

Государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение города Москвы
«Московский колледж управления, гостиничного бизнеса и информационных технологий
«Царицыно»
(ГБПОУ Колледж «Царицыно»)

Согласовано:
Педагогический совет
ГБПОУ Колледж «Царицыно»

Протокол № 1

«29» августа 2014г.

Согласовано:
Председатель ПК
ГБПОУ Колледж «Царицыно»

Протокол № 41

«27» августа 2014г.

Утверждаю:
Директор
ГБПОУ Колледж «Царицыно»
Н.Н. Селова
Приказ № 549.1

«29» сентября 2014г.



Положение
о порядке проведения аттестации педагогических работников в целях
подтверждения соответствия занимаемой должности в ГБПОУ Колледж
«Царицыно»

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок проведения аттестации педагогических работников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения города Москвы «Московский колледж управления, гостиничного бизнеса и информационных технологий «Царицыно» (далее – ГБПОУ Колледж «Царицыно») в целях подтверждения соответствия ими занимаемой должности.
- 2.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с:
- Федеральным Законом Российской Федерации от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
 - Постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;
 - Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014г. № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;
 - Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;
 - иными нормативными актами и распорядительными документами в сфере образования по вопросам проведения аттестации педагогических работников.

1.3. Педагогическими работниками ГБПОУ Колледж «Царицыно» являются лица, замещающие должности, поименованные в подразделе 2 раздела 1 номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013г. № 678, в том числе в случаях, когда замещение должностей осуществляется по совместительству в той же или иной организации, а также путем совмещения должностей наряду с работой в той же организации, определенной трудовым договором.

1.4. Аттестация педагогических работников ГБПОУ Колледж «Царицыно» проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности.

1.5. Аттестация призвана способствовать повышению профессионального уровня педагогических работников, решению вопросов, связанных с определением преимущественного права на замещение вакантных должностей, при сокращении должностей в условиях реорганизации, при изменении условий оплаты труда.

1.6. Основными задачами аттестации педагогических работников 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 ГБПОУ Колледж «Царицыно»;
- определение необходимости повышения квалификации педагогических работников ГБПОУ Колледж «Царицыно»;
- обеспечение дифференциации уровня оплаты труда педагогических работников.

1.7. Основными принципами аттестации педагогических работников ГБПОУ Колледж «Царицыно» являются:

- коллегиальность;
- гласность;
- открытость;
- объективность решений;
- недопустимость дискриминации при проведении аттестации.

2. Порядок аттестации педагогических работников, с целью подтверждения соответствия занимаемой должности

2.1. Аттестация с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемой должности является обязательной, проводится один раз в 5 лет в отношении педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий (первой или высшей), включая педагогических работников, осуществляющих педагогическую деятельность помимо основной работы, а также по совместительству.

2.2. Аттестации не подлежат:

- педагогические работники не достигшие возраста 18 лет;
- педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в данной организации;
- 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. Аттестация указанных работников возможна не ранее, чем через два года после их выхода из указанных отпусков;
- отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев в связи с заболеванием. Аттестация указанных работников, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

2.3. Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с распорядительным актом работодателя (приказом).

2.4. Работодатель 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.

2.5. Для проведения аттестации на каждого педагогического работника работодатель вносит в аттестационную комиссию организации представление.

2.6. В представлении 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.

2.7. Работодатель при подготовке представления, вправе привлекать работников образовательной организации, не входящих в состав аттестационной комиссии для получения объективной оценки деятельности аттестуемого.

2.8. С представлением педагогический работник должен быть ознакомлен работодателем под роспись не позднее, чем за 30 календарных дней до дня проведения аттестации. После ознакомления с представлением педагогический работник вправе представить в аттестационную комиссию собственные сведения, характеризующие его трудовую деятельность за период с даты предыдущей аттестации (при первичной аттестации – с даты поступления на работу), а также акт об отказе педагогического работника с ознакомлением представления работодателя с соответствующим обоснованием в случае несогласия с представлением.

2.9. При отказе педагогического работника от ознакомления с представлением работодателя составляется соответствующий акт, который подписывается работодателем и лицами, в присутствии которых составлен акт.

2.10. В случае признания педагогического работника соответствующим занимаемой должности при условии прохождения профессиональной переподготовки или повышения квалификации работодатель принимает меры к направлению его на профессиональную переподготовку или повышение квалификации в срок не позднее одного года после принятия аттестационной комиссией соответствующего решения. По завершению обучения педагогический работник представляет в аттестационную комиссию. Отчет об освоении программ профессиональной переподготовки или повышении квалификации.

2.11. В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации трудовой договор с ним может быть расторгнут в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации. Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации).

3. Оценка профессиональной деятельности педагогических работников, выходящих на аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

3.1. Оценка профессиональной деятельности на соответствие занимаемой должности педагогическим работником проводится в двух формах – письменного и устного испытания. Письменное испытание - подготовка технологической карты урока (конспекта) урока/занятия по предмету, который преподаватель (педагогический работник) читает в текущем году. Устное испытание – презентация разработанного письменного задания в виде открытого урока.

3.2. Подлежащим аттестации на соответствие занимаемой должности педагогическим работникам должен быть заранее известен характер предстоящих испытаний и критерии оценивания. Они должны иметь возможность получения квалифицированной помощи при подготовке к аттестации в форме консультаций.

3.3. Задача педагогического работника продемонстрировать владение материалом по преподаваемому предмету и достаточный уровень сформированности педагогических компетенций, позволяющих ему эффективно решать педагогические задачи при реализации учебной программы. Аттестуемому предлагается раскрыть структуру и предметное содержание урока/занятия, сформулировать цели и задачи урока/занятия и его отдельных этапов, продемонстрировать владение методами и приемами мотивации учебной деятельности, организации учебно-познавательной, в том числе самостоятельной деятельности, студентов.

3.4. Оценка письменной работы аттестуемого производится в соответствии со следующими критериями:

1) Компетентность в области постановки целей и задач педагогической деятельности.

Уровень развития компетентности педагога в области постановки целей и задач педагогической деятельности может быть оценен по следующим параметрам:

- педагогический работник дифференцирует тему урока/занятия и его цель;
- цели формулируются в понятной для обучающегося форме;
- поставленные перед обучающимися цели способствуют формированию позитивной мотивации и росту интереса к учебной деятельности;
- поставленные перед обучающимися цели способствуют организации индивидуальной и групповой деятельности;
- цели, ставящиеся перед обучающимися, 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 педагог ставит цель и задачи, направленные на создание условий для дальнейшей эффективной работы на уроке/занятии (организацию рабочего пространства, привлечение внимания обучающихся к предстоящей учебной деятельности, учебному предмету и теме урока/занятия 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 обучающихся, воспитанию социально значимых качеств личности.

2) Компетентность в области мотивирования обучающихся.

Уровень развития компетентности педагога в области мотивирования обучающихся на осуществление учебной деятельности может быть оценен по следующим параметрам:

- педагог демонстрирует обучающимся возможности использования тех знаний, которые они освоят, на практике;
- педагог демонстрирует знание приемов и методов, направленных на формирование интереса обучающихся к преподаваемому предмету и теме урока/занятия;
- педагог 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.;
- педагог использует педагогическое оценивание как метод повышения учебной активности и учебной мотивации обучающихся;
- педагог планирует использовать различные задания так, чтобы обучающиеся почувствовали свой успех;
- педагог дает возможность обучающимся самостоятельно ставить и решать задачи в рамках изучаемой темы.

3) 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 в предмете преподавания отражает уровень владения учебным материалом по предмету и может быть оценена по следующим параметрам:

- педагог в ходе написания технологической карты/конспекта урока/занятия демонстрирует знание преподаваемого предмета;
- педагог хорошо ориентируется в различных источниках (учебники, учебные и методические пособия, медиа-пособия, современные цифровые образовательные ресурсы и др.) по преподаваемому предмету, может дать ссылки на подходящие источники;
- при изложении основного материала по предмету в своей письменной работе педагог раскрывает связь новой темы с предыдущими и будущими темами по преподаваемому предмету;
- педагог видит и раскрывает связь своего предмета с другими предметами учебного плана, связь теоретических знаний с практической деятельностью, в которой они используются, учитывает профессиональную направленность предмета;
- педагог представляет материал в доступной обучающимся форме в соответствии с дидактическими принципами (научности, связи теории с практикой, последовательности и систематичности, доступности, наглядности, активности обучаемых, прочности усвоения знаний);

Компетентность в методах преподавания отражает методическую грамотность педагога, включая владение современными информационно-коммуникативными технологиями.

Уровень развития данной компетентности может быть оценен по следующим параметрам:

- педагог демонстрирует владение современными методами преподавания;
- представленные в технологической карте/конспекте урока/занятия методы соответствуют поставленным целям и задачам, содержанию изучаемого предмета, теме урока, условиям и времени, отведенному на изучение темы;
- педагог демонстрирует умение работать с различными информационными ресурсами и программно-методическими комплексами, современными информационно-коммуникативными технологиями, компьютерными и мультимедийными технологиями, цифровыми образовательными ресурсами.

Уровень развития *компетентности в субъективных условиях деятельности* может быть оценен по следующим параметрам:

- при постановке целей, выборе форм и методов мотивирования и организации учебной деятельности педагог ориентируется на индивидуальные особенности и специфику взаимоотношений обучающихся в группе;
- представленные в конспекте методы выбраны в соответствии с возрастным и индивидуальным особенностям обучающихся, 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.

4) Компетентность в области разработки программ и принятия педагогических решений.

Данная компетентность складывается из следующих компонентов: умение реализовать примерные образовательные программы, умение разработать собственную программу, методические и дидактические материалы, умение принимать решения в педагогических ситуациях.

Об уровне развития умения реализовать примерные образовательные программы, а также разработать собственную программу, методические и дидактические материалы, с учетом требований основных нормативных документов можно судить на основе следующих показателей:

- при подготовке к уроку педагог учитывает требования основных нормативных документов, определяющих содержание и результаты учебной деятельности по предмету: Конвенцию о правах ребенка, ФГОС СПО по специальности, примерные образовательные программы, содержание основных учебников и учебно-

методических комплексов по преподаваемому предмету, допущенных или рекомендованных Минобрнауки РФ, основные учебные программы, УМК, методические и дидактические материалы по преподаваемому предмету и т.д.;

- технологическая карта/конспект урока/занятия составлен с учетом темпа усвоения учебного материала обучающимися;
- технологическая карта/конспект урока/занятия составлен с учетом поэтапного освоения (преемственности) учебного материала в рамках преподаваемого предмета и учебной программы;
- педагог демонстрирует умение вносить изменения в существующие дидактические и методические материалы с целью достижения более высоких результатов;
- педагог использует самостоятельно разработанные программные, методические или дидактические материалы по предмету;

Об уровне развития умения принимать решения в педагогических ситуациях можно судить на основе следующих показателей:

- педагог демонстрирует умение аргументировать предлагаемые им педагогические 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.

5) Компетентность в области организации учебной деятельности.

Об уровне развития компетентности педагога в области организации учебной деятельности можно судить на основе следующих показателей:

- педагог ставит цель и задачи, структурирующие и организующие деятельность обучающихся на каждом из этапов урока/занятия;
- педагог владеет методами организации индивидуальной и совместной деятельности обучающихся, направленной на решение поставленных целей и задач;
- педагог демонстрирует владение методами и приемами создания рабочей атмосферы на уроке, поддержания дисциплины;
- педагог демонстрирует способность устанавливать отношения сотрудничества с обучающимися, умение вести с ними диалог;
- педагог использует методы, побуждающие обучающихся самостоятельно рассуждать;
- педагог демонстрирует умение включать новый материал в систему уже освоенных знаний обучающихся;
- педагог демонстрирует умение организовать обучающихся для поиска дополнительной информации, необходимой при решении учебной задачи (книги, компьютерные и медиа-пособия, цифровые образовательные ресурсы и др.);
- педагог может точно сформулировать критерии, на основе которых он оценивает ответы обучающихся;

- педагог показывает обучающимся, на основе каких критериев производится оценка их ответов;
- педагог умеет сочетать методы педагогического оценивания, взаимооценки и самооценки обучающихся;
- педагог использует методы, способствующие формированию навыков самооценки учебной деятельности обучающимися.

3.5. Старший методист при проведении аттестуемым открытого урока по разработанной технологической карте урока (конспекту) заполняет таблицу оценки открытого урока (приложение).

Итоговые оценки в отношении каждого из этапов урока являются вспомогательными и служат для подготовки качественного экспертного заключения по аттестуемому педагогу, выявления сильных и слабых сторон его деятельности с целью последующей разработки индивидуальных программ повышения квалификации.

3.6. Старший методист сдает в отдел кадров копию конспекта открытого урока аттестуемого, таблицу оценки открытого урока, заполненные пункты № 5,6,7 бланка Представления (приложение) за 35 дней до предстоящего заседания аттестационной комиссии, согласно графику аттестации (приложение).

4.Аттестационная комиссия, ее состав и порядок работы.

4.1. Аттестационная комиссия создается распорядительным актом (приказом) работодателя в составе председателя комиссии, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии.

В состав аттестационной комиссии организации в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (при наличии такого органа).

4.2. Персональный состав Аттестационной комиссии утверждается распорядительным актом (приказом) работодателя сроком на 1 (один) учебный год.

4.3. В состав Аттестационной комиссии должно входить не менее 8 человек. Заседание аттестационной комиссии проводятся в соответствии с графиком проведения аттестации, утвержденном распорядительным актом работодателя и считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа членов аттестационной комиссии.

4.4. Состав Аттестационной комиссии формируется таким образом, чтобы была исключена возможность конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемые аттестационной комиссией решения.

4.5. Любой член Аттестационной комиссии может быть исключен из состава Аттестационной комиссии по личному заявлению, а также по инициативе работодателя, в случае невыполнения или некачественного выполнения возложенных обязанностей. Все изменения, вносимые в состав

Аттестационной комиссии, оформляются распорядительным актом работодателя.

4.6. При прохождении аттестации в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям педагогический работник, являющийся членом аттестационной комиссии, не участвует в голосовании по своей кандидатуре.

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

В случае невозможности присутствия работника в день проведения аттестации на заседании аттестационной комиссии по уважительным причинам (болезнь, командировка и др.) в график аттестации вносятся соответствующие изменения.

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

4.8. На заседании аттестационная комиссия рассматривает представление, которое вносит работодатель на каждого педагогического работника, подлежащего аттестации, а также дополнительные сведения, представляемые по желанию педагогического работника, характеризующие профессиональную деятельность педагогического работника за период с даты предыдущей аттестации (при первичной аттестации – с даты поступления на работу).

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

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

4.10. Решение принимается аттестационной комиссией организации в отсутствие аттестуемого педагогического работника открытым голосованием большинством голосов членов аттестационной комиссии организации, присутствующих на заседании.

4.11. В случаях, когда не менее половины членов аттестационной комиссии организации, присутствующих на заседании, проголосовало за решение о соответствии работникам занимаемой должности, педагогический работник признается соответствующим занимаемой должности.

4.12. Результаты аттестации педагогического работника, непосредственно присутствующего на заседании аттестационной комиссии организации, сообщается ему после подведения итогов голосования.

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

4.14. 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 организации, результатах голосования, о принятии аттестационной комиссией организации решения.

4.15. Аттестационная комиссия организации дает рекомендации работодателю о возможности назначения на соответствующие должности педагогических работников лиц, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, установленных в подразделе «Требования к квалификации» раздела «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010г. № 761н и (или) профессиональными стандартами, но обладающих достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющих качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности.

4.16. Работник ГБПОУ Колледж «Царицыно» вправе обжаловать результаты аттестации в соответствии с законодательством Российской Федерации.

