

Сопровождение аттестации педагогических работников в профессиональных образовательных организациях в условиях введения профессиональных стандартов

Зениткина Наталья Викторовна,
заведующий лабораторией аттестации и сертификации работников ПОО ГБУ ДПО «КРИПО»

Президент нашей страны, правительство снова называют образование одним из приоритетных направлений модернизации. Новая образовательная парадигма требует новых подходов к деятельности методической службы образовательных организаций. Содержание ее определяется социальным заказом на основе инновационных преобразований, происходящих в системе образования. Сегодня, в частности, идет речь о внедрении профессионального стандарта педагога («Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования», утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 08.09.2015 № 608н).

Несколько слов о перспективе, как она видится сегодня из того, что актуализировано в печати, что звучит в выступлениях представителей федеральных органов управления в сфере образования. Так как **Порядок проведения аттестации унифицирован для всех уровней образования** и конкретно по аттестации в системе СПО кроме общих фраз о предстоящих изменениях ничего нет, позволим себе ориентироваться на систему общего образования, так как в преддверии вступления в силу профессионального стандарта педагога в мае 2014 года принята **«Комплексная программа повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций»** (от 28 мая 2014 г. № 3241п – П8), которая **содержит поле задач и перечень рекомендуемых мероприятий**. Подпрограмма «Внедрение профессионального стандарта» имеет в том числе задачу: **«формирование системы аттестации педагогических работников на основе профессионального стандарта»**. Перечень необходимых мероприятий подпрограммы на 2015-2016 годы содержит в числе прочих

- **разработку нормативно-правовой базы аттестации педагогических работников на основе профессионального стандарта педагога ;**
- **обеспечение перехода и внедрение системы аттестации педагогических работников общего образования на основе требований профессионального стандарта педагога;**
- **разработку и апробацию методики оценки соответствия педагогических работников уровню профессионального стандарта педагога на основе требований профессионального стандарта педагога.**

Логично это спроецировать и на систему среднего профессионального образования. Вопрос только в сроках.

Идеология профессионального стандарта тесно увязывается с организацией перехода на эффективный контракт.

При обсуждении вопроса о взаимосвязи элементов цепи «**профстандарт - аттестация - эффективный контракт**» отмечается, что:

- профессиональный стандарт должен выступить в качестве **базы** для оценки квалификаций и труда педагога;

- аттестация - в качестве **инструмента** для проведения оценки результативности деятельности педагога на соответствие требованиям профстандарта;

- «**эффективный контракт**» - в качестве **инструмента соединения интересов педагогического работника и руководителя для решения задач конкретной образовательной организации.**

То, что **процедура аттестации** при грамотном ее методическом сопровождении может рассматриваться как **процесс управления качеством педагогической деятельности** сегодня - **аксиома.**

Оценка уровня квалификации педагогических работников, является сердцевинной аттестационной процедуры. Это важный этап профессиональной жизни, который априори должен обеспечивать повышение качества деятельности за счет проведения самооценки, а главное, получения внутренней и внешней оценки деятельности, осмысления достигнутого и проектирования дальнейших шагов повышения квалификации и профессионального развития педагога.

Профессиональная квалификация является интегральным образованием, включающим в себя уровень знаний, умений, навыков и компетенции, характеризующий подготовленность к выполнению определенного вида профессиональной деятельности.

Поэтому, приняв известие о переносе сроков вступления Профстандарта педагога в законную силу, **ориентироваться на него необходимо в обязательном порядке.** Потому что, **во-первых**, рано или поздно мы к нему все равно придем, а, **во-вторых**, характеристика трудовых функций в стандарте, включающая трудовые действия, необходимые умения и знания структурирована так подробно и полностью практически перекликается с теми критериями, по которыми мы оцениваем профессиональную деятельность в целях установления квалификационной категории, но конечно перечень их шире. Поэтому вместо того, чтобы переписывать заявления друг у друга, как это зачастую происходит, пусть ваши педагоги, особенно те из них, кто идет на 1 категорию, обращаются к тексту документа, и наряду с осмыслением его содержания учатся правильным формулировкам и обоснованному использованию профессиональной терминологии.

В прошедшем учебном году удалось **организовать конструктивное взаимодействие с ПОО, сформировать алгоритм действий и дать необходимый инструментарий, а именно разработанные и утвержденные примерные показатели для оценки профессиональной деятельности в**

соответствии с установленными критериями по категориям и группам должностей.

Проведенные учебно-методические мероприятия (курсы повышения квалификации для педагогических работников, готовящихся к аттестации **(104 чел.)**, тематические **консультации «О подготовке материалов, представляемых на аттестацию в целях установления квалификационной категории и сертификацию» (186 чел)**, **вебинар «Организационно-техническое и информационно-методическое сопровождение аттестации педагогических работников профессиональных образовательных организаций, подведомственных департаменту образования и науки Кемеровской области» (участников - 73); привлечение для оценки уровня профессиональной деятельности специалистов-экспертов из числа представителей профильных предприятий; информационные и запросные письма** руководителям ПОО и пр. **позволили организовать** всесторонний анализ профессиональной деятельности в целях установления квалификационной категории в отношении **736 чел.**, в том числе: **вышей - 425 чел. (57,7%)** от общего количества аттестуемых, **первой - 311 чел. (42,3%).**

С большим удовлетворением можно констатировать, что **ситуация и организационно и содержательно значительно изменилась в лучшую сторону.** В качестве положительных примеров методического сопровождения аттестации педагогических работников, хорошего качества представляемых материалов в числе тех, кого мы отмечали на вебинаре («Беловский многопрофильный техникум», «Беловский политехнический техникум», «Кемеровский аграрный техникум» имени Г.П.Левина, «Кемеровский коммунально-строительный техникум» имени В.И.Заузелкова, «Кузбасский техникум архитектуры, геодезии и строительства», «Новокузнецкий транспортно-технологический техникум», «Новокузнецкий техникум строительных технологий и сферы обслуживания», «Кузнецкий техникум сервиса и дизайна» им. Волкова В.А., «Прокопьевский строительный техникум»), сегодня называем «Кемеровский техникум индустрии питания и сферы услуг», «Кемеровский профессионально-технический техникум», «Кузнецкий металлургический техникум», «Топкинский технический техникум», руководству которого достаточно было одной консультации, чтобы ситуация кардинально изменилась.

Но сегодня мы готовы назвать учреждения, методическим службам которых необходимо перестраиваться, чтобы соответствовать современным требованиям по вопросу организации проведения аттестации. **Не устраивает** на сегодняшний день качество материалов, представляемых педагогическими работниками **Зеленогорского многопрофильного техникума, Ленинск-Кузнецкого горнотехнического техникума, Мариинского политехнического техникума, Мариинского педагогического колледжа, Междуреченского горностроительного техникума, Новокузнецкого строительного техникума, Новокузнецкого**

педагогического колледжа, Юргинского техникума машиностроения и информационных технологий.

Исходя из цели и задач аттестации, можно сказать, что аттестация имеет два ключевых назначения:

1. Оценка уровня квалификации педагогического работника для установления соответствия требованиям занимаемой должности и требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей) на основе анализа их профессиональной деятельности.

2. Стимулирование целенаправленного повышения уровня квалификации педагогических работников, повышение эффективности и качества педагогического труда.

Оценка уровня квалификации требует наличия достаточно ясных критериев и показателей различных уровней квалификации. (Эти критерии и показатели существуют, официально утверждены).

Стимулированию целенаправленного повышения квалификации, включая, способствует анализ и самоанализ педагогической деятельности, позволяющий ответить на следующие вопросы: «Соответствуют ли результаты профессиональной деятельности требуемым, установленным нормативными правовыми актами»? За счет чего достигнуты или в связи с чем не достигнуты запланированные результаты? Какие задачи и как решались для достижения данных результатов? Какие компетентности педагога требуют дальнейшего совершенствования и пр.

Квалификационные категории предполагают, прежде всего, дифференциацию уровня сложности и качества решения профессиональных (функциональных) задач), стоящих перед педагогическим работником. Они носят иерархический характер. **Соответствие занимаемой должности** означает, что педагог способен решать основные профессиональные задачи по своей должности на достаточном уровне.

Первая и высшая квалификационные категории предъявляют более высокие требования к качеству решения профессиональных задач. Они предполагают более высокий уровень квалификации педагога, причем различия между первой и высшей категориями определены достаточно четко, об этом мы писали в письме ГБУ ДПО «КРИПО» от 02.11.2015 № 551.

Поэтому обращаем Ваше внимание на необходимость разъяснения, своим педагогам, что **желание пройти аттестацию** в целях установления высшей квалификационной категории через два года после присвоения первой, т.е. **досрочно**, оправданно, но они должны отдавать себе отчет, что в этом случае результаты работы за два года должны быть по объему и качеству не меньше, чем за пять, а главное соответствовать критериям именно высшей категории (в заявлениях очень редко отмечается наличие электронного УМК, исследовательская и проектная деятельность). В заявлении при досрочном выходе следует представлять результаты за межаттестационный период, т.е. за период, прошедший с даты предыдущей

аттестации, а не так, что преподаватель в апреле 2013 г. аттестован на 1 кв. категорию, в июне 2016 г. подает на высшую, а в заявлении рассказывает историю с 2011 г., указывает все курсы с 2012 г.

Очень часто встречаемся с тем, что на аттестацию для установления категории выходят педагогические работники, проработавшие в образовательной организации менее года, 1 год, 1 учебный год. Юридически это допустимо, но главное при наличии результатов. Естественно, что за год работы в организации, полгода, когда даже не было выпуска, результатов особенно и нет, поэтому следует обязательно давать результаты по прежнему месту работы и подтверждать их в портфолио. В августе в лабораторию поступило шесть заявлений для всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогических работников одного ПОО, включая заявление методиста. Срок назначения на должность пятерых из шести от 1 до 2-лет. Мало того, что заявления составлены по критериям оценки, установленным Порядком аттестации 2010 года, который утратил силу еще в апреле 2014 года, в заявлениях **отсутствуют сведения о стабильных положительных результатах** освоения обучающимися образовательных программ (по годам, группам, специальностям, профессиям) **по итогам мониторингов**, проводимых организацией; **нет убедительного подтверждения личного вклада** в повышение качества образования, **транслирования в педагогическом коллективе опыта практических результатов** профессиональной деятельности, активного участия в работе методических объединений. И откуда им взяться за это время? **Портфолио не представлено ни одним, ссылки**, по которым с ними можно было бы ознакомиться, также **отсутствуют**, на сайте ПОО их тоже нет, хотя в письме ГБУ ДПО «КРИПО» руководителям профессиональных образовательных организаций от 02.11.2015 № 551 обращалось внимание на то, что **«портфолио при аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории является обязательным»**.

Может логично сначала аттестовать таких работников все-таки на соответствие занимаемой должности? Потому что и от позиции методистов, руководства ПОО зависит, что зачастую аттестация носит формальный характер, когда педагоги говорят: «Поддам заявление, а там - пройду, так пройду, не пройду – отзову заявление».

Понятно, что Порядок предусматривает выход на аттестацию по желанию педагогического работника, без необходимости согласования в ПОО. Но мы убеждены, что такие случаи могут быть только как исключение. На вебинаре в апреле 2016 г. уже готмечалось, что надо вести разъяснительную работу и убеждать, что это в интересах педагогов готовить документы под руководством методистов, чтобы избежать ошибок, чтобы не создавать негативного опыта, когда мы вынуждены писать **запросы руководителям ПОО** о предоставлении дополнительной информации (Кемеровский профессионально-технический, Новокузнецкий строительный, Кемеровский горнотехнический, Мариинский политехнический, Яшкинский

технологий и механизации и др.). Обращаем внимание, что если руководителю образовательной организации направляется запрос, то в нем после объяснения оснований для обращения указывается на необходимость предоставить в указанный срок **информацию, подписанную и заверенную руководителем.**

Таким образом, если вернуться к теме выступления «Сопровождение аттестации педагогических работников в профессиональных образовательных организациях в условиях введения профессиональных стандартов», то на сегодняшний день главное - это **качественно, профессионально сопровождать аттестацию в рамках существующей нормативной правовой базы по тем критериям и показателям, которые существуют, конечно же с учетом профессионального стандарта.** Продолжать **учить** своих педагогов **самоанализу профессиональной деятельности**, интерпретации профессиональных достижений. В каждой ПОО есть план выхода на аттестацию. И смысл в том, что не за 3 месяца до окончания срока действия категории написать заявление и притянуть к определенной категории результаты, которых иногда нет, а за 3-2 года до аттестации педагог должен понимать, что чтобы в определенном году с первой категории перейти на высшую ему надо то-то сделать, подготовить, распространить, там-то принять участие, достичь того-то и того-то, а понять и построить такую индивидуальную траекторию он сможет, конечно с помощью методиста после самоанализа и внутренней оценки в образовательной организации.

Теперь схематично отдельные замечания, типичные ошибки, недочеты

- в конце заявления отсутствует **дата** и **подпись**, **подпись в заявлении обязательна**, при направлении заявления в электронной форме последняя страница (где дата и подпись) должна быть сканированной;

- **должность** в заявлении указывается по приказу о приеме работника на работу («Преподаватель»);

- прошу **аттестовать по должности** точно также «Преподаватель» (не следует указывать, например, профессиональных дисциплин, правовых и экономических дисциплин) и пр.;

- **место работы** – полное наименование ПОО по уставу;

- перед началом описания по критериям **обязательно указать преподаваемые учебные дисциплины, междисциплинарные курсы, профессиональные модули учебных циклов программ подготовки специалистов среднего звена (ППССЗ) или программ подготовки квалифицированных рабочих, служащих (ППКРС) в соответствии с ФГОС.**

Краткая характеристика профессиональной деятельности представляется **в соответствии с критериями**, указанными в пп. 36 и 37 Порядка проведения аттестации, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 года № 276 (4 – для первой, 5 – для высшей), и **показателями оценки профессиональной**

деятельности, утвержденными приказом департамента образования и науки Кемеровской области от 24.12.2015 № 2409 «Об организации работы аттестационной комиссии». Каждая часть должна быть озаглавлена названием критерия и начинаться с аналитического текста, т.е. **критерии надо указывать**.

Заявления содержат многочисленные, опечатки, и просто ошибки.

Продолжают поступать заявления, в которых **по первому критерию** все сводится к одной фразе об абсолютной (общей) и качественной успеваемости. Критерий звучит **«Стабильные положительные результаты (для первой) или достижение положительной динамики (вышей) освоения обучающимися образовательных программ по итогам мониторингов, проводимых организацией.** В каждой ПОО разработан локальный акт об организации и проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов. Мониторинг и должен проводиться в соответствии с ним, анализ результатов освоения обучающимися образовательных программ по данному критерию тоже должен осуществляться в соответствии с ним. В локальных актах предусмотрены **виды текущего контроля:** входной, оперативный, рубежный, **формы промежуточной аттестации:** зачет, итоговая оценка по дисциплине, дифференцированный зачет, экзамен, экзамен (квалификационный).

Кроме того, есть приказ ДОиН КО от 25.12.2013 № 2438, в приложениях к которому содержатся **перечни рекомендуемых показателей эффективности деятельности преподавателя, мастера ПОО**, и в том числе «учебные достижения обучающихся»: **абсолютная успеваемость** предполагает долю обучающихся, не имеющих оценок «2» (а также оценок «нет» по сформированным компетенциям) по предметам общеобразовательного цикла. **Качественная успеваемость** – доля обучающихся, имеющих оценки «4» и «5» (а также не имеющих оценок «нет» по сформированным компетенциям) по предметам общеобразовательного цикла. Там даже есть значения показателей, на которые можно ориентироваться.

Значение абсолютной успеваемости. При выходе на аттестацию в целях установления квалификационной категории она **не может быть ниже 100%**. Если ниже и это по объективным причинам, то это, вероятно, не следует указывать. Есть другие характеристики результатов.

По социальным педагогам, педагогам-психологам, воспитателям Не нужны в заявлениях сочинения на вольную тему: «проводим чаепития в честь именинников; проводилось родительское собрание, где решались проблемы воспитания детей и учебного процесса в присутствии психолога», нужны конкретные результаты, данные мониторингов по итогам проведения психопрофилактических мероприятий, коррекционно-развивающей

деятельности; по динамике снижения количества обучающихся, состоящих на различных видах учета, и пр. В показателях все это есть.

Портфолио – набор материалов, документов и иных свидетельств достижений в профессиональной педагогической деятельности, предназначенный для определения уровня квалификации педагогического работника, его личностного профессионального роста, а также для осуществления всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогического работника и подготовки соответствующего экспертного заключения для аттестационной комиссии.

Объем не более 28-30 МБ, в формате презентации.

Необходимо обратить внимание на то, что в портфолио, когда его готовят на аттестацию, должны отражаться **общие сведения о педагоге, подтвержденные документально**, и достоверные **данные о результатах профессиональной педагогической деятельности**, по возможности подтвержденные либо соответствующими документами (ведомостями, протоколами, выписками) либо иным способом, например, в Портфолио всех педагогов техникума из Новокузнецка есть справка об освоении обучающимися образовательных программ, составленная и заверенная заместителем директора.

В заявлении нет необходимости перечислять все публикации (по 15-18 штук), все многочисленные выступления, победы (личные и обучающихся) в спортивных соревнованиях. Можно представить таблицы в портфолио (по годам, по уровню, по результатам), сделать вывод и перенести в заявление, указав, возможно самые яркие, значимые и сделать ссылку на портфолио.

Указывая на недочеты, обращаем внимание, что речь не идет только о форме. Важно, не обесценивать роль аттестации педагогических работников. Несмотря на сложное социально-экономическое положение, не рассматривать наличие квалификационной категории только как возможность незначительного, но повышения заработной платы. Думается, что у тех, кто добросовестно, творчески работает, стремится к достижению высоких результатов, должно быть преимущество перед теми, кто и соответствует - то занимаемой должности с большой натяжкой.