которые предполагают сформированность эмоционально-психологической культуры педагога при защите рабочей программы: проявлена культура письменной речи, рабочая программа предполагает формирование познавательной мотивации у обучающихся (воспитанников) при изучении учебного материала на уроках (занятиях), рабочая программа предусматривает использование учебно-наглядных средств для развития интереса обучающихся (воспитанников) к предмету (дисциплине).

Регулятивный компонент деятельности включает профессиональные действия, являющиеся проявлением организационной культуры педагога при защите рабочей программы: выбор целей рабочей программы обоснован нормативно-правовыми документами, цели и задачи рабочей программы адекватно ориентированы на достижение предметных результатов, цели и задачи рабочей программы адекватно ориентированы на достижение метапредметных и личностных результатов.

Социальный компонент деятельности педагога включает профессиональные действия, опирающиеся на социальную (информационную и коммуникативную) культуру педагога, такие, как использование дифференцированного и индивидуального подходов к обучению и воспитанию, сопровождение обучающихся (воспитанников) с особыми образовательными потребностями, рабочая программа предусматривает развитие коммуникативных способностей у обучающихся (воспитанников), формирование коллектива обучающихся (воспитанников), рабочая программа предусматривает использование на уроках (занятиях) информационно – коммуникационных технологий.

Аналитический компонент деятельности педагога включает профессиональные действия, являющиеся проявлением аналитической культуры педагога при защите рабочей программы: содержание рабочей программы построено как система учебных (познавательных) задач (проблем), на решение которых будет направлена деятельность обучающихся (воспитанников) на уроках (занятиях), рабочая программа ориентирована на применение на уроках (занятиях) современных образовательных технологий (проектных, исследовательских, развивающих и др.), способствующих формированию универсальных учебных действий, предусмотрено использование дидактических и методических материалов в соответствии с целями рабочей программы.

Творческий компонент деятельности включает профессиональные действия, опирающиеся на сформированность креативной культуры педагога: в рабочей программе разработана система организации самостоятельной работы обучающихся (воспитанников)

на уроках (занятиях), в рамках рабочей программы предполагается целесообразное использование на уроках (занятиях) активных педагогических методов и приемов, представлены темы проектных заданий для вовлечения обучающихся (воспитанников) в творческую деятельность.

Компонент *самосовершенствования* развивается на основе сформированной культуры оценочной деятельности. Результаты этой деятельности при защите рабочей программы проявляются в том, что рабочая программа ориентирована на формирование у обучающихся (воспитанников) действий оценки и самооценки, реализация рабочей программы приведет к достижению предметных результатов, реализация рабочей программы приведет к достижению метапредметных и личностных результатов.

Для аттестации педагогов с целью установления соответствия занимаемой должности в процессе защиты рабочей программы разработан лист экспертной оценки. (Приложение №3)

5.7. Выявление соответствия каждого показателя оценивается в 0-2 балла, максимальное количество баллов - 36.

Полученные результаты оцениваются в рамках рейтинговой системы:

0 - 19 баллов - установление несоответствия занимаемой должности,

20 - 36 баллов - установление соответствия занимаемой должности.

6. Оформление результатов аттестации

6.1. 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.

6.2. На педагогического работника, прошедшего аттестацию, не позднее двух рабочих дней со дня ее проведения секретарем аттестационной комиссии 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 (приложение 4). 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.

6.3. По результатам аттестации педагогического работника формируется аттестационное дело.

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

Приложение 1 к Положению об организации и проведении аттестации педагогических работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 25» ГО ЗАТО Свободный с в целях подтверждения соответствия занимаемой должности

Образец представления

В аттестационную комиссию
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя школа № 25»
ГО ЗАТО Свободный

Представление

1. Фамилия, имя, отчество

2. Число, месяц, год рождения

3. Занимаемая должность на момент аттестации и дата назначения на эту должность

4. Дата заключения по этой должности трудового договора

5. Уровень образования и (или) квалификации по специальности или направлению подготовки (когда и какое учебное заведение окончил, специальность и квалификация по образованию, ученая степень, ученое звание)

6. Информация о получении дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности

7. Результаты предыдущих аттестаций (в случае их проведения)

8. Стаж педагогической работы (по специальности)

Общий трудовой стаж . Стаж работы в данном коллективе

9. Мотивированная всесторонняя и объективная оценка профессиональных, деловых качеств, результатов профессиональной деятельности педагогического работника по выполнению трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором

Биографические данные, данные о трудовой деятельности, учебе работника соответствуют документам, удостоверяющим личность, записям в трудовой книжке, документам об образовании и аттестации.

Директор школы _____
(личная подпись) (расшифровка подписи)

МП

«__» _____ 201__ г.

С представлением и Порядком аттестации ознакомлен (а) _____

(личная подпись)

«__» _____ 201__ г.

Приложение 2 к Положению об организации и проведении аттестации педагогических работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 25» ГО ЗАТО Свободный с в целях подтверждения соответствия занимаемой должности

**Выписка из протокола
аттестационной комиссии МБОУ «СШ № 25» ГО ЗАТО Свободный**

1. Фамилия, имя, отчество:

2. Год, число и месяц рождения:

3. Занимаемая должность на момент аттестации, образовательное учреждение, дата назначения на эту должность:

4. Дата заседания аттестационной комиссии:

5. Решение аттестационной комиссии:

6. Рекомендации аттестационной комиссии:

7. Количественный состав аттестационной комиссии:

8. На заседании присутствовало __ членов аттестационной комиссии

9. Результаты голосования: количество голосов за - , против – , воздержались.

Председатель аттестационной комиссии _____

(подпись)

(расшифровка подписи)

Заместитель председателя _____

(подпись)

(расшифровка подписи)

Секретарь аттестационной комиссии _____

(подпись)

(расшифровка подписи)

Члены аттестационной комиссии

(подпись)

(расшифровка подписи)

С решением аттестационной комиссии

согласен(на); не согласен(на) _____ (подпись)