DOI: 10.17117/na.2015.10.02.068

<http://ucom.ru/doc/na.2015.10.02.068.pdf>

Поступила (Received): 31.10.2015

Беспалова К.А. Аттестация педагогических кадров

Bespalova K.A.
Certification of teaching staff

Статья посвящена рассмотрению проблемы аттестации педагогических кадров на примере МАОУ СОШ №102 г. Екатеринбурга. Представлено нормативное обоснование аттестации педагогических кадров, порядок работы и состав аттестационной комиссии, описание процедуры аттестации в МАОУ СОШ №102 г. Екатеринбурга

Ключевые слова: аттестация, педагогические кадры, квалификационная категория, профессиональная пригодность

Беспалова Ксения Алексеевна

Магистрант

Российский государственный профессионально-педагогический университет

Свердловская область, г. Екатеринбург, ул.

Машиностроителей, 11

The article considers the problem of certification of teaching staff by the example of secondary school №102 of Yekaterinburg. Presented normative justification certification of teaching staff, procedures and composition of the Certification Commission, a description of qualification procedures in Sfax secondary school №102 of Yekaterinburg

Key words: certification, teaching staff, qualification category, professional suitability

Bespalova Ksenia Alekseevna

Master

Russian state vocational pedagogical university

Sverdlovsk region, Ekaterinburg, Mashinostroiteley st., 11

Сегодня политика в области образования направлена на целесообразное и оптимальное использование педагогических кадров в соответствии с их профессиональной подготовкой, опытом и личными возможностями, на формирование у них потребности в профессиональном развитии и предоставление им возможности для профессионального роста и продвижения. Активно проводится поиск новых подходов, в том числе экономических, стимулирующих профессиональное развитие кадров. Одним из таких способов является аттестация педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

Аттестация педагогических кадров – комплексное оценивание уровня квалификации, педагогического профессионализма и продуктивности деятельности работников образовательного учреждения [1].

Нельзя говорить об эффективной работе или об улучшении работы образовательного учреждения без регулярной оценки труда педагогического работника. Оценка работы персонала способствует выявлению путей повышения отдачи от людей, работающих в образовательном учреждении. Оценка не

только позволяет человеку яснее увидеть стоящие перед ним задачи и узнать, насколько хорошо он трудится, но также оказывает влияние на будущую работу, на его отношение к делу и на желание добиться наилучших результатов, предполагает разработку плана улучшения, совершенствования его профессиональной деятельности. Оценка персонала также является составной частью процесса управленческого контроля, осуществляемого в отношении человеческих ресурсов организации. В связи с этим данная проблема приобретает особую значимость в сфере образования.

Аттестация педагогических кадров проводится на основе приказа Минобрнауки России от 07.04.2014 №276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность». Основными принципами проведения аттестации являются коллегиальность, гласность, открытость, обеспечивающие объективное отношение к педагогическим работникам, недопустимость дискриминации при проведении аттестации.

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 формируемыми организациями (далее – аттестационная комиссия организации) [2].

Основанием для проведения аттестации педагогических работников в целях подтверждения МАОУ СОШ № 102 соответствия занимаемым ими должностям является представление работодателя.

В представлении содержатся следующие сведения о педагогическом работнике:

- фамилия, имя, отчество (при наличии);
- наименование должности на дату проведения аттестации;
- дата заключения по этой должности трудового договора;
- уровень образования и (или) квалификации по специальности или направлению подготовки;
- информация о получении дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности;
- результаты предыдущих аттестаций (в случае их проведения);
- 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 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 работодателем и лицами (не менее двух), в присутствии которых составлен акт.

Аттестация проводится на заседании Комиссии с участием педагогического работника.

Заседание Комиссии считается правомочным, если на нём присутствуют не менее двух третей от общего числа членов Комиссии.

В случае отсутствия педагогического работника в день проведения аттестации на заседании Комиссии по уважительным причинам, его аттестация переносится на другую дату, и в график аттестации вносятся МАОУ СОШ № 102 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 Комиссии без уважительной причины Комиссия проводит аттестацию в его отсутствие.

Комиссия заседает в МАОУ СОШ № 102 соответствии с графиком аттестации, утвержденным приказом руководителя МАОУ СОШ № 102.

На каждом заседании Комиссии ведется протокол. Комиссия рассматривает представление работодателя, дополнительные сведения, представленные самим педагогическим работником, характеризующие его профессиональную деятельность (в случае их представления), ответы педагога на вопросы, поступившие в ходе аттестации.

Результаты аттестации в целях подтверждения МАОУ СОШ № 102 соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки и профессиональной деятельности педагогический работник вправе обжаловать в МАОУ СОШ № 102 соответствии с законодательством Российской Федерации.

Проанализировав задачи, которые должна выполнять аттестация педагогических работников и оценив то, как они реализуются на примере конкретного образовательного учреждения, нами были обнаружены следующие несоответствия:

1. Недостаточное знание нормативных документов по аттестации в новой форме педагогическими работниками.

2. Слабое методическое сопровождение педагогических работников в образовательных учреждениях по подготовке к аттестации на 1 и высшую кв. категории.

3. Достаточно высокие критерии экспертной оценки представления работодателя на педагогических работников, претендующих на высшую категорию.

4. Низкая заинтересованность педагогических работников в получении высшей категории.

5. Низкое материальное стимулирование (разница в заработной плате педагога с 1 категорией и педагога с высшей категорией незначительна).

Исходя из данных противоречий, нами были предложены следующие рекомендации руководителю ОУ, направленные на усиление мотивации профессиональной деятельности учителя:

- Обращайтесь со своими подчиненными как с личностями.

Большинство учителей ценят возможность высказать свои идеи и выслушать мнение о себе со стороны руководителя. Это повышает у них чувство включенности в выполняемую работу, самоуважение и ощущение собственной значимости.

- Привлекайте педагогов к активному участию в делах организации.

Люди, которые принимают участие в постановке целей и задач организации, разработке проектов и программ, трудятся более напряженно, стремятся достичь успеха, потому что это те программы, которые они создавали сами. Они сами ставили цели, а не руководитель навязывал их.

- Сделайте работу интересной, старайтесь минимизировать скуку и рутину в задании.

В учительском труде есть немало однообразных, монотонных дел: написание планов, проверка тетрадей, заполнение журналов и т.п. Потеря интереса к работе, связанная с однообразием, может привести к разного рода проблемам. Возможные подходы – это обогащение труда за счет внедрения нового содержания образования, перспективных методик, делегирования управленческих полномочий. Устанавливайте для своих подчиненных достаточно сложные, интересные, но достижимые цели.

- Поощряйте сотрудничество и групповую работу.

Это позволяет создать и укрепить командный дух и повысить эффективность работы как отдельных объединений (ШМО, проблемных групп), так и в целом школы.

- Предоставляйте учителям возможности для роста.

Это может проявляться в том, что учителю будет поручена более сложная работа, он может быть отправлен на курсы повышения квалификации. Можно делегировать ему больше ответственности за выполнение определенной работы. Активно ищите возможности для развития своих подчиненных. Ставьте их в ситуации, которые предъявляют высокие требования, давайте им задания, требующие дальнейшего роста профессионального уровня.

- Информировать учителей о перспективах работы, объясняя им, что делается и почему это должно быть сделано именно так.

Обратная связь повышает мотивацию к улучшениям в работе. Поставьте перед коллективом общую цель и постарайтесь создать такую атмосферу, когда педагоги будут работать единой командой по достижению данной цели. Постоянно предоставляйте информацию сотрудникам о том, как они работают, о достигнутом прогрессе, о возникающих проблемах.

- Свяжите поощрение с достигнутыми результатами.

Мотивация педагогов будет выше, если они будут предварительно проинформированы, что они должны делать, чтобы получить вознаграждение, и какое вознаграждение их ждет. Причем, поощрение должно быть соизмеримо с достигнутым результатом.

Принимая вызов XXI века, российские руководители начинают понимать, что без кардинального улучшения работы с персоналом крайне трудно серьезно говорить о выходе на новый уровень эффективности, невозможно победить в конкурентной борьбе. Аттестация персонала – это не просто одно из направлений работы в процессе управления персоналом, это ключевое направление, которое задает основные ориентиры и принципы нового подхода к управлению персоналом.

© 2015, Беспалова К.А.

Аттестация педагогических кадров

© 2015, Bespalova K.A.

Certification of teaching staff