

Принято
на заседании педагогического совета
Протокол № 1 от 29.08.18 г.

Утверждаю
директор МАОУ «Нурлатская
гимназия им. М.Е.Сергеева» г.Нурлат
А.Н.Рахматуллина
Приказ № 448/18 от 31.08.18 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

О порядке организации и проведения аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности

І. Общие положения

1.1. Положение о порядке организации и проведения аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности (далее – Порядок), регламентирует порядок проведения аттестации педагогических работников МАОУ «Нурлатская гимназия им. М.Е. Сергеева» г.Нурлат на соответствие занимаемой должности (далее – аттестация).

1.2. Настоящий Порядок разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (с изменениями, внесенными Приказом № 448н от 31 мая 2011 г. «О внесении изменений в Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования".)

1.3. Цели аттестации определение соответствия педагогических работников МАОУ «Нурлатская гимназия им. М.Е. Сергеева» г.Нурлат занимаемой должности на основе оценки его квалификации, результатов профессиональной деятельности, компетентности и профессиональных качеств.

1.4. Основными принципами аттестации являются открытость, гласность, объективность.

1.5. Аттестация педагогических работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям проводится один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией.

1.6. Аттестация педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий (первой или высшей), включая педагогических работников, осуществляющих педагогическую деятельность помимо основной работы, а также по совместительству, является обязательной.

1.7. Для проведения аттестации педагогических работников и создается аттестационная комиссия (далее – Комиссия).

1.8. Комиссия создается приказом директора в составе председателя комиссии, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии и формируется из числа работников МАОУ «Нурлатская гимназия им. М.Е. Сергеева» г.Нурлат, а также представителей органов государственного-общественного управления.

1.9. В состав Комиссии включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

1.10. Директор МАОУ «Нурлатская гимназия им. М.Е. Сергеева» г.Нурлат не может являться председателем Комиссии.

1.11. Состав Комиссии формируется таким образом, чтобы была исключена возможность конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемые Комиссией решения.

1.12. Заседание Комиссии считается правомочным, если на нем присутствуют не менее двух третей членов Комиссии.

1.13. Состав Комиссии утверждаются приказом директора МАОУ «Нурлатская гимназия им. М.Е. Сергеева» г.Нурлат.

1.14. Комиссия принимает решение о соответствии (несоответствии) педагогических работников занимаемой должности.

1.15. Аттестации не подлежат следующие педагогические работники:

- а) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в данном муниципальном автономном образовательном учреждении;
- б) беременные женщины;
- в) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- г) находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- д) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

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

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

II. Порядок проведения аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности

2.1. Решение о проведении аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности принимается директором МАОУ «Нурлатская гимназия им. М.Е. Сергеева» г.Нурлат.

2.2. При издании соответствующего приказа, включающего в себя список работников, подлежащих аттестации, график проведения аттестации, директор учитывает мнение представительного органа работников в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

2.3. Директор МАОУ «Нурлатская гимназия им. М.Е. Сергеева» г.Нурлат доводит данный приказ под роспись до сведения каждого аттестуемого не менее чем за месяц до даты проведения его аттестации по графику.

2.4. Проведение аттестации педагогических работников осуществляется на основании представления, подписанного директором, в аттестационную комиссию. Форма представления устанавливается согласно Приложению 1 к настоящему Положению.

2.5. В представлении в аттестационную комиссию должны содержаться следующие сведения о педагогическом работнике:

2.5.1. фамилия, имя, отчество;

2.5.2. занимаемая должность на дату проведения аттестации;

2.5.2. дата рождения;

2.5.3. уровень образования и квалификация по направлению подготовки;

2.5.4. информация о прохождении повышения квалификации;

2.5.5. стаж работы;

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

2.6. Аттестуемый с представлением должен быть ознакомлен под роспись не позднее, чем за месяц до дня проведения аттестации. После ознакомления с представлением аттестуемый имеет право 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 заявление с соответствующим обоснованием в случае несогласия со сведениями, содержащимися в представлении работодателя.

2.7. При отказе аттестуемого от ознакомления с представлением составляется соответствующий акт, который подписывается директором МАОУ «Нурлатская гимназия им. М.Е. Сергеева» г.Нурлат и лицами (не менее двух), в присутствии которых составлен акт. Акт должен содержать дату, время, должности лиц, его подписавших, и причину отказа.

2.8. Аттестуемый вправе представить в аттестационную комиссию результаты оценки своей деятельности, владения современными образовательными технологиями и методиками, проводимой независимыми экспертными организациями.

2.9. Педагогический работник должен лично присутствовать при его аттестации на заседании аттестационной комиссии.

2.10. В случае невозможности присутствия работника в день проведения аттестации на заседании аттестационной комиссии по уважительным причинам, аттестация работника переносится на другую дату и в график аттестации вносятся соответствующие изменения, о чем

работник должен быть ознакомлен под роспись не менее чем за месяц до новой даты проведения его аттестации. При неявке педагогического работника на заседание аттестационной комиссии без уважительной причины комиссия вправе провести аттестацию в его отсутствие.

2.11. Комиссия рассматривает сведения о педагогическом работнике, содержащиеся в представлении работодателя, заявление аттестуемого с соответствующим обоснованием в случае несогласия с представлением работодателя, результаты пройденной процедуры оценки деятельности педагогического работника в случае их предоставления и дает оценку соответствия педагогического работника занимаемой должности по результатам рассмотрения.

2.12. Члены аттестационной комиссии вправе задавать педагогическому работнику вопросы, связанные с выполнением должностных обязанностей.

2.13. Секретарь Комиссии ведет протокол заседания аттестационной комиссии (далее - Протокол), в котором фиксирует ее решения и результаты голосования. Протокол подписывается председателем, заместителем председателя, секретарем и членами аттестационной комиссии, присутствовавшими на заседании, и хранится у работодателя.

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

2.14.1. соответствует занимаемой должности (указывается должность работника);

2.14.2. соответствует занимаемой должности (указывается должность работника) при условии прохождения соответствующей профессиональной переподготовки или повышения квалификации;

2.14.3. не соответствует занимаемой должности (указывается должность работника).

2.15. Решение аттестационной комиссией принимается в отсутствие аттестуемого педагогического работника открытым голосованием большинством голосов присутствующих на заседании членов аттестационной комиссии. При равном количестве голосов членов аттестационной комиссии считается, что педагогический работник соответствует занимаемой должности.

2.16. При прохождении аттестации педагогический работник, являющийся членом аттестационной комиссии, не участвует в голосовании по своей кандидатуре. В целях исключения конфликта интересов не участвует в голосовании также член аттестационной комиссии, в позиции которого содержится личная заинтересованность (прямая или косвенная), которая влияет или может повлиять на объективное решение аттестационной комиссии.

2.17. Результаты аттестации педагогического работника, непосредственно присутствующего на заседании аттестационной комиссии, сообщаются ему сразу после подведения итогов голосования.

2.18. На педагогического работника, прошедшего аттестацию, не позднее семи рабочих дней со дня ее проведения составляется выписка из протокола, содержащая сведения о фамилии, имени, отчестве аттестуемого, наименовании его должности, дате проведения заседания аттестационной комиссии, результатах голосования при принятии решения и решении аттестационной комиссии. Работодатель знакомит работника с ней под роспись в течение трех рабочих дней. Выписка из протокола и представление хранятся в личном деле педагогического работника.

2.19. Результаты аттестации педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.20. В случае признания педагогического работника соответствующим занимаемой должности при условии прохождения профессиональной переподготовки или повышения квалификации директор направляет его на профессиональную переподготовку или повышение квалификации в срок не позднее одного года после принятия аттестационной комиссией соответствующего решения. По завершении обучения педагогический работник не позднее семи рабочих дней представляет работодателю сведения об освоении программ профессиональной переподготовки или повышения квалификации.

2.21. 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 первой 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 третья статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации).

Увольнение по данному основанию педагогических работников из числа лиц, указанных в части четвертой статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации, по инициативе работодателя не допускается.

2.22. Комиссия, формируемая муниципальным автономным образовательным учреждением для аттестации педагогических работников с целью подтверждения соответствия указанных работников занимаемым ими должностям, вправе давать рекомендации о возможности назначения на соответствующие должности педагогических работников лиц, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» раздела «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) профессиональными стандартами, но обладающих достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющих качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности.

III. Формы квалификационных испытаний при аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности

В соответствии с п.2.5 Положения о формах и процедурах проведения аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, квалификационное испытание с целью подтверждения соответствия занимаемой должности проводится по выбору аттестуемого педагога в одной из следующих форм:

- подготовка конспекта урока (занятия);
- решение педагогических ситуаций;
- тестирование.

ТЕСТИРОВАНИЕ

Педагогические работники проходят тестирование в ОО.

По содержанию квалификационный тест для аттестуемого **включает** вопросы по следующим разделам:

- **педагогика** (проверка знаний по педагогике, включая современные образовательные технологии) – **10 вопросов**;

- **психология** (проверка знаний по психологии) – **10 вопросов**; - **содержание и методика преподавания предметной области** – **20 вопросов**.

В общей сложности тест содержит 40 вопросов.

На работу с тестом аттестуемому педагогу отводится 2,5 часа.

Результаты отражаются в компьютерной распечатке. Она анализируется и используется при подготовке экспертного заключения.

При аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности правильных ответов должно быть не менее 50%.

КОНСПЕКТ УРОКА (ЗАНЯТИЯ)

Задача педагога: в ходе написания конспекта урока (занятия) продемонстрировать владение материалом по предмету и уровень сформированности педагогических компетенций, позволяющих ему эффективно решать педагогические задачи при реализации учебной программы.

Общие требования к написанию конспекта:

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

Тема задается в процессе испытания.

2. При проведении письменного квалификационного испытания педагогу предлагается инструкция, содержащая цель работы, тему урока, по которой должен быть составлен конспект, критерии оценки. В случае необходимости, педагог имеет право исключить ряд тем, представленных в программе, и по субъективным причинам для него не желательных (не более пяти).

3. Время, предоставляемое аттестуемому педагогу на написание конспекта урока (занятия), составляет 2 часа.

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

5. 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.

6. Педагогу должны быть заранее известны критерии, по которым будет оцениваться его работа.

Методические рекомендации

В ходе написания письменной работы педагогу 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

Схема конспекта урока

Аттестуемый педагог (ФИО) -----

Место работы-----

Предмет-----Класс (группа)-----

Тема урока (занятия)-----

	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	

	<p>работа на уроке была эффективной)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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.	<p>Опрос учащихся по заданному на дом материалу, включающий:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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.	<p>Изучение нового учебного материала. Данный этап предполагает:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 	
	<p>работает педагог;</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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.	<p>Закрепление учебного материала, предполагающее:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 	

	<p>педагог.</p> <ul style="list-style-type: none"> 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.	<p>Задание на дом, включающее:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. 	

Оценка письменной работы экспертом

Оценка письменной работы экспертом производится в соответствии с критериями, представленными в следующей таблице.

Критерии оценки письменной работы педагога

Оцениваемые характеристики	Критерии оценки
<p>Компетентность в области постановки целей и задач педагогической деятельности</p>	<p>Об уровне развития компетентности педагога в области постановки целей и задач педагогической деятельности можно судить по следующим критериям:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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.

	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<p>Об уровне развития компетентности педагога в области мотивирования обучающихся на осуществление учебной деятельности можно судить на основе следующих критериев:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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	<p>Данная компетентность складывается из следующих компонентов: компетентность в предмете преподавания, компетентность в методах преподавания, компетентность в субъективных условиях деятельности.</p> <p>Компетентность учителя в предмете преподавания отражает уровень владения учебным материалом по предмету и может быть оценена на основе следующих критериев:</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • Учитель в ходе написания конспекта демонстрирует знание преподаваемого предмета. • Учитель 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 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. <p>Компетентность педагога в методах преподавания отражает</p>

	<p>методическую грамотность педагога, включая владение современными информационно-коммуникативными технологиями. Об уровне развития данной компетентности можно судить на основе следующих критериев:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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,
	<ul style="list-style-type: none"> • цифровыми образовательными ресурсами. <p>Об уровне развития компетентности педагога в субъективных условиях деятельности можно судить на основе следующих критериев:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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.
<p>Компетентность в области разработки программ и принятия педагогических решений</p>	<p>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.</p> <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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.

	<ul style="list-style-type: none"> • 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. <p>Об уровне развития умения принимать решения в педагогических ситуациях можно судить на основе следующих критериев:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 удается достичь поставленных целей.
<p>Компетентность в области организации учебной деятельности.</p>	<p>Об уровне развития компетентности педагога в области организации учебной деятельности можно судить на основе следующих критериев:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 медиа-пособия, 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
	<p>оценка их ответов.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Учитель умеет сочетать методы педагогического оценивания, взаимооценки и самооценки обучающихся. • Учитель использует методы, способствующие формированию навыков самооценки учебной деятельности обучающимися.

Примечание: уровень владения учебным материалом оценивается в соответствии с критериями, представленными в рамках компетентности в области информационной основы педагогической деятельности.

Эксперт выносит суждение (предварительное решение) об уровне развития каждой из компетенций в рамках каждого из этапов урока.

В ходе качественной оценки эксперт анализирует представленный педагогом конспект, рассматривая по очереди каждый из этапов урока.

В рамках анализа каждого из этапов урока эксперт выносит суждение об удовлетворительном либо неудовлетворительном уровне развития тех или иных базовых педагогических компетентностей. Соответствующие суждения он заносит в таблицу, обозначая их знаком « + » в случае положительной оценки или знаком « – » в случае отрицательной. Эксперт выносит суждения только о тех компетенциях, которые возможно оценить в той или иной части урока. Не каждый из этапов урока позволяет оценить все компетентности, поэтому некоторые из ячеек таблицы могут оставаться незаполненными.

II. Схема оценки письменной работы педагога

Компетенции	В области личностн. качеств	В области постановки целей и задач педагогической деятельности	В области мотивации учебной деятельности	В области обеспечения информационной основы деятельности	В области разработки программ деятельности и принятия педагогических решений	В области организац. учебной деятельности	$\Sigma+$ Колич. оценок
Этапы урока							
Организационный момент							
Опрос учащихся по заданному на дом материалу							
Изучение нового учебного материала							
Закрепление учебного материала							
Задание на дом							
$\Sigma+$ / Колич. оценок							
Итог	Среднее значение по оценкам базовых педагогических компетенций						

Обработка результатов

По итогам оценки суммируются все положительные оценки отдельно по каждой из базовых педагогических компетенций и по каждому их этапов урока. Полученная сумма делится на общее количество оценок по соответствующей компетентности или по этапу урока.

Если итоговый балл $\geq 0,5$, можно судить об удовлетворительном уровне развития соответствующего показателя. Если этот балл $< 0,5$, уровень развития соответствующего показателя является неудовлетворительным.

Основными являются оценки, отражающие уровень развития базовых педагогических компетенций. На их основе подсчитывается итоговый балл, представляющий собой среднее значение по оценкам базовых педагогических компетенций.

Он рассчитывается по следующей формуле:

$$\sum \text{БПК ПС} = \frac{\quad}{6}$$

Где: ПС – показатель соответствия занимаемой должности

БПК – оценки по базовым педагогическим компетенциям.

Итоговый показатель может варьироваться в пределах от 0 до 1 балла.

Он интерпретируется следующим образом:

От 0,5 до 1 балла – соответствие занимаемой должности: педагог продемонстрировал владение основным содержанием предмета и владение базовыми педагогическими компетенциями.

От 0 до 0,49 балла – несоответствие занимаемой должности: учитель не продемонстрировал знания учебного предмета, недостаточно владеет базовыми педагогическими компетенциями.

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.

РЕШЕНИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ СИТУАЦИЙ

Решение педагогических ситуаций потребует от педагога проявления педагогической компетентности: знаний, умений, личностных качеств.

Педагогу предлагается решить три ситуации. На выполнение предложенных заданий предоставляется 1,5 часа (как правило, требуется не более 60 минут). Выбор ситуаций для квалификационного испытания проводится случайным образом из имеющегося банка ситуаций. Аттестующийся педагог выбирает три ситуации из подготовленного для квалификационного испытания набора ситуаций (не менее 30), называя три номера из перечня, который ему заранее неизвестен. По каждой из ситуаций педагог может получить от «0» до «3» баллов.

Инструкция для аттестуемого педагога: «В рамках проведения квалификационного испытания с целью установления соответствия занимаемой должности Вам предлагается решить три педагогических ситуации. Внимательно прочитайте описание каждой ситуации и предложите Ваш вариант действий для их конструктивного разрешения.

На выполнение задания Вам дается 1.5 часа.

При оценке результатов будет учитываться конструктивность и обоснованность предложенного Вами способа разрешения сложившейся ситуации: умение оперативно сориентироваться в ситуации и причинах ее возникновения; умение выбрать обоснованный ориентир для выстраивания собственного поведения, умение поставить и реализовать педагогические цели и задачи в различных, даже неожиданных ситуациях; умение учитывать особенности обучающихся; умение выработать и реализовать способ педагогического воздействия для разрешения сложившейся ситуации; умение предвидеть результаты воздействия.

За предложенный Вами вариант по каждой из ситуаций Вы можете получить от «0» до «3» баллов:

0 баллов – вариант ответа отсутствует или предложенный вариант является антипедагогическим. Предлагается такой вариант решения, при котором проявляющиеся трудности и проблемы обучающихся (нарушение дисциплины, асоциальность, противодействие, конфликтность и т.д.) усилятся. Предложенный вариант может свидетельствовать о попустительстве и равнодушии к происходящему. В ответе может проявиться негативное отношение к другим участникам образовательного процесса, неудовлетворенность собственным социальным положением и др.

1 балл – приведен вариант разрешения ситуации нейтрального типа, это возможный, но не конструктивный вариант реагирования. Ситуация не станет хуже, но и не улучшится. Воспитательный и обучающий эффект будут минимальными. Ответ не имеет обоснования или приведенное обоснование является не существенным. Решение направлено на то, чтобы «здесь и теперь» ситуация выглядела безпроблемной, а его негативное влияние на поведение и личностные характеристики обучающегося в будущем практически не учитывается.

2 балла – предложенный вариант реагирования направлен на достижение положительного воспитательного и (или) обучающего эффекта. В предлагаемом решении демонстрируется понимающее отношение к обучающимся, учитываются условия проблемной ситуации. Однако предложенное описание не содержит достаточного обоснования, направленность педагога на положительный эффект не подкреплена знаниями об особенностях возраста обучающихся, ведущих потребностях и мотивах, возможных причинах проблемного поведения, последствиях выбранного способа воздействия и др.

3 балла – дан конструктивный вариант реагирования и приведено его качественное обоснование. Предложенный вариант будет способствовать достижению определенных (указанных учителем) педагогических целей, формированию позитивных новообразований в форме знаний, умений или качеств личности обучающегося. Обоснование включает анализ педагогической ситуации, изложение возможных причин ее возникновения, постановку педагогических целей и задач; учет особенностей обучающихся; описание возможных ответных реакций обучающихся и других участников инцидента, предвидение результатов воздействия.

Примеры заданий

1. Обучающийся, явно демонстрируя свое плохое отношение к кому-либо из одноклассников, говорит: «Я не хочу выполнять задание вместе с ним».

Как Вы отреагируете (как поступите, что сделаете, скажете и др.) в данной ситуации и почему? Напишите Ваш вариант объемом не более 1 страницы.

2. Представьте себе, что Вы классный руководитель. Ваши ученики ушли с последнего урока в кино и таким образом сорвали занятие. На следующий день Вы приходите в класс и спрашиваете, кто был инициатором идеи, в ответ – молчание.

Как Вы отреагируете (как поступите, сделаете, что скажете и др.) в данной ситуации и почему? Напишите Ваш вариант объемом не более 1 страницы.

Примеры обработки результатов письменного квалификационного испытания в форме решения педагогических ситуаций

При оценке вариантов ответа по каждой из предложенных педагогических ситуаций учитывается конструктивность реагирования и обоснованность предлагаемого варианта по системе от «0» до «3-х» баллов .

Возможные варианты ответов в приведенных примерах и их оценка. **1. Обучающийся, явно демонстрируя свое плохое отношение к кому-либо из одноклассников (одногоруппников), говорит: «Я не хочу выполнять задание вместе с ним».**

Что Вы будет делать (как поступите, что скажете и др.) в данной ситуации и почему? Напишите Ваш вариант объемом не более 1 страницы.

0 баллов выставляется в следующих случаях: вариант ответа отсутствует или предложены варианты типа: «Ну и что?», «Никуда не денешься, все равно придется», «Это глупо с твоей стороны», «Но он тоже не захочет после этого выполнять задание с тобой» и т.п. 0 баллов получают также ответы, не имеющие отношения к сути решаемой ситуации, например: «У меня такого не бывает», «Это сильно общее описание, оно не позволяет дать конкретный ответ...» и т.п.

1 балл – приведен возможный, но не самый конструктивный вариант реагирования без обоснования. Типа: «Я все же прошу тебя приступить к выполнению задания!».

2 балла – предложенный вариант реагирования и его обоснование требуют усовершенствования. Типа: «Я постараюсь объяснить свое решение: «Вместе вы сможете хорошо справиться с предложенным заданием».

3 балла – дан конструктивный вариант реагирования и приведено его обоснование. Типа: «Я постараюсь выяснить, почему обучающийся не хочет работать вместе с одноклассником (одногоруппником) и по возможности устранить причину негативного отношения. Я также объясню обучающемуся, почему я считаю важной совместную работу над выполнением задания в предложенной паре. При вескости выясненных причин возможна замена состава мини-групп для совместного выполнения заданий. В этом случае удастся избежать конфликтной ситуации и предупредить возможность её появления в будущем».

2. Представьте себе, что вы классный руководитель. Ваши ученики ушли с последнего урока в кино и таким образом сорвали занятие. На следующий день Вы приходите в класс и спрашиваете, кто был инициатором идеи, в ответ – молчание.

Что Вы будет делать (как поступите, что скажете и др.) в данной ситуации и почему? Напишите Ваш вариант объемом не более 1 страницы.

0 баллов – вариант ответа отсутствует или предложены варианты типа: «Никуда не денетесь, все равно придется сказать, только уже у директора», «Молчите, молчите, посмотрим, как заговорите на экзаменах», «Всем по поведению двойки за четверть» и т.п. 0 баллов получают также ответы, не имеющие отношения к сути решаемой ситуации, например: «У меня такого не бывает», «Мои ученики, вряд ли, убегут в кино», «Сейчас в кино никто не ходит, все из Интернета скачивают» и т.п.

1 балл – приведен возможный, но не самый конструктивный вариант реагирования без обоснования. Типа: «Как хотите, тогда в каникулы на экскурсию не едем», «Все равно вам всем придется отработать этот урок», «Если виновный не будет назван, вы все будете отвечать за проступок» и т.п.

2 балла – предложенный вариант реагирования и его обоснование требуют усовершенствования. Типа: «Инициатора выявлять не буду, скажу, что в общем - то и неважно, кто подал идею, поинтересуюсь интересным ли был фильм и обязательно ли было уходить с урока» и т.п.

3 балла – дан конструктивный вариант реагирования и приведено его качественное обоснование. Типа: «Я постараюсь выяснить, почему возникла такая ситуация, скажу, что рада тому, что класс у нас дружный, но подверженность всех «стадному чувству» меня огорчает, любой поступок имеет последствия, их надо прогнозировать и принимать решения исходя из предполагаемых последствий», «Скажу, что дело уже сделано и, конечно, можно много возмущаться и искать зачинщиков, но теперь скорее надо думать, как исправлять ситуацию». Это позволит избежать ненужного сопротивления и противостояния. «Подчеркну, что любое несоблюдение правил и норм приводит к трудностям, что таким необдуманным шагом они испортили свои отношения с учителями и что об этом тоже надо думать». Обязательно предложу выработать совместное решение по разрешению сложившейся ситуации. Это будет способствовать дальнейшему сплочению коллектива и развитию навыков разрешения (в том числе совместного) сложных социальных ситуаций. Обсуждение можно провести в форме мозгового штурма. В качестве одного из способов предложу выбрать делегатов, которые пойдут договариваться к учителю об отработке сорванного урока. Поддержу другие способы разрешения ситуации, предложенные детьми, так как в этом случае повышаются шансы на их реализацию.

ПРЕДСТАВЛЕНИЕ

(фамилия, имя, отчество)

(занимаемая должность, наименование учреждения)
аттестуемых с целью подтверждения соответствия занимаемой должности

1 . Общие сведения

Дата рождения _____
(число, месяц, год)

Сведения об образовании _____
(высшее, среднее профессиональное, начальное
профессиональное, общее среднее)

какое образовательное учреждение окончил(а) _____
дата окончания: _____,
полученная специальность: _____,
квалификация по диплому: _____

Курсы повышения квалификации по профилю управленческой деятельности (наименование курсов и учреждения дополнительного образования, год окончания, количество учебных часов) _____

Общий трудовой стаж _____ лет (год), в том числе стаж педагогической работы _____ лет (год),

II. Оценка профессиональных компетенций и продуктивности деятельности аттестуемого работника

Выводы и предложения для аттестационной комиссии: _____

Рекомендации для совершенствования профессиональной деятельности работника:

Директор МАОУ «Нурлатская гимназия им. М.Е. Сергеева» г.Нурлат

С представлением ознакомлена

« _____ » _____ 20__ г.