



**Государственное бюджетное учреждение  
дополнительного профессионального  
образования «Региональный центр оценки  
качества и информатизации образования»**

**АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ  
РАБОТНИКОВ КАК МЕХАНИЗМ  
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ  
ИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ  
КОМПЕТЕНТНОСТИ В УСЛОВИЯХ  
ВВЕДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ  
СТАНДАРТОВ**

**Дополнительная профессиональная программа  
(программа повышения квалификации)  
*для педагогических работников  
образовательных организаций***

**Челябинск  
РЦОКИО  
2019**

Государственное бюджетное учреждение  
дополнительного профессионального образования  
«Региональный центр оценки качества  
и информатизации образования»

**Аттестация педагогических работников  
как механизм совершенствования  
их профессиональной компетентности  
в условиях введения профессиональных  
стандартов**

Дополнительная профессиональная программа  
(программа повышения квалификации)  
*для педагогических работников образовательных  
организаций*

Челябинск  
РЦОКИО  
2019

УДК 374.7  
ББК 74.489.478  
И74

*Рекомендовано к печати Методическим советом  
ГБУ ДПО РЦОКИО (от 20.12.2017 г. протокол № 7/2017,  
приказ ГБУ ДПО РЦОКИО от 20.12.2017 г. № 626-ОД)*

**Авторы – составители:** А.А. Барабас, Ю.Ю. Баранова, О.А. Ильясова, Р.Ф. Аристова, О.О. Ташкинова, Т.Б. Белякова, О.В. Вострякова, А.В. Гнедков, Е.А. Солодкова, М.Ю. Школьникова

**И74** **Аттестация педагогических работников как механизм совершенствования их профессиональной компетентности в условиях введения профессиональных стандартов:** дополнительная профессиональная программа (программа повышения квалификации) для педагогических работников образовательных организаций / под ред. А.А. Барабаса – Челябинск: РЦОКИО, 2019. – 146 с.

Дополнительная профессиональная программа (программа повышения квалификации) предназначена для педагогических работников образовательных организаций.

Целью программы является оказание нормативно-правовой, методической и технологической поддержки педагогическим и руководящим работникам образовательных организаций в освоении современных подходов к аттестации как механизму совершенствования их профессионально-педагогической компетентности в условиях введения профессиональных стандартов.

**УДК 374.7  
ББК 74.489.478**

## Содержание

Пояснительная записка .....	5
Учебный план дополнительной профессиональной программы .....	18
Учебно-тематический план дополнительной профессиональной программы .....	20
Рабочая программа дополнительной профессиональной программы.....	24
Формы аттестации и оценочные материалы дополнительной профессиональной программы .....	29
Организационно-педагогические условия реализации дополнительной профессиональной программы .....	41
Методические рекомендации по освоению дополнительной профессиональной программы.....	47
<b>Раздел 1. Современные нормативно-правовые основы аттестации педагогических работников в условиях введения профессиональных стандартов.....</b>	<b>47</b>
Тема 1.1. Современные нормативно-правовые требования, регулирующие проведение процедуры аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории...47	47
Тема 1.2. Профессиональный стандарт как отражение нормативных требований к профессиональной компетенции современного педагога.....	61
<b>Раздел 2. Психолого-педагогические аспекты аттестации педагогических работников в целях установления квалификационных категорий в условиях введения профессиональных стандартов.....</b>	<b>69</b>
Тема 2.1. Отражение особенностей и специфики профессиональной деятельности педагога в процедурах аттестации (отечественный и зарубежный опыт).....	69
Тема 2.2. Совершенствование содержания процедуры аттестации педагогических работников: психологические и концептуальные аспекты.....	90

<b>Раздел 3. Содержательные аспекты технического и технологического сопровождения проведения процедуры аттестации педагогических работников.....</b>	<b>99</b>
Тема 3.1. Внутренняя система оценки качества образования образовательной организации как инструмент информационного обеспечения аттестации педагогических работников.....	99
Тема 3.2. Потенциал информационных систем в оценке результативности работы педагога.....	118
Тема 3.3. Аспекты защиты информации в образовательной организации при проведении аттестации педагогических работников.....	121
<b>Раздел 4. Прикладные аспекты технического и технологического обеспечения проведения процедуры аттестации педагогических работников.....</b>	<b>125</b>
Тема 4.1. Практические вопросы по эксплуатации функциональных модулей информационной системы программно-технического комплекса аттестации педагогических работников: модуль «Мониторинг контингента педагогических работников».....	125
Тема 4.2. Практические вопросы по эксплуатации функциональных модулей информационной системы программно-технического комплекса аттестации педагогических работников: модуль «Проведение аттестации педагогических работников».....	132
Тема 4.3. Практические вопросы по эксплуатации функциональных модулей информационной системы программно-технического комплекса аттестации педагогических работников: модуль «Обработка статистической информации, подготовка отчетов».....	136
Тема 4.4. Практические решения вопросов управления информационной безопасностью в образовательной организации.....	137
Список рекомендуемой литературы.....	144

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

**Актуальность.** Проблема совершенствования профессиональных компетентностей педагогических работников, необходимых для эффективного выполнения ими профессионально-педагогических трудовых функций в настоящее время приобрела особую актуальность в условиях реализации Федеральных государственных образовательных стандартов общего (в том числе дошкольного) образования и введения профессиональных стандартов педагогических работников.

Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации", федеральные государственные образовательные стандарты общего и дошкольного образования определили долгосрочные цели развития системы общего образования, повышают традиционные и создают новые требования к качеству педагогических работников, к уровню их профессиональной педагогической деятельности в целом.

Современному педагогу необходимо обеспечить не только новое качество образования, он должен быть профессионалом своего дела, мыслящим, способным к анализу и к творческой переработке информации.

Утвержденные профессиональные стандарты педагогических работников повышают традиционные, создают новые требования к уровню их профессиональной деятельности и призваны повысить мотивацию педагогов к труду. Профессиональные стандарты предназначены для установления единых требований к содержанию и качеству профессиональной педагогической деятельности, являются сложным регулятором большого числа вопросов педагогической деятельности, одним из которых является аттестация педагогических работников, её роль и значение в развитии кадрового потенциала образовательной организации.

Обновление и расширение законодательной базы аттестации педагогических работников, принятие профессиональных стандартов обуславливают изменение подходов к пониманию роли и значения аттестации в развитии кадрового потенциала

образовательной организации и, как следствие, определяют предпосылки для обновления содержательных аспектов аттестации педагогов в целом. Обновление или совершенствование содержания процедур аттестации педагогов с целью установления квалификационной категории обуславливается необходимостью:

- учёта новых требований к уровню профессиональной компетентности педагогических работников в условиях применения профессиональных стандартов;

- систематизации информации о результатах профессиональной деятельности аттестуемых с использованием механизмов внутренней системы оценки качества образования (ВСОКО) и независимой оценки качества образования;

- согласования позиций (мнений) экспертов при оценке результатов профессиональной деятельности, аттестуемых на соответствие первой и высшей квалификационной категории;

- использования ресурса информационных технологий (информационной системы) для сбора систематизированной информации о результатах профессиональной деятельности педагога и организации проведения независимой оценки качества данных результатов участниками образовательных отношений.

Одним из механизмов обновления или совершенствования содержания процедуры аттестации педагогических работников образовательных организаций Челябинской области является региональный программно-технический комплекс обеспечения процедуры аттестации педагогических работников и информационная система «Аттестация педагогических работников» (ИС «Аттестация»).

Актуальность разработки ИС «Аттестация» определяется необходимостью обеспечить автоматизацию:

- сопровождения деятельности аттестационной комиссии, сформированной при Министерстве образования и науки Челябинской области (аттестационная комиссия);

- сопровождения процедуры проведения аттестации на этапе

всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогических работников;

- проведения мониторинга контингента педагогических работников образовательных организаций Челябинской области и количества аттестованных педагогических работников;

- формирования базы данных о профессиональной деятельности педагогических работников, необходимых для проведения процедуры их аттестации;

- получение объективной и достоверной информации о кадровых условиях реализации образовательных программ на разных уровнях образования для разных уровней принятия эффективных управленческих решений (региональном, муниципальном и институциональном).

С целью оказания методической помощи педагогическим работникам образовательных организаций в освоении современных подходов к аттестации как механизму совершенствования их профессиональной компетентности в условиях введения профессиональных стандартов разработана дополнительная профессиональная программа (программа повышения квалификации) «Аттестация педагогических работников как механизм совершенствования их профессиональной компетентности в условиях введения профессиональных стандартов».

Настоящая программа «Аттестация педагогических работников как механизм совершенствования их профессиональной компетентности в условиях введения профессиональных стандартов» (Программа) нацелена на совершенствование профессиональных компетентностей педагогических работников, необходимых для эффективного выполнения трудовых функций педагога.

Настоящая Программа предназначена для повышения квалификации педагогических работников образовательных организаций дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования.

**Цель Программы** – оказание нормативно-правовой,



методической и технологической поддержки педагогическим и руководящим работникам образовательных организаций в освоении современных подходов к аттестации как механизму совершенствования их профессионально-педагогической компетентности в условиях введения профессиональных стандартов.

### **Задачи Программы:**

– сформировать у педагогических работников образовательных организаций понимание нормативных основ современных требований к аттестации как механизму совершенствования профессионально-педагогической компетентности в условиях введения профессиональных стандартов;

– актуализировать психолого-педагогическую готовность педагогов к совершенствованию профессионально-педагогических компетентностей, необходимых для эффективного выполнения трудовых функций при подготовке и проведении аттестации в условиях введения профессиональных стандартов,

– содействовать формированию и совершенствованию необходимых умений педагогических работников по техническому и технологическому сопровождению проведения процедуры аттестации.

### **Категория слушателей**

Программа предназначена для педагогических работников и педагогов-психологов образовательных организаций.

### **Требования к квалификации и уровню подготовки слушателей**

Слушатели, обучающиеся по Программе, должны иметь высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование в рамках укрупненных групп направлений подготовки высшего образования и специальностей среднего профессионального образования «Образование и педагогические науки» или в области, соответствующей преподаваемому предмету, либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и

дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательной организации.

### **Планируемые результаты освоения Программы**

При освоении Программы педагогические работники образовательных организаций будут подготовлены к осуществлению профессионально-педагогической деятельности в части подготовки и прохождения процедуры аттестации в целях установления квалификационной категории в условиях введения профессиональных стандартов.

Для успешного осуществления такой деятельности, освоившие в полном объеме Программу, будут:

#### **1. Иметь системное представление:**

– о современных нормативно-правовых основах проведения процедуры аттестации как составной части системы оценки качества общего образования;

– о современных нормативно-правовых требованиях к функционированию информационных систем и обеспечению информационной безопасности;

– о потенциальных возможностях информационной системы программно-технического комплекса аттестации педагогических работников: как информационно- программному сопровождению процедуры аттестации педагогических работников; в создании кадровых условий в системе оценки качества образования;

– об основных критериальных подходах, понятийном и методическом аппарате, необходимых при подготовке и прохождении процедуры аттестации;

– о содержательных аспектах технического и технологического сопровождения проведения процедуры аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории.

#### **2. Знать:**

– законодательные и нормативно-правовые документы,

регламентирующие проведение процедуры аттестации педагогических работников;

– нормативно-правовые акты, регламентирующие функционирование информационных систем и обеспечение информационной безопасности;

– потенциальные возможности информационной системы программно-технического комплекса аттестации педагогических работников как информационно-программное сопровождение процедуры аттестации педагогических работников;

– концептуальные подходы к обновлению содержания и информационно-программной поддержке процедуры аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории.

– содержание и структуру профессионального стандарта педагога.

### 3. Уметь:

– владеть приемами работы в информационной системе программно-технического комплекса аттестации педагогических работников;

– систематизировать и обобщать информацию, разрабатывать и обосновывать варианты эффективных решений;

– использовать полученные знания в своей профессиональной деятельности.

Результатом обучения по данной Программе является достижение слушателями уровня квалификации по следующим обобщенным трудовым функциями (ОТФ) и трудовым функциям (ТФ).

<b>Планируемые результаты реализации Программы</b>	<b>Перечень формируемых у слушателей компетенций в ходе реализации Программы</b>
<b>Актуализация знаний и понимания:</b> законов и иных нормативных правовых документов по вопросам аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории; нормативных документов по	<b>Профессиональные компетенции (общие)</b> осознает сущность, назначение и имеет навыки работы с законодательными и нормативно-правовыми документами: регламентирующими процедуру аттестации педагогических работников в

<p align="center"><b>Планируемые результаты реализации Программы</b></p>	<p align="center"><b>Перечень формируемых у слушателей компетенций в ходе реализации Программы</b></p>
<p>вопросам функционирования информационных систем и осуществления информационной безопасности в условиях автоматизированной обработки персональных данных в образовательной организации; требований профессиональных стандартов педагога; потенциальных возможностей информационной системы программно-технического комплекса аттестации педагогических работников: как информационно-программного сопровождения процедуры аттестации педагогических работников в создании кадровых условий в системе оценки качества образования; психолого- педагогических аспектов аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории; концептуальных подходов к обновлению содержания и информационно-программной поддержки процедуры аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории.</p>	<p>целях установления квалификационной категории; функционирования информационных систем и обеспечении защиты информации в условиях автоматизированной обработки персональных данных в образовательной организации; о концептуальных подходах к обновлению содержания и информационно-программной поддержки процедуры аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории; о психолого- педагогических аспектах аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории; о требованиях профессиональных стандартов педагога; имеет навыки систематизировать и обобщать информацию, разрабатывать и обосновывать варианты эффективных решений;</p>
<p><b>Совершенствование умений:</b> совершенствование приемов и навыков работы в информационной системе программно-технического комплекса аттестации педагогических работников; владение общепедагогической ИКТ-компетентностью</p>	<p><b>Профессиональные компетенции (специальные):</b> готов учитывать в профессиональной деятельности основные нормативно-правовые документы, регламентирующие процедуру аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории; функционирования информационных систем и осуществления информационной безопасности; готов учитывать в профессиональной деятельности информацию о психолого-педагогических аспектах аттестации</p>

Планируемые результаты реализации Программы	Перечень формируемых у слушателей компетенций в ходе реализации Программы
	<p>педагогических работников в целях установления квалификационной категории;</p> <p>имеет навыки работы в информационной системе программно-технического комплекса аттестации педагогических работников;</p> <p>готов применять на практике знания об обеспечении защиты информации в условиях автоматизированной обработки персональных данных, в том числе с использованием средств криптографической защиты информации.</p>

### **Характеристика структуры Программы**

Дополнительная профессиональная программа (программа повышения квалификации) «Аттестация педагогических работников как механизм совершенствования их профессиональной компетентности в условиях введения профессиональных стандартов» представлена следующими взаимосвязанными разделами: «Современные нормативно-правовые основы аттестации педагогических работников в условиях введения профессиональных стандартов», «Психолого-педагогические аспекты аттестации педагогических работников в целях установления квалификационных категорий в условиях введения профессиональных стандартов», «Содержательные аспекты технического и технологического сопровождения проведения процедуры аттестации педагогических работников», «Прикладные аспекты технического и технологического обеспечения проведения процедуры аттестации педагогических работников».

**Первый раздел** «Современные нормативно-правовые основы аттестации педагогических работников в условиях введения профессиональных стандартов» реализуется двумя темами и обеспечивает педагогических работников достаточными сведениями о

нормативно-правовых требованиях, регулирующих проведение процедуры аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории, в условиях введения профессиональных стандартов.

Содержание данного раздела обеспечивает формирование устойчивого понимания нормативных требований, регулирующих проведение процедуры аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории, нацелено на совершенствование профессиональных компетентностей педагогов, необходимых для эффективного выполнения ими трудовых функций в условиях введения профессиональных стандартов.

**Второй раздел** «Психолого-педагогические аспекты аттестации педагогических работников в целях установления квалификационных категорий в условиях введения профессиональных стандартов» раскрывает теоретические и практические аспекты психолого-педагогического сопровождения педагога в период подготовки и проведения аттестации, а также описывает отечественный и зарубежный опыт проведения процедуры аттестации.

**Третий раздел** «Содержательные аспекты технического и технологического сопровождения проведения процедуры аттестации педагогических работников» информирует об современных подходах к проведению процедуры аттестации, определяет место процедуры аттестации педагогических работников во внутренней системе оценки качества образования, раскрывает содержание управления информационными системами и обеспечение информационной безопасности в муниципальном самоуправлении и образовательных организациях.

**Четвертый раздел** «Прикладные аспекты технического и технологического обеспечения проведения процедуры аттестации педагогических работников» обеспечивает возможность освоить практические вопросы по эксплуатации функциональных модулей информационной системы программно-технического комплекса аттестации педагогических работников, а также практическое решение

вопросов управления информационной безопасностью в образовательной организации.

Практико-ориентированное содержание четырех тем раздела способствует освоению педагогами современных нормативно-правовых основ аттестации педагогических работников, а также практических навыков работы в информационной системе программно-технического комплекса аттестации педагогических работников как инструмента информационно-технической поддержки процедуры аттестации и создает мотивационные условия для профессионального роста педагогического работника.

### **Характеристика источников, использованных для разработки Программы**

Дополнительная профессиональная программа (программа повышения квалификации) «Аттестация педагогических работников как механизм совершенствования их профессиональной компетентности в условиях введения профессиональных стандартов» разработана на основании следующих нормативных документов:

#### *Законодательные документы*

1. Российская Федерация. Законы. «Об образовании в Российской Федерации» [Текст]: федеральный закон: [принят Гос. Думой 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ]. – М.: Издательство «Омега-Л», 2013. – 134 с. – ISBN 978-5-370-03214-1;

2. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 01.07.2017) принят Гос. Думой 21 декабря 2001 года] (статьи: 195.1, 195.2, 195.3);

3. Федеральная целевая программа развития образования на 2016-2020 гг. (ред. от 02.02.2017) (утверждена постановлением Правительства Российской Федерации от 23.05.2015 № 497);

4. Федеральный закон Российской Федерации от 27.07.2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных» (ред. от 01.07. 2017) (принят Гос. Думой 8 июля 2006 года);

5. Федеральный закон Российской Федерации от 27.07.2006 г. № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите

информации» (ред. от 27.07.2017) (принят Гос. Думой 8 июля 2006 года);

6. Указ Президента Российской Федерации от 06.03.1997 № 188 (ред. от 13.07.2015) «Об утверждении Перечня сведений конфиденциального характера».

*Документы Правительства Российской Федерации*

1. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года. (Утверждена Распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. N 1662 [электронный ресурс] - режим доступа: <http://2020strategy.ru>

*Документы Министерства труда и социальной защиты  
Российской Федерации*

1. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18.10.2013 N 544 "Об утверждении профессионального стандарта "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)" (ред. от 05.08.2016);

2. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 сентября 2014 г. № 667н «О реестре профессиональных стандартов (перечне видов профессиональной деятельности) (ред. от 09.03.2017)».

*Документы Министерства здравоохранения и социального развития  
Российской Федерации*

1. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26 августа 2010 г. N 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" (в ред. от 31.05.2011).

*Документы Министерства образования и науки  
Российской Федерации*

1. Приказ Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 г. N 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации



педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

#### *Региональные документы*

1. Закон Челябинской области от 29.08.2013 № 515-ЗО «Об образовании в Челябинской области» (подписан Губернатором Челябинской области 30.08.2013);

2. Постановление Правительства Челябинской области от 22.10.2013 г. № 338-П Государственная программа Челябинской области «Развитие образования в Челябинской области» на 2014–2019 годы раздел «Развитие системы оценки качества образования».

#### *Концептуальные материалы:*

1. Концепция обновления содержания процедуры аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории в условиях применения профессиональных стандартов (одобрена решением коллегии Министерства образования и науки Челябинской области от 22.11.2016 г. № 1/2);

2. Концепция регионального программно-технического комплекса обеспечения процедуры аттестации педагогических работников (одобрена решением коллегии Министерства образования и науки Челябинской от 22.11.2016 г. № 1/2).

### **Особенности реализации Программы в различных формах**

Формы обучения слушателей по Программе: очная, очная с использованием электронного обучения, дистанционных образовательных технологий.

Учебный план и учебно-тематический план, приведенный в Программе, могут изменяться в зависимости от образовательных потребностей слушателей и условий реализации Программы. Любые изменения утверждаются локальными актами образовательной организации, реализующей данную Программу.

Трудоемкость Программы составляет 24 часа в очной форме с использованием электронного обучения, дистанционных образовательных технологий, из них 16 часов – очно, 8 часов – на основе

использования дистанционных образовательных технологий.

### **Описание форм итоговой аттестации, критериев оценивания результатов освоения Программы**

Форма аттестации и оценочные материалы по Программе предполагает выполнение итогового теста, который является формой итоговой аттестации.

Вопросы итоговой аттестации разработаны с целью определения базового уровня знаний слушателей, освоивших Программу. Итоговая аттестация в виде теста содержит 39 тестовых заданий с выбором одного правильного ответа (во всех тестовых заданиях представлено четыре варианта ответа, три из них — дистракторы).

Рекомендуемое время проведения итоговой аттестации – 2 академических часа, минимальный порог прохождения итоговой аттестации — 20 правильных ответов.

**Учебный план**  
**дополнительной профессиональной программы**  
**(программы повышения квалификации)**  
**«Аттестация педагогических работников как механизм**  
**совершенствования их профессиональной компетентности**  
**в условиях введения профессиональных стандартов»**

**Цель обучения:** оказание нормативно-правовой, методической и технологической поддержки педагогическим и руководящим работникам образовательных организаций в освоении современных подходов к аттестации как механизму совершенствования их профессионально-педагогической компетентности в условиях введения профессиональных стандартов.

**Категория слушателей:** педагогические работники образовательных организаций.

**Трудоемкость программы:** 24 часа.

**Форма обучения:** очная, очная с использованием электронного обучения, дистанционных образовательных технологий.

**Календарный учебный график:** 8 часов в день, стационарное и дистанционное обучение.

№ п/п	Наименование разделов	Трудоёмкость программы 24 часа	Форма контроля
1.	Современные нормативно-правовые основы аттестации педагогических работников в условиях введения профессиональных стандартов	4	Входная диагностика
2.	Психолого-педагогические аспекты аттестации педагогических работников в целях установления квалификационных категорий в условиях введения профессиональных стандартов	4	
3.	Содержательные аспекты технического и технологического сопровождения проведения процедуры аттестации педагогических работников	6	
4.	Прикладные аспекты технического и технологического обеспечения проведения	8	Итоговая диагностика

№ п/п	Наименование разделов	Трудоёмкость программы 24 часа	Форма контроля
	процедуры аттестации педагогических работников		
5.	<b>Итоговая аттестация</b>	2	Итоговый тест
	<b>Итого</b>	<b>24</b>	

**Учебно-тематический план**  
**дополнительной профессиональной программы**  
**(программы повышения квалификации)**  
**«Аттестация педагогических работников как механизм**  
**совершенствования их профессиональной компетентности**  
**в условиях введения профессиональных стандартов»**

**Цель обучения:** оказание нормативно-правовой, методической и технологической поддержки педагогическим и руководящим работникам образовательных организаций в освоении современных подходов к аттестации как механизму совершенствования их профессионально-педагогической компетентности в условиях введения профессиональных стандартов.

**Категория слушателей:** педагогические работники образовательных организаций.

**Трудоемкость программы:** 24 часа.

**Форма обучения:** очная, очная с использованием электронного обучения, дистанционных образовательных технологий.

**Календарный учебный график:** 8 часов в день, стационарное и дистанционное обучение.

№	Наименование разделов и тем	Всего часов	В том числе			Стажировка	Дистант	Форма контроля
			Лекции	Практические занятия	Самостоятельная работа			
<b>1.</b>	<b>Современные нормативно-правовые основы аттестации педагогических работников в условиях введения профессиональных стандартов</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>2</b>			<b>2</b>	Входная диагностика
1.1.	Современные нормативно-правовые требования, регулирующие проведение процедуры аттестации педагогических работников в	2	1	1				

№	Наименование разделов и тем	Всего часов	В том числе			Стажировка	Дистант	Форма контроля
			Лекции	Практические занятия	Самостоятельная работа			
	целях установления квалификационной категории							
1.2	Профессиональный стандарт как отражение нормативных требований к профессиональной компетенции современного педагога	2	1	1			2	
<b>2.</b>	<b>Психолого-педагогические аспекты аттестации педагогических работников в целях установления квалификационных категорий в условиях введения профессиональных стандартов</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>2</b>			<b>4</b>	
2.1.	Отражение особенностей и специфики профессиональной деятельности педагога в процедурах аттестации (отечественный и зарубежный опыт)	2	1	1			2	
2.2.	Совершенствование содержания процедуры аттестации педагогических работников: психологические и концептуальные аспекты	2	1	1			2	
<b>3.</b>	<b>Содержательные аспекты технического и технологического сопровождения проведения процедуры аттестации педагогических работников</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>4</b>				
3.1.	Внутренняя система оценки качества образования образовательной организации как инструмент информационного обеспечения аттестации	2	1	1				

№	Наименование разделов и тем	Всего часов	В том числе			Стажировка	Дистант	Форма контроля
			Лекции	Практические занятия	Самостоятельная работа			
	педагогических работников							
3.2.	Потенциал информационных систем в оценке результативности работы педагога	2	1	1				
3.3	Аспекты защиты информации в образовательной организации при проведении аттестации педагогических работников	2		2				
<b>4.</b>	<b>Прикладные аспекты технического и технологического обеспечения проведения процедуры аттестации педагогических работников</b>	<b>8</b>		<b>8</b>				Итоговая диагностика
4.1.	Практические вопросы по эксплуатации функциональных модулей информационной системы программного комплекса аттестации педагогических работников: модуль «Мониторинг контингента педагогических работников»	3		3				
4.2	Практические вопросы по эксплуатации функциональных модулей информационной системы программного комплекса аттестации педагогических работников: модуль «Проведение аттестации педагогических работников»	3		3				
4.3	Практические вопросы по эксплуатации функциональных модулей информационной системы программного-	1		1				

№	Наименование разделов и тем	Всего часов	В том числе			Стажировка	Дистант	Форма контроля
			Лекции	Практические занятия	Самостоятельная работа			
	технического комплекса аттестации педагогических работников: модуль «Обработка статистической информации, подготовка отчетов»							
4.4.	Практические решения вопросов управления информационной безопасностью в образовательной организации	1		1				
<b>5.</b>	<b>Итоговая аттестация</b>	<b>2</b>					<b>2</b>	<b>Итоговый тест</b>
<b>Итого</b>		<b>24</b>	<b>6</b>	<b>16</b>			<b>8</b>	

ВСЕГО: количество часов по УТП – 74 ч.

1) Аудиторные занятия – 24 ч.

из них:

– теоретические – 6 ч., в том числе с использованием электронного обучения (дистанционных образовательных технологий) – 4 ч.;

– практические – 16 ч., в том числе с использованием электронного обучения (дистанционных образовательных технологий) – 2 ч.;

– итоговая аттестация – 2 ч.

2) Внеаудиторные занятия – 50 ч.

из них:

– проведение входной и итоговой диагностики – 25 ч. (из расчета 1,0 ч. на 1 слушателя при средней наполняемости 25 чел. в группе);

– проверка работ итоговой аттестации слушателей – 25 ч. (из расчета 1,0 ч. на 1 слушателя при средней наполняемости 25 чел. в группе).



**Рабочая программа**  
**дополнительной профессиональной программы**  
**(программы повышения квалификации)**  
**«Аттестация педагогических работников как механизм**  
**совершенствования их профессиональной компетентности**  
**в условиях введения профессиональных стандартов»**

**Раздел 1. Современные нормативно-правовые основы аттестации педагогических работников в условиях введения профессиональных стандартов (4 часа)**

*Тема 1.1. Современные нормативно-правовые требования, регулирующие проведение процедуры аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории (2 часа)*

Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», как нормативная основа государственной политики в сфере образования.

Порядок проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденный Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276, как основополагающий документ, регламентирующий прохождение процедуры аттестации педагогических работников с целью установления квалификационной категории.

Разъяснения по применению Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, направленные в виде письма Департамента государственной политики в сфере общего образования Министерства образования и науки России и Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации от 03.12.2014 № 08-1933/505.

Номенклатура должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность,

должностей руководителей образовательных организаций, утвержденная постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678.

***Тема 1.2. Профессиональный стандарт как отражение нормативных требований к профессиональной компетенции современного педагога (2 часа)***

Правовой статус педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, трудовые функции и трудовые действия педагога, формируемые на основе профессионального стандарта.

Требования к квалификации и должностные обязанности педагогического работника, трудовые функции педагога как измеритель квалификации педагога.

**Раздел 2. Психолого-педагогические аспекты аттестации педагогических работников в целях установления квалификационных категорий в условиях введения профессиональных стандартов (4 часа)**

***Тема 2.1. Отражение особенностей и специфики профессиональной деятельности педагога в процедурах аттестации (отечественный и зарубежный опыт) (2 часа)***

Сравнительный анализ нормативно-правовых актов, регламентирующих вопросы аттестации, принятые федеральным органом исполнительной власти в сфере образования за последние 25 лет.

Отечественный опыт проведения оценки профессиональной деятельности педагогических работников начиная с советского периода истории и до наших дней.

Зарубежный опыт проведения оценки профессиональной деятельности педагогических работников на примере таких стран, как: Великобритания, Соединенные Штаты Америки, Финляндия и Германия.

***Тема 2.2. Совершенствование содержания процедуры аттестации педагогических работников: психологические и концептуальные аспекты (2 часа)***

Концептуальное обоснование проведения аттестации педагогических работников. Особенности разработки номенклатуры факторов пригодности учителя к педагогической деятельности. Психологическая культура педагога как движущая сила самореализации педагогических работников. Психологические аспекты аттестации педагогов. Концепция обновления содержания процедуры аттестации педагогических работников

**Раздел 3. Содержательные аспекты технического и технологического сопровождения проведения процедуры аттестации педагогических работников (6 часов)**

***Тема 3.1. Внутренняя система оценки качества образования образовательной организации как инструмент информационного обеспечения аттестации педагогических работников (2 часа)***

Концепция региональной системы оценки качества образования Челябинской области. Региональная модель оценки качества общего образования (Челябинской область).

Концепция обновления содержания процедуры аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории в условиях применения профессиональных стандартов.

Концепция регионального программно-технического комплекса обеспечения процедуры аттестации педагогических работников.

***Тема 3.2. Потенциал информационных систем в оценке результативности работы педагога (2 часа)***

Общие требования к информационному взаимодействию (интеграции) внешних и внутренних информационных систем в образовательной организации.

Обеспечение в образовательной организации информационного

взаимодействия с Единой системой идентификации и аутентификации (ЕСИА) с Единой системой межведомственного электронного взаимодействия (СМЭВ), с Единым порталом государственных и муниципальных услуг (ЕПГУ).

Возможности интеграции информационной системы с Региональными и Федеральными сегментами.

***Тема 3.3. Аспекты защиты информации в образовательной организации при проведении аттестации педагогических работников (2 часа)***

Правовые основы по обеспечению безопасности информации, размещенной в информационной системе, об открытых и общедоступных сведениях информационной системы.

Сведения, отнесенные федеральным законодательством к категории ограниченного доступа.

**Раздел 4. Прикладные аспекты технического и технологического обеспечения проведения процедуры аттестации педагогических работников (8 часов)**

***Тема 4.1. Практические вопросы по эксплуатации функциональных модулей информационной системы программно-технического комплекса аттестации педагогических работников: модуль «Мониторинг контингента педагогических работников» (3 часа)***

Структура и назначение информационной системы.

Возможности и характеристики функциональных модулей ИС ПТК АПР.

***Тема 4.2. Практические вопросы по эксплуатации функциональных модулей информационной системы программно-технического комплекса аттестации педагогических работников: модуль «Проведение аттестации педагогических работников» (3 часа)***

Алгоритм работы педагога и специалиста, привлекаемого к проведению всестороннего анализа профессиональной деятельности

в ИС «Аттестация педагогических работников».

***Тема 4.3. Практические вопросы по эксплуатации функциональных модулей информационной системы программно-технического комплекса аттестации педагогических работников: модуль «Обработка статистической информации, подготовка отчетов» (1 час)***

Технология формирования отчетов. Доступ к формированию отчетности.

***Тема 4.4. Практические решения вопросов управления информационной безопасностью в образовательной организации (1 час)***

Понятие информационной системы и автоматизированной информационной системы. Этапы развития информационных систем и цели их использования. Свойства информационной системы.

Информационный процесс. Процессы, обеспечивающие работу информационной системы любого назначения. Типы информационных процедур: формализуемые (поиск, учет, хранение, передача информации, печать документов) и не формализуемые (создание уникальной информации при отсутствии алгоритма переработки исходной информации). Информационный ресурс.

Принципы построения информационных систем: принцип интеграции; принцип системности; принцип комплексности. Функции информационных подразделений, создающих и поддерживающих информационные системы (служба администратора).

Классификация информационных систем по функциональному признаку. Классификация информационных систем по уровням (объектам) управления. Классификация информационных систем по способу организации.

Технические требования информационных систем: программное обеспечение; аппаратное обеспечение.

## **Формы аттестации и оценочные материалы дополнительной профессиональной программы**

В процессе обучения применяются следующие виды контроля: входная диагностика уровня субъектной позиции слушателей при освоении дополнительных профессиональных программ, тематический контроль в виде тестов, направленный на самоконтроль отдельных разделов Программы, итоговая диагностика уровня субъектной позиции слушателей при освоении дополнительных профессиональных программ, итоговая аттестация в виде теста.

К итоговому тестированию допускаются слушатели, успешно освоившие все разделы Программы.

Критерии оценивания слушателей рассчитываются по следующим показателям:

№ п/п	Процент верных ответов теста от общего их количества (%)	Количество правильно выполненных заданий теста	Отметка
1.	100-86	39-34	отлично
2.	85-71	33-28	хорошо
3.	70-50	27-20	удовлетворительно
4.	49 и менее	19-0	неудовлетворительно

В представленном варианте теста правильным ответом является номер один.

### **Итоговый тест**

по дополнительной профессиональной программе  
(программе повышения квалификации)

«Аттестация педагогических работников как механизм совершенствования их профессиональной компетентности в условиях введения профессиональных стандартов»

1. В каком нормативном документе закреплены положения о порядке проведения процедуры аттестации педагогических работников с целью установления квалификационной категории?

а) **Приказ Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;**

б) Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

в) Приказ Минтруда России от 18.10.2013 г. № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»;

г) Письмо Департамента государственной политики в сфере общего образования Министерства образования и науки России и Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации от 03.12.2014 № 08-1933/505 «Разъяснения по применению Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

**2. Правовой статус педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность закреплен в нормативном документе:**

а) **Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;**

б) Приказ Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

в) Приказ Минтруда России от 18.10.2013 г. № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»;

г) Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №

197-ФЗ.

**3.** Кто проводит аттестацию в целях установления квалификационной категории педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и находящихся в ведении субъекта Российской Федерации, педагогических работников муниципальных и частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность?

**а) аттестационная комиссия, формируемая уполномоченным органом государственной власти субъектов Российской Федерации;**

b) аттестационная комиссия, формируемая федеральным органом исполнительной власти Российской Федерации;

c) аттестационная комиссия образовательной организации;

d) муниципальная аттестационная комиссия.

**4.** Что является основанием для подачи заявления в целях установления квалификационной категории?

**а) заявление о проведении аттестации от педагогического работника;**

b) представление работодателя;

c) заявление о проведении аттестации от работодателя;

d) письменное уведомление.

**5.** На основании решения аттестационной комиссии о результатах аттестации педагогических работников уполномоченный орган государственной власти субъекта Российской Федерации издаёт:

**а) распорядительный акт об установлении педагогическим работникам первой или высшей квалификационной категории;**

b) распорядительный акт об установлении педагогическим работникам соответствия занимаемой должности;

c) распорядительный акт о составе аттестационной комиссии;

d) распорядительный акт о назначении членов экспертной группы и графика проведения аттестации.

**6.** В каком нормативном документе закреплена основная цель



вида профессиональной деятельности педагога как оказание образовательных услуг по основным общеобразовательным программам образовательными организациями (организациями, осуществляющими обучение)?

**а) Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»;**

б) Федеральный государственный образовательный стандарт (дошкольного, начального, основного, среднего) общего образования;

с) Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»;

д) Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ.

7. К трудовым действиям педагога Общепедагогической функции. Обучение, не относится:

**а) владеть ИКТ-компетентностями:**

- общепользовательская ИКТ- компетентность

- общепедагогическая ИКТ- компетентность

- предметно- педагогическая ИКТ- компетентность;

б) планирование и проведение учебных занятий;

с) систематический анализ эффективности учебных занятий и подходов к обучению;

д) участие в разработке и реализации программы развития образовательной организации.

8. Понятие «Обобщенная трудовая функция» (код «А») это:

**а) педагогическая деятельность по проектированию и реализации образовательного процесса в образовательных организациях дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования;**

б) воспитательная деятельность;

с) педагогическая деятельность по проектированию и

реализации основных общеобразовательных программ;

d) развивающая деятельность.

**9.** Понятие «Обобщенная трудовая функция» (код «В») это:

**a) педагогическая деятельность по проектированию и реализации основных общеобразовательных программ;**

b) общепедагогическая функция. Обучение;

c) педагогическая деятельность по проектированию и реализации образовательного процесса в образовательных организациях дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования;

d) воспитательная деятельность.

**10.** Зарубежный опыт какой страны не предусматривает процедуру аттестации педагогических работников:

**a) Финляндия;**

b) Соединенные Штаты Америки;

c) Великобритания;

d) Германия.

**11.** Наиболее оптимальным подходом в психологии к проблеме разработки факторов пригодности учителя к педагогической деятельности считается:

**a) индивидуальный подход, связанный с формированием индивидуального стиля педагогической деятельности личности;**

b) подход, в основе которого лежит идея стабильности и неизменности индивидуальных качеств личности, от которых зависят способы и результаты профессиональной деятельности;

c) подход, основанный на идее направленного формирования способностей, полагая, что у каждого человека можно так или иначе выработать нужные качества;

d) комплексный подход.

**12.** Многомерная интегративная характеристика педагога как личности и субъекта деятельности, выступающая ядром структуры его профессионально важных качеств и обеспечивающая высокий уровень безопасности, гуманности и успешности профессионально-

педагогической деятельности, а также возможность самореализации педагога - это:

- a) психологическая культура педагога;**
- b) психологическая компетентность педагога;
- c) готовность к педагогической деятельности;
- d) профессиональная компетентность.

**13.** Переход педагога с одного уровня профессионального развития на другой в период аттестации на высшую квалификационную категорию осуществляется в контексте следующего психологического механизма

- a) интернализации;**
- b) идентификации;
- c) интериоризации;
- d) адаптации.

**14.** Интериоризация характеризуется

**a) воплощением в выборе педагога привлекательных смыслов в различных сегментах профессиональной деятельности;**

b) признаками, при которых педагог осваивает условия осуществления профессиональной деятельности, преодолеваются барьеры и снимается напряженность в осуществлении профессиональной деятельности;

c) переживанием педагогом ценностей педагогической деятельности, которые наиболее близки и привлекательны для педагога;

d) процессом формирования у педагогических работников индивидуальной (персональной) системы смыслов и представлений о педагогической деятельности; становление собственного (авторского) понимания путей и способов ее эффективного осуществления.

**15.** Какие системы оценки качества воздействуют на внутреннюю систему оценки качества образования?

**a) Единая система оценки качества образования,**

**региональная система оценки качества образования, муниципальная система оценки качества образования;**

b) Единая система оценки качества образования, региональная система оценки качества образования, муниципальная система оценки качества образования, институциональная система оценки качества образования;

c) Региональная система оценки качества образования, муниципальная система оценки качества образования;

d) Муниципальная система оценки качества образования, институциональная система оценки качества образования.

**16. Какие компоненты входят в региональную систему оценки качества, как аналоговую модель внутренней системы оценки качества?**

a) **Цель, задачи, механизмы, объекты, компоненты, процедуры, результаты;**

b) Цель, задачи, объекты, компоненты, процедуры, результаты;

c) Цель, задачи, компоненты, процедуры, результаты;

d) Цель, задачи, результаты.

**17. Что относится к объектам РСОКО?**

a) **Образовательные программы, условия реализации образовательных программ, планируемые результаты освоения образовательных программ;**

b) Образовательные программы, условия реализации образовательных программ;

c) Образовательные программы, планируемые результаты освоения образовательных программ;

d) Условия реализации образовательных программ; планируемые результаты освоения образовательных программ.

**18. Какие компоненты входят в региональную модель оценки качества образования?**

a) **Целевой, содержательный, процессуальный, результативный;**

b) Целевой, процессуальный, результативный;

- c) Целевой, содержательный, результативный;
- d) Содержательный, процессуальный, результативный.

**19.** Укажите вид обеспечения автоматизированной информационной системы

- a) информационное – программное обеспечение;**
- b) специальное обеспечение;
- c) вспомогательное обеспечение;
- d) техническое обеспечение.

**20.** Понятие «Информационная система» - это

**a) организационно упорядоченная совокупность документов (массив документов) и информационных технологий, в том числе с использованием средств вычислительной техники и связи, реализующих информационные процессы (процесс сбора, обработки, накопления, хранения, поиска и распространения информации);**

b) замкнутый информационный контур, состоящий из прямой и обратной связи, в котором, согласно информационным технологиям, циркулируют управленческие документы и другие сообщения в бумажном, электронном и другом виде;

c) совокупность внешних и внутренних прямых и обратных информационных потоков, аппарата управления организации с его методами и средствами обработки информации;

d) все перечисленные варианты.

**21.** Информационные системы согласно региональной модели оценки качества общего образования являются:

- a) постоянными и инвариантными процедурами;**
- b) постоянными процедурами;
- c) периодическими процедурами;
- d) постоянными и вариативными процедурами.

**22.** Автоматизированная информационная система «Образование Челябинской области» (АИС «Образование») интегрирована с внешними информационными системами:

- a) все перечисленные варианты;**

- b) Портал государственных и муниципальных услуг (ЕПГУ);
- c) Единая система идентификации и аутентификации (ЕСИА);
- d) Федеральная информационная система доступности дошкольного образования (ФИС ДДО).

**23.** Технологической основой АИС «Образование» являются следующие модули:

- a) все перечисленные варианты;**
- b) «Сетевой Город. Образование»;
- c) «Е-услуги. Образование»;
- d) «Сетевой Регион. Образование».

**24.** Выберите правильные суждения – Обновление или совершенствование содержания процедур аттестации педагогов с целью установления квалификационной категории обуславливается необходимостью:

- a) учёта новых требований к уровню профессиональной компетентности педагогических работников в условиях применения профессиональных стандартов;**
- b) систематизировать нормативно-правовые основания для обновления содержания аттестации педагогических работников;
- c) сбора информации о профессиональной деятельности педагогического работника;
- d) все перечисленные варианты.

**25.** Актуальность разработки ИС «Аттестация педагогических работников» определяется необходимостью обеспечить автоматизацию следующих процедур:

- a) формирования базы данных о профессиональной деятельности педагогического работника, необходимой для проведения процедуры его аттестации и сопровождения процедуры проведения аттестации на всех этапах;**
- b) подача заявления;
- c) повышение ИКТ - компетентности педагогического работника;
- d) все перечисленные варианты.

**26.** Основная цель функционирования ИС «Аттестация педагогических работников»:

**а) содействие повышению эффективности управления образовательной системой региона с использованием современных информационных технологий в части обеспечения программно-технической поддержки процедуры аттестации педагогических работников;**

**б) накопление, хранение, обработка и получение сведений о педагогических работниках Челябинской области, в том числе заявившихся в аттестационную комиссию для установления квалификационной категории;**

**в) формирование статистической информации по результатам в виде отчетов для последующего принятия управленческих решений;**

**г) формирование аналитической информации по результатам в виде отчетов для последующего принятия управленческих решений.**

**27.** ИС «Аттестация педагогических работников» располагается по адресу:

**а) <https://apr.rcokio.ru>;**

**б) <https://rcokio.ru>;**

**в) <https://sgo.edu-74.ru>;**

**г) <http://www.minobr74.ru>.**

**28.** Идентификатором пользователя в информационной системе «Аттестация педагогических работников» является

**а) СНИЛС;**

**б) ИНН;**

**в) номер телефона;**

**г) номер документа, удостоверяющего личность.**

**29.** При первоначальном входе педагогического работника в ИС «Аттестация педагогических работников» логином и паролем являются

**а) СНИЛС, дата рождения;**

**б) номер телефона, дата рождения;**

**в) адрес электронной почты, СНИЛС;**

d) дата рождения, номер телефона.

**30.** Какие персональные данные не обязательны для заполнения профиля пользователя ИС «Аттестация педагогических работников»?

**a) паспортные данные, ИНН;**

b) СНИЛС, дата рождения;

c) Ф.И.О., пол;

d) номер телефона, адрес.

**31.** Пользователь ИС «Аттестация педагогических работников» на уровне образовательной организации, который вносит сведения о занимаемой должности и аттестации педагогического работника

**a) специалист образовательной организации, отвечающий за кадровое делопроизводство;**

b) педагогический работник;

c) муниципальный координатор;

d) специалист образовательной организации, отвечающий за организацию и проведение аттестации педагогических работников.

**32.** Пользователь ИС «Аттестация» на уровне образовательной организации, который вносит, редактирует, просматривает сведения о профессиональной деятельности педагогического работника

**a) специалист образовательной организации, отвечающий за организацию и проведение аттестации педагогических работников;**

b) специалист, осуществляющий всесторонний анализ профессиональной деятельности педагогического работника;

c) педагогический работник;

d) муниципальный координатор.

**33.** В каком функциональном модуле ИС «Аттестация педагогических работников» находится электронное портфолио педагогического работника?

**a) модуль «Профессиональная деятельность»;**

b) модуль «Аттестация»;

c) модуль «Организация»;



d) модуль «Работники».

**34.** В каком функциональном модуле ИС «Аттестация» педагогический работник подает заявление на присвоение квалификационной категории?

**a) модуль «Аттестация»;**

b) обратная связь;

c) модуль «Профессиональная деятельность»;

d) модуль «Организация».

**35.** В каком функциональном модуле ИС «Аттестация» можно посмотреть информацию о количестве педагогических работников образовательной организации?

**a) модуль «Организация»;**

b) модуль «Работники»;

c) модуль «Профессиональная деятельность»;

d) модуль «Аттестация».

**36. Понятие «Персональные данные» – это**

**a) все перечисленное;**

b) ФИО, возраст, домашний адрес, номер телефона, сведения об образовании;

c) группа крови, отпечатки пальцев;

d) медицинский диагноз, фотография.

**37. Понятие «Информация» – это**

**a) сведения (сообщения, данные), независимо от формы их представления;**

b) сведения, полностью снимающие или уменьшающие существующую до их получения неопределенность;

c) новое знание, имеющееся в тексте;

d) сведения, полностью уменьшающие существующую до их получения неопределенность.

**38.** В каком из нормативных документов содержится определение «Персональные данные»:

**a) ФЗ от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных»;**

b) ФЗ от 14.07.2006 № 149-ФЗ «Об информации,

информационных технологиях и о защите информации»;

с) Постановление Правительства РФ от 01.11.2012 №1119 «Об утверждении требований к защите персональных данных при их обработке в информационных системах персональных данных»;

д) Указ Президента РФ от 06.03.1997 года № 188 «Об утверждении перечня сведений конфиденциального характера».

**39.** Что из перечисленного является внешней угрозой информационной безопасности:

- а) Компьютерные вирусы;**
- б) Сотрудники организации;**
- в) Аппаратные средства;**
- г) Программное обеспечение.**

## **Организационно-педагогические условия реализации Программы**

### **Кадровые условия реализации Программы**

Для реализации Программы могут быть задействованы работники ГБУ ДПО РЦОКИО: тьюторы, методисты, начальники лабораторий, начальники отделов, начальники управлений, заместитель директора, директор.

Требование к квалификации кадров, задействованных в реализации Программы: в соответствии с квалификационными требованиями должностей педагогических работников ГБУ ДПО РЦОКИО.

## Информационные, учебно-методические условия реализации Программы

Наименование ППК, реквизиты утверждения (реестр)	Обязательные компоненты УМК (с указанием количества экземпляров в библиотеке)				Дополнительные компоненты УМК (с указанием места хранения)			
	Перечень пособий для реализации содержания ППК	Перечень пособий для промежуточный итоговой аттестации	Справочные издания/ нормативные источники	Научная литература	Перечень пособий для реализации содержания ППК	Перечень пособий для итоговой аттестации	Справочные издания	Научная литература
Аттестация педагогических работников как механизм совершенствования их профессиональной компетентности в условиях введения профессиональных стандартов	1. Информационная система программно-технического комплекса аттестации педагогических работников: сборник инструкций пользователей / авт.-сост.: О.А. Ильясова, Р.Ф. Аристова, О.О. Ташкинова – Челябинск: РЦОКИО, 2018. – 80 с. (15 экз.) 2. Методические рекомендации для руководителей образовательных организаций по формированию и реализации внутренней системы оценки качества образования, обеспечивающей	1. Технология разработки тестовых заданий тезисы лекции Воскресенская О.Л., Марийский государственный университет 2. М.Б. Чельшкова Теория и практика конструирования педагогических тестов «Логос» 3. Коротаева, Е.В. Практикум по решению профессиональных задач в педагогической деятельности: учеб. пособие / Е. В. Коротаева. - 2-е изд. - М.: Юрайт, 2018. - 178 с. 4. Решение задач	1. Российская Федерация. Законы. «Об образовании в Российской Федерации» [Текст]: федеральный закон: [принят Гос. Думой 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ]. – М.: Издательство «Омега-Л», 2013. – 134 с. – ISBN 978-5-370-03214-1; 2. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 01.07.2017) принят Гос. Думой 21 декабря 2001 года] (статьи: 195.1, 195.2, 195.3); 3. Федеральная целевая программа	1. Ильясов, Д. Ф. Повышение квалификации руководителей образовательных учреждений: объективные и субъективные факторы в управлении / Д. Ф. Ильясов. – М.: ВЛАДОС, 2005. – 304 с. 2. Гиззатулина, Ф.И. Содержание портфолио учителя/ Ф.И.Гиззатулина // Национальный проект «Образование».	1. Норенков, И.П. Автоматизированные информационные системы: Учебное пособие / И.П. Норенков. - М.: МГТУ им. Баумана, 2011. - 342 с. (эл. вариант) 2. Васильков, А.В. Информационные системы и их безопасность: Учебное пособие / А.В. Васильков, А.А. Васильков, И.А. Васильков. - М.: Форум, 2013. - 528 с. (эл. вариант) 3. Семаго М.М. Экспертная деятельность психолога образовательного учреждения: Методическое пособие – М, Айрис-пресс, 2005 (эл. вариант);			1. Чернявская, А.Г. Андрогогика: Практик. пособие для вузов/ А. Г. Чернявская. - 2-е изд., испр. и доп. - М.: Юрайт, 2018. - 174 с. 2. Виды оценочных средств. Подготовка практикоориентированного педагога. - М.: Юрайт, 2018. - 138 с. 3. Лапыгин, Ю.Н. Методы активного обучения: учебник и практикум / Ю.Н. Лапыгин. - М.: Юрайт, 2018. - 248 с

Наименование ППК, реквизиты утверждения (реестр)	Обязательные компоненты УМК (с указанием количества экземпляров в библиотеке)				Дополнительные компоненты УМК (с указанием места хранения)			
	Перечень пособий для реализации содержания ППК	Перечень пособий для промежуточный итоговой аттестации	Справочные издания/ нормативные источники	Научная литература	Перечень пособий для реализации содержания ППК	Перечень пособий для итоговой аттестации	Справочные издания	Научная литература
	непрерывный мониторинг уровня профессиональной деятельности педагогов, претендующих на первую и высшую квалификационные категории / М.И. Солодкова, Д.Ф. Ильясов, Т.А. Данельченко – Челябинск: ГБУ ДПО РЦОКИО, 2018. – 71 с. (15 экз.) 3. Методические рекомендации для руководителей образовательных организаций по формированию и реализации внутренней системы оценки качества образования, обеспечивающей непрерывный мониторинг уровня	психолого-педагогического сопровождения образовательной среды в дошкольных образовательных организациях : сборник кейсов / Е.А. Солодкова, В.А. Першукова, Е.Ю. Скочилова ; ГБУ ДПО Региональный центр оценки качества и информатизации образования. - Челябинск: РЦОКИО, 2018. - 62 с	развития образования на 2016-2020 гг (ред. от 02.02.2017) (утверждена постановлением Правительства Российской Федерации от 23.05.2015 № 497); 4. Федеральный закон Российской Федерации от 27.07.2006 г. №152-ФЗ «О персональных данных» (ред. от 01.07. 2017) (принят Гос. Думой 8 июля 2006 года); 5. Федеральный закон Российской Федерации от 27.07.2006 г. № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» (ред. от		4. Ильясов, Д. Ф. Теория управления образованием: учеб. пособие по спецкурсу для студ. пед. специальностей и руководителей образоват. учреждений / Д. Ф. Ильясов. – М.: ВЛАДОС, 2003. – 344 с. (ОСАР); 5. Основы работы с автоматизированной системой «Сетевой город. Образование»: учебно-методическое пособие/авт.-сост.: Т.А. Орехова, А.А. Бородулин, Д.А. Югова.-Челябинск: РЦОКИО, 2016.- 72с. (ООФИС) 6. Усольцева И.В. Информационная грамотность как одна из составляющих методической			

Наименование ППК, реквизиты утверждения (реестр)	Обязательные компоненты УМК (с указанием количества экземпляров в библиотеке)				Дополнительные компоненты УМК (с указанием места хранения)			
	Перечень пособий для реализации содержания ППК	Перечень пособий для промежуточный итоговой аттестации	Справочные издания/ нормативные источники	Научная литература	Перечень пособий для реализации содержания ППК	Перечень пособий для итоговой аттестации	Справочные издания	Научная литература
	<p>профессиональной деятельности педагогов, претендующих на первую и высшую квалификационные категории / М.И. Солодкова, Д.Ф. Ильясов, Т.А. Данельченко – Челябинск: ГБУ ДПО РЦОКИО, 2018. – 71 с. (15 экз.)</p> <p>4. Методические рекомендации по разработке инструментария оценки результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогов и по подготовке экспертных заключений по итогам аттестации (для экспертов, участвующих в аттестации педагогических</p>		<p>27.07.2017) (принят Гос. Думой 8 июля 2006 года);</p> <p>6. Указ Президента Российской Федерации от 06.03.1997 № 188 (ред. от 13.07.2015) «Об утверждении Перечня сведений конфиденциального характера»</p> <p>7. Приказ Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014г. N 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»</p>		<p>компетенции педагога//Вестник Костромского государственного университета им. Н.А. Некрасова. - 2013. -№3- с.182-185. (эл. вариант)</p> <p>7. Белякова, В.Н. Электронное портфолио ученика и учителя гимназии как инструмент управления качеством образования/ В.Н. Белякова, Н.Ю. Шеленкова, О.Р. Бодрых// Управление качеством Образования: практика эффективного администрирования. – 2010. - №6. – С.53-58. (ООФИС)</p> <p>8. Иванов, Д. А. Экспертиза в образовании: учеб. пособие для студентов высших</p>			

Наименование ППК, реквизиты утверждения (реестр)	Обязательные компоненты УМК (с указанием количества экземпляров в библиотеке)				Дополнительные компоненты УМК (с указанием места хранения)			
	Перечень пособий для реализации содержания ППК	Перечень пособий для промежуточный итоговой аттестации	Справочные издания/ нормативные источники	Научная литература	Перечень пособий для реализации содержания ППК	Перечень пособий для итоговой аттестации	Справочные издания	Научная литература
	<p>работников) / М.И. Солодкова, Д.Ф. Ильясов, Т.А. Данельченко – Челябинск: ГБУ ДПО РЦОКИО, 2018. – 64 с. (15 экз.)</p> <p>5. Концепция обновления содержания процедуры аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории в условиях применения профессиональных стандартов/ М.И. Солодкова, Д.Ф. Ильясов, Т.А. Данельченко, А.Г. Обоскалов – Челябинск: ГБУ ДПО РЦОКИО, 2017. – 111 с. (15 экз.)</p>				<p>педагогических учеб. заведений / Д. А. Иванов. - М.: Издательский центр "Академия", 2008. - 336 с. (библиотека РЦОКИО, 1 экз.)</p> <p>9. Панфилова, А. П. Взаимодействие участников образовательного процесса : учебник и практикум / А. П. Панфилова, А. В. Долматов. - М.: Юрайт, 2018 (10 экз. библиотека РЦОКИО)</p> <p>10. Чернявская, А. Г. Андрогогика : Практ. пособие для вузов / А. Г. Чернявская. - 2-е изд., испр. и доп. - М.: Юрайт, 2018. - 174 с. (10 экз. библиотека РЦОКИО)</p>			

## Материально-технические условия реализации Программы

Перечень необходимого оборудования и программного обеспечения реализации программы повышения квалификации

Наименование необходимого аудиторий, кабинетов	Вид занятий	Наименование необходимого оборудования, программного обеспечения
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
Учебная аудитория	Лекция Практические занятия, практические работы	АРМ педагога. АРМ слушателей. Программное обеспечение: пакет Office 2003 (не ниже) (Word, Excel, P.Point). Программное обеспечение для работы - браузеры: 1. MS Internet Explorer 9.0 и выше 2. Google Chrome 30.0 и выше, 3. Mozilla Firefox 30.0 и выше, 4. Opera 20.0 и выше, Safari 7.0 и выше. Мультимедийный проектор. Экран, доска.
Конференц-зал	Лекция Практические занятия, практические работы	Компьютер, мультимедийный проектор, экран, доска, система видео-конференцсвязи. Рабочие места слушателей.

**Методические рекомендации по освоению  
дополнительной профессиональной программы  
(программы повышения квалификации)  
«Аттестация педагогических работников как механизм  
совершенствования их профессиональной компетентности  
в условиях введения профессиональных стандартов»**

**Раздел 1. Современные нормативно-правовые основы  
аттестации педагогических работников в условиях введения  
профессиональных стандартов (4 часа)**

*Тема 1.1. Современные нормативно-правовые требования,  
регулирующие проведение процедуры аттестации педагогических  
работников в целях установления квалификационной категории  
(2 часа)*

**План учебного занятия**

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», как нормативная основа государственной политики в сфере образования.

2. Порядок проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденный Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276, как основополагающий документ, регламентирующий прохождение процедуры аттестации педагогических работников с целью установления квалификационной категории.

3. Разъяснения по применению Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, направленные в виде письма Департамента государственной политики в сфере общего образования Министерства образования и науки России и Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации от 03.12.2014 № 08-1933/505.



4. Номенклатура должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденная постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678.

При рассмотрении **первого вопроса** необходимо обратиться к Федеральному закону от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», а именно к статье 49 «Аттестация педагогических работников», которая рассматривает:

- цели аттестации: «Аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников (за исключением педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава) в целях установления квалификационной категории».

- особенности формирования аттестационных комиссий, в зависимости от целей аттестации: «Проведение аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и находящихся в ведении федеральных органов исполнительной власти, осуществляется аттестационными комиссиями, формируемыми федеральными органами исполнительной власти, в ведении которых эти организации находятся, а в отношении педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и находящихся в ведении субъекта Российской Федерации, педагогических работников муниципальных и частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, проведение данной аттестации осуществляется аттестационными комиссиями, формируемыми уполномоченными органами государственной власти субъектов Российской Федерации».

- кем устанавливается порядок проведения аттестации педагогических работников: «...устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда».

Переходя ко **второму вопросу**, необходимо акцентировать внимание слушателей, что Порядок проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденный Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276 является основополагающим документом прямого действия на аттестуемого, регламентирующим прохождение процедуры аттестации педагогических работников с целью установления квалификационной категории, а также аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

Порядок проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, был утвержден Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276 и зарегистрирован в Минюсте России 23 мая 2014 г. № 32408 (далее – Порядок).

Для начала обратимся к структуре Порядка, который состоит из трёх разделов:

- первый раздел, регламентирующий общие положения раскрывает, кого именно касается данный Порядок, а также определяет основные задачи и принципы проведения аттестации педагогических работников;

- второй раздел раскрывает особенности аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности, а именно: периодичность данной

аттестации; основания для её проведения; формирование аттестационной комиссии и её основные функции, саму процедуру аттестации; кто из педагогических работников не проходит данную процедуру; решения аттестационной комиссии;

- третий раздел посвящен аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории и разъясняет особенности прохождения аттестации на первую и высшую квалификационные категории; основания для проведения процедуры; периодичность данной аттестации; формирование аттестационных комиссий; основания присвоения первой и высшей квалификационных категорий; решения аттестационной комиссии.

Порядок применяется к педагогическим работникам организаций, замещающим должности, поименованные в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678.

Аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников в целях установления квалификационной категории.

Основными задачами проведения аттестации являются:

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

– определение необходимости повышения квалификации педагогических работников;

– повышение эффективности и качества педагогической деятельности;

– выявление перспектив использования потенциальных

возможностей педагогических работников;

– учет требований федеральных государственных образовательных стандартов к кадровым условиям реализации образовательных программ при формировании кадрового состава организаций;

– обеспечение дифференциации размеров оплаты труда педагогических работников с учетом установленной квалификационной категории и объема их преподавательской (педагогической) работы.

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

Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории проводится по их желанию. По результатам аттестации педагогическим работникам устанавливается первая или высшая квалификационная категория. Квалификационная категория устанавливается сроком на 5 лет. Срок действия квалификационной категории продлению не подлежит.

Аттестация педагогических работников организаций, находящихся в ведении субъекта Российской Федерации, педагогических работников муниципальных организаций осуществляется аттестационной комиссией, формируемой уполномоченным органом государственной власти субъекта Российской Федерации (далее – аттестационная комиссия). При формировании аттестационной комиссии определяется составы, регламент работы, а также условия привлечения специалистов для осуществления всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогических работников. В состав аттестационной комиссии включается представитель соответствующего профессионального союза.

Аттестация педагогических работников проводится на основании их заявлений, подаваемых непосредственно в

аттестационную комиссию, либо направляемых педагогическими работниками в адрес аттестационной комиссии по почте письмом с уведомлением о вручении или с уведомлением в форме электронного документа с использованием информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет».

В заявлении о проведении аттестации педагогические работники указывают квалификационные категории и должности, по которым они желают пройти аттестацию. Заявления о проведении аттестации подаются педагогическими работниками независимо от продолжительности работы в организации, в том числе в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком.

Заявления о проведении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по должности, по которой аттестация будет проводиться впервые, подаются педагогическими работниками не ранее чем через два года после установления по этой должности первой квалификационной категории.

Истечение срока действия высшей квалификационной категории не ограничивает право педагогического работника впоследствии обращаться в аттестационную комиссию с заявлением о проведении его аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по той же должности.

Заявления педагогических работников о проведении аттестации рассматриваются аттестационными комиссиями в срок не более 30 календарных дней со дня их получения, в течение которого:

а) определяется конкретный срок проведения аттестации для каждого педагогического работника индивидуально с учетом срока действия ранее установленной квалификационной категории;

б) осуществляется письменное уведомление педагогических работников о сроке и месте проведения их аттестации.

Продолжительность аттестации для каждого педагогического работника от начала ее проведения и до принятия решения аттестационной комиссией составляет не более 60 календарных дней.

Заседание аттестационной комиссии считается правомочным, если на нем присутствуют не менее двух третей от общего числа ее членов. Педагогический работник имеет право лично присутствовать при его аттестации на заседании аттестационной комиссии. При неявке педагогического работника на заседание аттестационной комиссии аттестация проводится в его отсутствие.

Первая квалификационная категория педагогическим работникам устанавливается на основе:

- стабильных положительных результатов освоения обучающимися образовательных программ по итогам мониторингов, проводимых организацией;

- стабильных положительных результатов освоения обучающимися образовательных программ по итогам мониторинга системы образования, проводимого в порядке, установленном постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2013 г. N 6625;

- выявления развития у обучающихся способностей к научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности;

- личного вклада в повышение качества образования, совершенствования методов обучения и воспитания, транслирования в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, активного участия в работе методических объединений педагогических работников организации.

Высшая квалификационная категория педагогическим работникам устанавливается на основе:

- достижения обучающимися положительной динамики результатов освоения образовательных программ по итогам мониторингов, проводимых организацией;

- достижения обучающимися положительных результатов освоения образовательных программ по итогам мониторинга системы образования, проводимого в порядке, установленном

постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2013 г. N 6625;

- выявления и развития способностей обучающихся к научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности, а также их участия в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях;

- личного вклада в повышение качества образования, совершенствования методов обучения и воспитания, и продуктивного использования новых образовательных технологий, транслирования в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной и инновационной;

- активного участия в работе методических объединений педагогических работников организаций, в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса, профессиональных конкурсах.

Оценка профессиональной деятельности педагогических работников в целях установления квалификационной категории осуществляется аттестационной комиссией на основе результатов их работы, предусмотренных пунктами 36 и 37 настоящего Порядка, при условии, что их деятельность связана с соответствующими направлениями работы.

По результатам аттестации аттестационная комиссия принимает одно из следующих решений: установить первую (высшую) квалификационную категорию (указывается должность педагогического работника, по которой устанавливается квалификационная категория); отказать в установлении первой (высшей) квалификационной категории (указывается должность, по которой педагогическому работнику отказывается в установлении квалификационной категории).

При принятии в отношении педагогического работника, имеющего первую квалификационную категорию, решения аттестационной комиссии об отказе в установлении высшей

квалификационной категории, за ним сохраняется первая квалификационная категория до истечения срока ее действия.

Педагогические работники, которым при проведении аттестации отказано в установлении квалификационной категории, обращаются по их желанию в аттестационную комиссию с заявлением о проведении аттестации на ту же квалификационную категорию не ранее чем через год со дня принятия аттестационной комиссией соответствующего решения.

На основании решений аттестационной комиссии о результатах аттестации педагогических работников соответствующие уполномоченные органы государственной власти субъектов Российской Федерации издают распорядительные акты об установлении педагогическим работникам первой или высшей квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией, которые размещаются на официальных сайтах указанного органа в сети «Интернет». Таким органом на территории Челябинской области является Министерство образования и науки Челябинской области (официальный сайт - <http://www.minobr74.ru/>).

Результаты аттестации в целях установления квалификационной категории (первой или высшей) педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Необходимо напомнить слушателям, что квалификационные категории, установленные педагогическим работникам, сохраняются до окончания срока их действия при переходе в другую организацию, в том числе расположенную в другом субъекте Российской Федерации.

Разъяснениям по применению Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (Разъяснения), посвящен **третий вопрос**. Данный документ был направлен в субъекты в виде письма Департамента государственной политики в сфере общего



образования Министерства образования и науки России и Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации от 03.12.2014 № 08-1933/505.

Разъяснения были разработаны и направлены во все субъекты Российской Федерации в целях единообразного применения Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность на основе вопросов, полученных от органов государственной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза и других заинтересованных лиц, и сгруппированы по соответствующим разделам Порядка аттестации.

Разъяснения составлены в вопросно-ответной форме, их структура соответствует Порядку проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, то есть: вопросы и ответы по первому разделу Порядка, по второму... и т.д.

Далее слушателям даётся краткое содержание вопросов и ответов практического содержания к разделу III «Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории».

Исходя из того, что все ответы в Разъяснениях содержат нормы вышеизложенных нормативно-правовых актов, слушателям на практическом занятии предлагается заполнить таблицу, которая разработана для закрепления материала лекции.

**Четвертый вопрос** лекции знакомит слушателей с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678 (Номенклатура).

На сегодняшний день существует 28 должностей педагогических работников, все они представлены ниже:

Воспитатель

Инструктор-методист

Инструктор по труду

Инструктор по физической культуре

Концертмейстер

Логопед

Мастер производственного обучения

Методист

Музыкальный руководитель

Педагог дополнительного образования

Педагог-библиотекарь

Педагог-организатор

Педагог-психолог

Преподаватель

Преподаватель-организатор основ безопасности

жизнедеятельности

Руководитель физического воспитания

Социальный педагог

Старший вожатый

Старший воспитатель

Старший инструктор-методист

Старший методист

Старший педагог дополнительного образования

Старший тренер-преподаватель

Тренер-преподаватель

Тьютор

Учитель

Учитель-дефектолог

Учитель-логопед

Одними из последних должностей в Номенклатуру были добавлены такие должности, как: «педагог-библиотекарь», «логопед».

Наименование должности «логопед» предусмотрено для

организаций сферы здравоохранения и социального обслуживания, осуществляющих образовательную деятельность в качестве дополнительного вида деятельности. Должность «тьютор» предусмотрена для организаций, осуществляющих образовательную деятельность, кроме образовательных организаций высшего образования.

Таким образом, аттестации на квалификационную категорию подлежат педагогические работники, должности которых определены Номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

### **Практическое занятие**

**Цель:** сформировать представления о современных нормативно-правовых требованиях, регулирующих проведение процедуры аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории по материалам Разъяснений по применению Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

**Форма проведения:** самостоятельная групповая работа.

#### **Вопросы для обсуждения:**

1. Вправе ли органы государственной власти субъектов Российской Федерации разрабатывать и принимать свои положения об аттестации педагогических работников на основе Порядка аттестации?

2. Какие акты должны быть приняты органами государственной власти субъектов Российской Федерации в соответствии с Порядком аттестации?

3. Насколько длительным может быть период по истечении срока действия высшей квалификационной категории, дающий право педагогическим работникам обращаться в аттестационную комиссию?

4. По каким основаниям педагогическому работнику может

быть отказано в приеме заявления и в прохождении педагогическим работником аттестации в целях установления квалификационной категории, а в каких случаях отказ в прохождении аттестации будет неправомерным?

5. Как проводить аттестацию в целях установления квалификационной категории педагогических работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком?

Требуется ли после выхода из отпуска по уходу за ребенком проработать не менее 2 лет перед аттестацией в целях установления квалификационной категории?

**Рекомендации при проведении практического задания:**

1) Изучить:

– статью 49 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

– Порядок проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденный Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276;

– Разъяснения по применению Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, направленные Департаментом государственной политики в сфере общего образования Министерства образования и науки России и Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации от 03.12.2014 № 08-1933/505.

2) Заполнить 3-5 столбцы таблицы 1, руководствуясь выше изученными нормативно-правовыми документами, регламентирующими прохождение аттестации педагогических работников с целью установления квалификационной категорией.

Таблица 1

## Анализ нормативно-правовых документов

№ п/п	Вопрос	Ответ	Наименование нормативно-правового акта, на основании которого дан ответ на вопрос	Статья, пункт
1	2	3	4	5
1	Вправе ли органы государственной власти субъектов Российской Федерации разрабатывать и принимать свои положения об аттестации педагогических работников на основе Порядка аттестации?	Нет, не вправе	Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»	49
2	Какие акты должны быть приняты органами государственной власти субъектов Российской Федерации в соответствии с Порядком аттестации?			
3	Насколько длительным может быть период по истечении срока действия высшей квалификационной категории, дающий право педагогическим работникам обращаться в аттестационную комиссию?			
4	По каким основаниям педагогическому работнику может быть отказано в приеме заявления и в прохождении педагогическим работником аттестации в целях установления квалификационной категории, а в каких случаях отказ в прохождении аттестации будет неправомерным?			
5	Как проводить аттестацию в целях установления			

№ п/п	Вопрос	Ответ	Наименование нормативно-правового акта, на основании которого дан ответ на вопрос	Статья, пункт
	квалификационной категории педагогических работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком? Требуется ли после выхода из отпуска по уходу за ребенком проработать не менее 2 лет перед аттестацией в целях установления квалификационной категории?			

***Тема 1.2. Профессиональный стандарт как отражение нормативных требований к профессиональной компетенции современного педагога (2 часа)***

**План учебного занятия**

1. Правовой статус педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, трудовые функции и трудовые действия педагога, формируемые на основе профессионального стандарта.

2. Требования к квалификации и должностные обязанности педагогического работника, трудовые функции педагога как измеритель квалификации педагога.

В самом начале изучения данной темы следует акцентировать внимание слушателей, на том, что главой 5, статьями 46, 47, 48, 49 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» дошкольное образование, начальное общее образование, основное общее образование и среднее общее образование определены основные требования к профессиональной деятельности педагога (правовой статус педагога, его права и свободы, право на занятие педагогической деятельностью, а также обязанности и

ответственность педагогических работников и аттестация).

Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010, №761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» в разделе закреплены квалификационные характеристики должностей работников образования;

Обновленные цели системы российского общего образования повышают традиционные и создают новые требования к качеству педагогических работников, к уровню их профессиональной педагогической деятельности.

Утвержденный профессиональный стандарт "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)" (далее Профстандарт педагог) - характеризует квалификацию, необходимую педагогу для осуществления определенного вида профессиональной деятельности в современных условиях.

В ходе изучения первого вопроса акцентируется внимание, что введение и реализация Профстандарта педагога общего образования в образовательных организациях осуществляется на основе нормативно-правовых актов федерального уровня, а именно:

1) Трудовой кодекс Российской Федерации, ст.195.2. «Порядок разработки и утверждения профессиональных стандартов»; ст.195.3. «Порядок применения профессиональных стандартов»;

2) Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18.10.2013 №544н "Об утверждении профессионального стандарта "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)";

3) Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей

руководителей, специалистов и служащих», раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования";

4) Приказ Министерства образования и науки России от 07.04.2014г. N276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

Рассматривая **первый вопрос плана**, необходимо уделить внимание задачам формирования профессиональной компетентности, которые ставятся перед педагогическими работниками в профессиональном стандарте. Цель обучения состоит в формировании и развитии у слушателей понимания сущности основных понятий «компетенция», «компетентность» и «профессиональная компетентность» и требований к профессиональной компетентности, а также в развитии мотивационной готовности к профессиональному росту. Важно обратить внимание педагогических работников на то, что основным ресурсом образования был и остается кадровый.

Далее предлагается проанализировать структуру и содержание ФЗ – № 273 «Об образовании в Российской Федерации», Приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 г. № 544н «Об утверждении профессионального стандарта "педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)"» (с изм., внесенными Приказом Минтруда России от 25.12.2014 N 1115н), входящих в профессиональный стандарт. Следует обратить внимание слушателей на содержание понятия трудовой функции как составной части вида трудовой деятельности, представляющей собой интегрированный и относительно автономный набор трудовых действий, определяемых технологическим процессом и предполагающий наличие необходимых знаний и умений (компетенций) для их выполнения.



По **второму вопросу** предлагается рассмотреть требования к квалификации и должностные обязанности педагогического работника на основе профессионального стандарта педагога. В ходе работы следует рассмотреть содержание трудовых функций, входящих в профессиональный стандарт; характеристики обобщенных трудовых функций, а также требования к трудовым действиям, умениям (в том числе сделать акцент на ИКТ-компетентности) и знаниям педагога.

Необходимо раскрыть характеристику каждой трудовой функции, представленной набором трудовых действий, ориентированных на достижение определенной профессиональной задачи, необходимыми умениями и знаниями, а также другими характеристиками, ориентированными на соблюдение нравственно-этических норм и принципов профессиональной этики.

Компетенции учителя и воспитателя, в свою очередь, характеризуются набором, представленных в профстандарте, знаний и умений, позволяющим педагогу эффективно решать профессиональные задачи.

Необходимо обратить внимание педагогических работников на то, что профессиональный стандарт педагога рассматривается Правительством РФ как механизм повышения качества образования через описание качественных показателей процесса деятельности учителя как условия достижения этого качества.

Далее следует предложить педагогическим работникам рассмотреть Профессиональный стандарт (ПС) как понятие. Под ПС понимается минимально необходимые требования к профессиональному уровню работников с учетом обеспечения производительности и качества выполняемых работ в определенной отрасли экономики. Профессиональный стандарт – характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности (Трудовой кодекс Российской Федерации (в редакции Федерального закона от 3 декабря 2012 г. № 236-ФЗ).

Далее следует подчеркнуть, что структура Профстандарта педагога состоит из 4 разделов.

В первом разделе «Общие сведения» описаны значения ведущих терминов, определено, для кого написан документ, и кто будет участвовать в его выполнении.

Во втором разделе «Функциональная карта вида профессиональной деятельности» представлены группы обобщенных трудовых функций.

Первая группа обобщенных трудовых функций – «педагогическая деятельность по проектированию и реализации образовательного процесса».

Вторая группа обобщенных трудовых функций – «педагогическая деятельность по проектированию и реализации основных общеобразовательных программ» представлена по ступеням образования.

В третьем разделе «Характеристика обобщенных трудовых функций» представлены требования к качеству деятельности.

Далее необходимо уточнить, что профессиональный стандарт является рамочной характеристикой квалификации учителя, воспитателя, необходимой ему для осуществления педагогической деятельности. Стоит акцентировать внимание на том, что Профстандарт регулирует отношения между профессиональным сообществом и педагогом, который хотел бы подтвердить свою квалификацию и стать частью этого профессионального сообщества. Такой подход исключает сведение профессионального стандарта к обновленной версии должностной инструкции. Логика его разработки иная – анализ профессиональной деятельности, описание требований к ней, то есть упор делается на содержание компетенций педагогов на основе профессионального стандарта: от видов деятельности → к задачам деятельности → к трудовым функциям (трудовым действиям) → к необходимым умениям и знаниям → к требуемым компетенциям как основе эффективности выполнения трудовых действий.

Четвертый раздел содержит сведения о составителях - разработчиках Профстандарта.

Примерный план практического занятия.

Проведение практического занятия предполагает выполнение нескольких заданий с использованием справочно-правовой системы Российской Федерации «Консультант Плюс» и электронной почты.

При выполнении практической работы слушателю необходимо ответить на вопросы тестового задания I и заполнить таблицы заданий II, III.

Для выполнения практической работы необходимо проанализировать нормативно-правовые документы, которые предложены для самостоятельного изучения:

1. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 г. № 544н «Об утверждении профессионального стандарта "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)"»;

2. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 №761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования";

Сравнить зафиксированные в нормативных документах трудовые действия, необходимые умения и знания педагога и выявить, что появляется нового в его трудовых функциях в части реализации оценочной деятельности. Выявленную информацию необходимо внести в таблицы 2, 3 и записать вывод.

Задание I

1. **Закончите фразу:**

Основная цель вида профессиональной деятельности -

2. **Закончите фразу:**

К видам экономической деятельности относятся -

**3. Закончите фразу:**

Обобщенная трудовая функция (ОТФ код «А») -

**4. Закончите фразу:**

Обобщенная трудовая функция (ОТФ код «В») -

**5. Выявите соответствие:**

**«Обобщенная трудовая функция - трудовая функция»**

5.1 Обобщенная трудовая функция (ОТФ код «В») – ей соответствует \_\_\_\_\_

5.2 Обобщенная трудовая функция (ОТФ код «А») – ей соответствует \_\_\_\_\_

«Трудовая функция»:

- а) воспитательная деятельность;
- б) педагогическая деятельность по реализации программ дошкольного образования;
- в) развивающая деятельность;
- г) общепедагогическая функция. Обучение;
- д) педагогическая деятельность по реализации программ начального общего образования;
- е) модуль «Предметное обучение. Математика».

**Задание II.**

Выявить, что появляется нового в перечне трудовых действий, необходимых умений и необходимых знаний по реализации трудовых функций учителя (в части реализации ИКТ-компетентности педагога).

Таблица 2

**Характеристика обобщенной трудовой функции (код «А»)**

Трудовые действия	Необходимые умения	Необходимые знания
ТФ (код А/01.6) «Общепедагогическая функция. Образование»		
ТФ (код А/02.6) «Воспитательная функция»		
ТФ (код А/03.6) «Развивающая деятельность»		

Вывод:

(о новых трудовых функциях педагога, закрепленных в Профстандарте, при проектировании и реализации образовательного процесса, в части реализации педагогом оценочной деятельности).

Таблица 3

Характеристика обобщенной трудовой функции (код «В») (код «В01/5» или «В/02.6» или «В/03.6» - выбранную для характеристики ТФ подчеркнуть)

Трудовые действия	Необходимые умения	Необходимые знания
«Педагогическая деятельность по реализации программ дошкольного, начального /основного, среднего общего образования»		

Вывод: (о новых трудовых функциях педагога, закрепленных в Профстандарте, при проектировании и реализации образовательных программ, в части реализации информационной компетентности педагога). в части реализации педагогом оценочной деятельности).

### Задание III.

Какие трудности в трудовых действиях, умениях, и знаниях, необходимых для выполнения трудовых функций педагога могут возникнуть в связи с введением Профессионального стандарта педагога (таблица 4)?

Таблица 4

Дефициты в умениях, знаниях, необходимых для выполнения трудовых функций	Ваши предложения, возможные пути решения данной проблемы

## **Раздел 2. Психолого-педагогические аспекты аттестации педагогических работников в целях установления квалификационных категорий в условиях введения профессиональных стандартов (4 часа)**

### ***Тема 2.1. Отражение особенностей и специфики профессиональной деятельности педагога в процедурах аттестации (отечественный и зарубежный опыт) (2 часа)***

#### **План учебного занятия**

1. Сравнительный анализ нормативно-правовых актов, регламентирующих вопросы аттестации, принятые федеральным органом исполнительной власти в сфере образования за последние 25 лет.

2. Отечественный опыт проведения оценки профессиональной деятельности педагогических работников начиная с советского периода истории и до наших дней.

3. Зарубежный опыт проведения оценки профессиональной деятельности педагогических работников на примере таких стран, как: Великобритания, Соединенные Штаты Америки, Финляндия и Германия.

При рассмотрении **первого вопроса**, необходимо обратить внимание слушателей, что контроль и оценка деятельности в сфере образования развивались в 20 веке от инспекторских проверок, которые могли касаться отдельного взятого педагога, руководителя образовательной организации и образовательной организации в целом до категориальной аттестации педагогов, управленческих кадров и аккредитации и лицензирования образовательных организаций.

Причём, если вначале такие проверки носили более стихийный характер, то с развитием теории управления всё более возникала необходимость разграничения «инспекции» и «аттестации» и чёткого выделения целей, объектов и средств контроля и оценочной

деятельности в системе управления образованием. Этому способствовали не только социальные причины, но и развитие педагогики как науки, за внедрением которой в практику также необходим контроль. Развитию собственно аттестации предшествовало такое управленческое явление, как инспектирование.

В Российской Федерации на законодательном уровне, к сожалению, не разработана концепция аттестации, в связи с чем существуют разночтения в понимании её принципов, целей и задач. В качестве примера можно привести нормативные правовые акты, регламентирующие вопросы аттестации, принятые федеральным органом исполнительной власти в сфере образования за последние 25 лет (таблица 5).

Таблица 5

Нормативные правовые акты, регламентирующие вопросы аттестации, принятые федеральным органом исполнительной власти в сфере образования за последние 25 лет

№ п/п	Нормативно-правовой акт, регламентирующий вопросы аттестации	Цель аттестации
1.	Типовое положение об аттестации педагогических и руководящих работников государственных, муниципальных учреждений и организаций образования Российской Федерации, утвержденное приказом Министерства образования Российской Федерации от 17.06.1993 № 256	Пункт 1.2: Стимулирование роста квалификации, профессионализма, продуктивности педагогического и управленческого труда, развитие творческой инициативы, обеспечение социальной защищенности работников отрасли в условиях рыночных отношений путем дифференциации оплаты их труда
2.	Положение о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденное приказом Министерства	Пункт 1.2: Определение соответствия уровня профессиональной компетентности педагогических и руководящих работников требованиям к квалификации

№ п/п	Нормативно-правовой акт, регламентирующий вопросы аттестации	Цель аттестации
	образования Российской Федерации от 26 июня 2000г. №1908 (зарегистрирован в Минюсте России 24 июля 2000г., регистрационный №2322)	при присвоении им квалификационных категорий
3.	Порядок аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утверждённый приказом Минобрнауки России от 24 марта 2010 г. №209	Пункт 2: Аттестация проводится в целях установления соответствия уровня квалификации педагогических работников требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей) или подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности
4.	Порядок проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденный Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276\	Пункт 2: Аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников

Проанализировав цели аттестации, изложенные в нормативно-правовых актах можно сделать следующие выводы:

– изначально, в 1993 году, целью введения категориальной аттестации было стимулирование роста квалификации, профессионализма, продуктивности педагогического труда,... говоря современным языком «повышение профессиональной компетентности» педагогического работника по средствам участия в аттестационных процедурах только по желанию самого педагога (категориальная аттестация носила только добровольный характер)



стимулом которой выступало «...обеспечение социальной защищенности работников отрасли в условиях рыночных отношений путем дифференциации оплаты их труда»;

– через 7 лет в Порядке аттестации 2000 года вводятся требования к присвоению квалификационных категорий (второй, первой и высшей), кроме того, уровень профессиональной компетентности претендентов на присвоение той или иной категории должен соответствовать указанным требованиям. Добровольный характер аттестации также сохраняется;

– Порядок аттестации 2010 года делает обязательным прохождение процедуры аттестации для всех педагогических работников. Наряду с добровольной аттестацией в целях установления соответствия уровня квалификации педагогических работников требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей; вторая квалификационная категория не присваивается), вводится аттестация в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности.

– Порядок проведения аттестации 2014 года является более доработанным и дополненным вариантом Порядка 2010 года. Основные положения остаются прежними.

Таким образом, на сегодняшний день педагог каждые 5 лет обязан подтверждать свою квалификацию, посредством прохождения процедуры аттестации для того, чтобы иметь право занимать педагогическую должность.

Переходя ко **второму вопросу**, рассматривающему отечественный опыт проведения оценки профессиональной деятельности педагогических работников начиная с советского периода истории и до наших дней обратимся к общему понятию «аттестация» и к понятию «аттестация педагогических и руководящих кадров (работников)», взятую их Педагогического энциклопедического словаря 2002 года.

В самом общем основании аттестация (от французского *attestation* - свидетельство) – определение квалификации работника, уровня знаний и умений чего-либо.

Аттестация педагогических и руководящих кадров (работников) – комплексное оценивание уровня квалификации, педагогического профессионализма и продуктивности деятельности работников образовательных учреждений. Проведение А. призвано стимулировать (в т.ч. - материально) профессиональное и личностное развитие работников, содействовать повышению их вклада в достижение результатов работы учреждения. Итогом А. является присвоение педагогу или руководителю образовательного учреждения квалификационной категории в соответствии с уровнем его профессионализма.

В последние годы аттестация педагогических работников в России носит системный характер: в соответствии с действующим законодательством она проводится регулярно и охватывает всех работников образовательных организаций, которые занимаются педагогической деятельностью. Сама процедура аттестации четко регламентирована и имеет конкретные правовые последствия, для её объективной реализации сформирован целый класс экспертов разного уровня.

В современном понимании аттестация педагогических работников появилась в советский период нашей истории.

Впервые массовой аттестация была введена для учителей школ в 1936 году Постановлением «О персональных званиях для учителей начальных и средних школ». Её проводили специальные (особые) аттестационные комиссии. В соответствии с данным постановлением для учителей вводились персональные звания, которые являлись пожизненными:

- учитель начальной школы;
- учитель средней школы;
- заслуженный учитель школы.

По результатам аттестации комиссия должна была определить

возможность освобождения отдельных учителей от педагогической работы вследствие непригодности к ней или временного допущения части учителей к работе с условием проведения испытаний после прохождения дополнительного образования в порядке заочного обучения, консультаций, специальных курсов, экстерната и т. п.

Цель аттестации – установление соответствия работника званию учителя. По итогам работы учителя делились на три группы:

- 1) получившие персональное звание учителя;
- 2) допущенные к педагогической работе при условии получения соответствующего образования в установленные комиссией сроки;
- 3) отстраненные от работы в школе вследствие профессиональной непригодности.

Далее в практику работы аттестация не вошла.

В 1970-е годы советское государство вновь обратило внимание на учителей общеобразовательных школ, поскольку именно от их квалификации и педагогического таланта зависело правильное (с точки зрения советской идеологии) обучение и воспитание подрастающего поколения. Совершенствование аттестации педагогических работников связано с принятием постановления ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 20 июня 1972 г. № 463 «О завершении перехода ко всеобщему среднему образованию молодежи и дальнейшем развитии общеобразовательной школы». Пунктом 6 постановления «для стимулирования постоянного роста квалификации, педагогического мастерства и творческой инициативы преподавательских кадров» вводилась «систематическая аттестация учителей общеобразовательных школ». Наиболее отличившимся учителям по результатам аттестации присваивались звания:

- старший учитель;
- учитель-методист.

С 1974 года процедура аттестации в российских школах возобновилась и регламентировалась Постановлением Совета Министров СССР от 16.04.1974 г. № 273 «Об аттестации учителей

общеобразовательных школ». В нём были определены цели аттестации: «...дальнейший рост идейно-теоретического уровня, деловой квалификации, педагогического мастерства и творческой инициативы педагогических кадров, а также распространение передового педагогического опыта, дальнейшее повышение уровня всей работы общеобразовательной школы». Согласно данному документу устанавливалась периодичность аттестации – один раз в 5 лет.

Аттестационные комиссии определяли соответствие аттестуемых лиц занимаемым должностям, давали оценку их деятельности, вносили предложения о присвоении лучшим учителям званий «Старший учитель» и «Учитель-методист». Допускалась досрочная аттестация учителей, не справлявшихся со своими обязанностями и не повышающих свою квалификацию. Присвоенные звания могли быть сняты в результате переаттестации педагогических работников при выявлении у них существенных недостатков в работе.

Спустя десятилетия постановлением ЦК КПСС, Совета Министров СССР, ВЦСПС (Всесоюзный центральный совет профессиональных союзов) от 12.04.1984 г. № 318 «О повышении заработной платы учителей и других работников народного образования» была установлена аттестация для воспитателей и старших пионерских вожатых. Данным документом было предписано присваивать по результатам аттестации воспитателям общеобразовательных школ, школ-интернатов и детских домов, профессионально-технических учебных заведений, дошкольных учреждений звания воспитателя-методиста.

Объектами измерений, которые проводились администрацией школы, являлись результаты и процесс труда, личность работника. Но нечёткое понимание содержания оценки (что нужно измерять, оценивать), отсутствие подготовленных экспертов, способных грамотно диагностировать уровень профессиональной компетентности, отсутствие конкуренции – все эти недостатки

превратили аттестацию в рядовое явление и не позволяли рассматривать её как ресурс в повышении эффективности педагогического труда и уровня профессиональной компетентности.

Изменился такой порядок аттестации педагогических работников только в 1993 году, когда произошел очередной виток законодательного регулирования вопросов, связанных с аттестацией педагогических работников и был ознаменован принятием Закона РФ от 10.07.1992 г. № 3266-1 «Об образовании».

В 1993 году приказом Минобразования России от 17.06.1993 г. № 256, принятым в соответствии со ст.28 Закона РФ «Об образовании», было утверждено Типовое положение об аттестации педагогических и руководящих работников государственных, муниципальных учреждений и организаций образования Российской Федерации.

В 1993 году появилась так называемая категориальная аттестация, которая становится добровольной и проводится в заявительном порядке. Для педагогических работников были введены три квалификационные категории – вторая, первая и высшая, которые присваивались по итогам аттестации.

Аттестационная процедура должна была осуществляться на основе комплексной оценки уровня квалификации, педагогического и управленческого профессионализма и продуктивности деятельности работников учреждений образования. В целом аттестация проводилась по двум направлениям. Первое – обобщение итогов деятельности. Вторым направлением аттестации была экспертная оценка практической деятельности.

Для проведения аттестации создавались:

- главная аттестационная комиссия (принимала решение о соответствии педагогических и руководящих работников высшей категории);
- районная (окружная, муниципальная) аттестационная комиссия (принимала решение о соответствии педагогических и руководящих работников первой категории);

➤ аттестационная комиссия образовательного учреждения (принимала решение о соответствии педагогических и руководящих работников второй категории).

Необходимо заметить, что руководители образовательных учреждений аттестовались аттестационными комиссиями как руководители и как педагогические работники. Для вновь назначенных на должность руководителя образовательного учреждения предусматривалась обязательная аттестация, в соответствии с требованиями п. 3 ст. 35 Закона РФ «Об образовании». Что же касается педагогических работников, то аттестацию должны были проходить только те из них, кто изъявил желание получить квалификационную категорию либо подтвердить или повысить уже имеющуюся.

По сути своей не отличается от предыдущего, но является уточненным, дополненным вариантом Положение о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденное приказом Министерства образования России от 26 июня 2000г. №1908 (зарегистрирован в Минюсте России 24 июля 2000г., регистрационный №2322). Данное положение оставляло в силу добровольный принцип аттестации и все три квалификационные категории.

### ***Наши дни***

В мае 2010 г. в Бюллетене нормативных актов федеральных органов исполнительной власти (№ 19) был опубликован, а с 1 января 2011 года вступил в силу Порядок аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утверждённый приказом Минобрнауки России от 24 марта 2010 г. №209.

Порядок аттестации 2010 г. на наш взгляд представляет собой попытку соединить опыт аттестации в советской системе образования 70-80-х годов прошлого века и опыт, наработанный в постсоветский период.

В Порядок аттестации 2010 г. по сравнению с Положением об аттестации педагогических и руководящих работников 2000 г. внесены следующие ключевые изменения:

– аттестация проводится как на подтверждение соответствия занимаемой должности, так и на присвоение квалификационной категории. При этом *аттестация на подтверждение* занимаемой должности проводится один раз в пять лет по представлению работодателя и является *обязательной* для любого педагога, а *аттестация на присвоение* квалификационной категории – по личному заявлению работника и является *добровольной*;

– *квалификационных категорий две*: первая и высшая;

– аттестацию проводит *региональная аттестационная комиссия*;

– данный порядок *не применяется* в отношении руководящих работников;

– заявления на аттестацию и представления руководителей могут подаваться в аттестационную комиссию *в течение всего календарного года*. Это позволит работникам выбрать наиболее удобное для себя время прохождения аттестации на присвоение квалификационной категории;

– чётко прописаны *последствия признания работника несоответствующим занимаемой должности*. В этом случае работодатель (руководитель ОУ) должен направить его на курсы повышения квалификации (если подобная рекомендация содержится в решении аттестационной комиссии), либо предложить другую имеющуюся работу. Трудовой договор с работником может быть расторгнут в соответствии с п. 3 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (в т. ч. Вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу).

23 мая 2014 г. Министерством юстиции Российской Федерации зарегистрирован приказ Министерства образования и науки

Российской Федерации от 7 апреля 2014 года № 276 (регистрационный №32408) «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Одновременно был признан утратившим силу приказ Министерства образования и науки России от 24.03.2010 № 209, которым был утвержден порядок аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений (Порядок аттестации 2010 г.).

Порядок аттестации 2014 г. был утвержден приказом Минобрнауки России по согласованию с Минтрудом России и в соответствии с правилами вступления в силу федеральных ведомственных нормативных правовых актов введен в действие с 15 июня 2014 г., т. е. по истечении 10 дней после дня его официального опубликования в «Российской газете».

Порядок аттестации 2014 г. применяется ко всем педагогическим работникам. В том числе распространяется на работников:

- негосударственных (частных) образовательных учреждений;
- учреждений здравоохранения, социального обслуживания и иных организаций, не являющихся государственными или муниципальными образовательными учреждениями.

Подводя итог нашего экскурса в историю отечественного опыта оценки профессиональной деятельности педагогических работников можно с уверенностью сказать, что аттестация педагогических работников является одной из процедур оценки качества образования, которая нормативно закреплена в Российском законодательстве, регламентирующем сферу образования.

**Третий вопрос** посвящен анализу зарубежного опыта проведения оценки профессиональной деятельности педагогических работников и модели повышения квалификации на примере таких стран, как: Великобритания, Соединенные Штаты Америки,



Финляндия и Германия.

### ***Великобритания***

Несмотря на то, что Великобритания делится на Англию, Уэльс, Шотландию и Северную Ирландию, и каждая из упомянутых частей имеет собственные взгляды по решению образовательных проблем, основные идеи системы образования вообще и системы школьного образования, в частности, одинаковые.

В Великобритании проводится *оценка-аттестация* для улучшения качества преподавания и качества образования в целом, и мотивации педагогических кадров на постоянное совершенствование их профессиональной деятельности.

Оценка учительских кадров рассматривается как постоянный процесс, а не как эпизодическое мероприятие. Выделяются два вида оценки-аттестации: *текущая*, которая должна осуществляться, по меньшей мере, два раза в течение учебного года по отношению к каждому учителю и *периодическая итоговая оценка* - аттестация, проводимая раз в два года.

Особенностью завершения оценки-аттестации является постановка целей и задач совершенствования умений на двухлетний период до следующей аттестации.

*Общей целью* проведения оценки является улучшение качества преподавания и качества образования в целом в образовательном учреждении через повышение качества профессиональной деятельности учительских кадров.

В соответствии с нормативными документами в качестве субъектов оценки по отношению к учителям могут выступать старшие учителя, руководители предметно-методических объединений, заместители директора, директор образовательного учреждения, работники местных органов управления образованием. Среди требований к проведению оценки называются ее объективность и точность.

Развитие каждого педагога основано на диагностике индивидуальных проблем, проявляющихся в процессе оценивания.

При постановке таких задач учитываются как интересы развития учителя, так и задачи развития учебного заведения.

Модель повышения квалификации учителей в Великобритании можно разделить по трем группам:

- повышение квалификации, которое организуется исключительно силами педагогического коллектива;
- повышение квалификации с привлечением специалистов из университетов, педагогических колледжей, местных органов образования, учительского центра;
- повышение квалификации учителей вместе со студентами-практикантами.

Примерами повышения квалификации, которое организуется силами педагогического коллектива школы могут быть, в частности, однократное посещение учителем уроков в другой школе с заранее определенной целью; взаимообмен учителями в разных школах с целью изучения и обобщения опыта; взаимопосещение уроков в течение определенного срока учителями из разных школ с их последующим обсуждением, научно-исследовательская работа и консультативная работа на базе школы, индивидуальные встречи представителей администрации школы с учителями с целью решения определенных проблем; педагогическое самообразование; взаимообмен учителями в год на несколько недель в другие страны.

Повышение квалификации с привлечением специалистов из университетов, педагогических колледжей, местных органов образования, учительского центра представлено такими формами: привлечение для разработки учебных планов лекторов высшей школы, организация и проведение школьных конференций; сотрудничество членов педагогического коллектива с руководством центра технических средств обучения с целью технического обеспечения и подготовки учебного материала к урокам.

Выделяют следующие виды курсов повышения квалификации учителей: 1) при институтах педагогики высших учебных заведений; 2) при независимых консультационных группах; 3) при

Департаменте образования и науки; 4) при учительских центрах; 5) при местных органах образования; 6) при школах.

Курсы постдипломного образования или курсы повышения квалификации делятся на краткосрочные (от 1 до 5-6 дней) и долгосрочные (от 4-х недель). Все краткосрочные курсы платные. Учитель полностью вносит плату перед первым посещением. Школа компенсирует ему расходы за курсы повышения квалификации после предъявления им сертификата об их окончании в том случае, если поездка на курсы есть в плане повышения квалификации школы, составленном координатором с одобрением директора школы.

Формы профессионального совершенствования учителей в Англии, в частности, курсы, семинары, встречи во время выходных, организованные по инициативе школы в течении календарного года; короткие курсы, организованные через высшие учебные заведения, учительские центры, а также коллегии профессионального воспитания; длинные курсы в высших учебных заведениях, время от времени ведут к получению дипломов или ученых степеней, что положительно влияет на возможный профессиональный аванс; практическая подготовка на коротких курсах; стипендии или гранты, позволяющие учителям проводить научные исследования в университетах политехники. В Англии и Уэльсе учителя, которые закончили 3-летнее обучение в высших педагогических школах или учительских семинарах, имеют возможность продолжить обучение на вечерних курсах. Таким образом, учителя имеют возможность принять участие в различных формах профессионального совершенствования.

Таким образом, опыт Англии показывает, что при хорошо продуманном подходе к построению систем оценки педагогических кадров, оценка может стать действенным фактором развития образования.

### ***Соединенные Штаты Америки***

Для того чтобы стать учителем в США, необходимо иметь университетское образование. Такие понятия, как педагогический

институт или педагогический колледж, просто отсутствуют. При этом к работе допускают не только магистров, но и бакалавров (3-4 года обучения в университете). Первые три года после получения диплома молодой педагог работает в качестве стажера и только после этого может претендовать на получение лицензии учителя.

Каждый штат выдает свою лицензию, которую при переезде в другой штат требуется подтверждать. Помимо требований к уровню образования и стажу для получения лицензии, срок действия которой составляет 5 лет, требуется сдать квалификационный экзамен на знание содержания преподаваемого предмета. Кроме того, в течение 5 лет действия лицензии учителю необходимо пройти курсы повышения квалификации в объеме 170-175 учебных часов.

Такие лицензии в основном «привязаны» к конкретным штатам и дают право на преподавание только в его границах. Однако при желании учитель также может сдать необходимые нормативы и получить общенациональную лицензию, действующую на всей территории США, что соответствующим образом сказывается на его зарплате.

Ежегодно учитель проходит промежуточную сертификацию, которая учитывает результаты внутришкольного контроля, деятельность работника по повышению собственной квалификации и его участие в жизни школы.

В США для анализа способностей и профессиональных склонностей педагогов используют «Методы бланковых опросов», результаты которых отражают профессионально важные качества, личностные особенности и способности управлять персоналом, т. е. способность к взаимодействию с внешним окружением.

Процесс аттестации учительских кадров или «суммарное оценивание», как называют его в США, имеет своей целью составить суждение и оценить, отвечает ли учитель минимальным предъявляемым профессиональным требованиям с точки зрения его квалификации и качества профессиональной деятельности или он превосходит эти минимальные требования. Оценка проводится по

широкому кругу выработанных и согласованных критериев, охватывающих все стороны деятельности учителя (учебный процесс, менеджмент класса, межличностные отношения с коллегами и учащимися, другие профессиональные обязанности, работа с родителями и т.д.). Результаты оценки отражаются в специальном протоколе. Итогом такой оценки является решение о соответствии или несоответствии учителя занимаемой должности.

Модели аттестационного оценивания в каждом штате - свои, на базе их разрабатываются школьные модели с учетом местных условий.

Несмотря на наличие требования повышения квалификации, государственного финансирования на это не предусмотрено. Это не право, а обязанность, в том числе финансовая, самого работника. В помощь педагогу учебные семинары организуют образовательные учреждения, профсоюзы, некоммерческие благотворительные организации.

Повышение квалификации происходит на базах университетов, колледжей и школ, широко применяется технология «коучинга».

Научное понятие «коучинг» формулируется так: «процесс взаимодействия между учителем и специалистом-инструктором («коучером»), помогающий учителю перенести приобретенные на курсах повышения квалификации умения в реальную ситуацию обучения в классе». «Коучинг» характеризуется циклами наблюдения за уроком учителя и оперативной обратной связью, дающей информацию о достигнутых результатах. Самая распространенная форма «коучинга» – собеседование или дискуссия, в ходе которой учитель и инструктор совместно анализируют урок, адекватность применения умения и оценивают не качество его исполнения, а эффективность всего урока с точки зрения оптимального использования обучающей техники. Преподаватель-инструктор помогает интегрировать умения в единую обучающую деятельность, учитывая индивидуальные особенности учителя, учащихся, а также цели и содержание урока, достижение

поставленной цели.

### ***Германия***

Учитель в Германии имеет статус государственного служащего, а труд его оплачивается выше среднего уровня по стране.

Подготовку педагогических кадров, будущих преподавателей вузов, учителей и воспитателей общеобразовательных средних школ различных категорий начальной, I и II ступеней среднего образования в объеме преподавания всех или двух-трех учебных предметов, ведут преимущественно университеты. Учеба заканчивается обязательной профессиональной подготовительной службой, которая у выпускников в качестве специалистов-стажеров продолжается от 18 месяцев до 3 лет.

Большой срок, выделенный на стажировку, обусловлен тем, что педагогическая практика студентов в большинстве своем следует лишь после 3-4 лет изучения теоретического курса, и несоответствия между ранними представлениями о профессии и реальностью становятся более очевидными. Значение этого этапа в профессиональном образовании отмечено в следующем замечании: «Студенты чаще всего только на практике могут проверить себя на предмет того, подходят ли они вообще для учительской профессии, т.к. подготовка идет преимущественно по специальным научным знаниям и слишком малая часть приходится на практику».

Серьезным стимулом для повышения профессионального мастерства и как следствие – получения шанса продвинуться по служебной и профессиональной лестнице является административно-правовая акция «Служебная оценка». Это регулярно проводимая каждые 6 лет процедура аттестации педагогических кадров, осуществляемая отделами по надзору за качеством работы школы и её учителей, организуемая Министерством образования и культуры земель. Основной целью служебной оценки учителей является:

- обеспечение школ квалифицированным персоналом;
- оптимальное и целенаправленное использование

профессиональных способностей учителей;

– предоставление учителю шансов профессионального роста и продвижения по службе.

Процедура проведения плановой аттестации призвана выявить профессиональный потенциал учителя средней школы в сфере преподавательской, административной или научной деятельности и подвести итоги, которые оформляются в виде официального документа, именуемого Аттестационным листом «Служебная оценка».

В документ выносится окончательное заключение в следующей формулировке, характеризующей пять разных ступеней служебных достижений проверяемых учителей:

- успехи соответствуют особо высоким требованиям;
- успехи полностью соответствуют требованиям;
- успехи в основном соответствуют требованиям;
- успехи в общей сложности соответствуют требованиям, но свидетельствуют о некоторых недостатках;
- успехи не отвечают требованиям.

Экзаменационная комиссия на основе анализа имеющихся в досье (портфолио) учителя так называемых профессиональных данных, а также личного общения с ним и посещения уроков должна всесторонне охарактеризовать его как специалиста-предметника, воспитателя, преподавателя, наставника, советчика, консультанта, организатора.

Эту характеристику дополняют данные, относящиеся к разделу проверки «экзаменаторов» под названием «Служебное поведение», для оценивания учителя с точки зрения персональных качеств, т.е. его ответственности, выполнения долга, надежности, коммуникабельности, способности решать проблемы и конфликты и нести определенные нагрузки в работе.

В заключительном разделе «Предложения к дальнейшему служебному использованию» даются конкретные предложения или рекомендации, перечисляются должности и виды деятельности, на

которые положительно аттестованный учитель может претендовать, а именно: на должность методиста в системе школьного надзора; руководителя в системе подготовки учителей; руководителя по координации заданий по школьным предметам; заместителя руководителя школы; специалиста в системе школьного надзора или специалиста по работе в другом типе школ. Однако эти рекомендации являются не гарантией получения данных должностей, а лишь правом на них при наличии свободных вакансий.

В случае получения результатов, ниже требуемых, проверяющие выясняют объективные причины и выносят конкретные предложения и рекомендации с целью дальнейшего целесообразного использования прошедших служебный контроль учителей. На первом месте среди предложений-пожелания более ответственно отнестись к *потенциалу системы повышения квалификации* и её услугам.

Понятие «повышение квалификации учителей» в Германии имеет два основных толкования, различающихся даже терминологически: *Weiterbildung* – дальнейшее образование и *Fortbildung* - обучение.

*Во-первых*, расширение диапазона полученной в университете подготовки, обогащение знаниями, приобретаемыми при изучении новой специальной литературы и информации о результатах инновационных теоретических и практикоориентированных отечественных и зарубежных исследований. *Во-вторых*, это – приобретение новой (дополнительной) профессиональной квалификации, например, за счет изучения других или новых учебных предметов или подготовки к работе в другом типе школ более высокого статуса. Эти разновидности повышения квалификации можно, образно говоря, определить как подготовку «вглубь и вширь».

По закону все учителя в Германии обязаны повышать свой квалификационный уровень, но при этом они имеют право свободного выбора форм совершенствования своего



профессионального и общего образования, а также права самостоятельного выбора официальных мероприятий, специальной литературы, программ и циклов лекций и т.д. Добровольность выбора форм повышения квалификации, вероятнее всего, стала следствием достаточно небольшого (10-12%) охвата учителей – участников централизованных официальных мероприятий системы повышения квалификации.

Итак, в своем профессиональном становлении каждый учитель в Германии последовательно проходит следующие периоды:

- профориентации, то есть введения в мир профессии и выбора будущего рода занятий еще в роли старшеклассника или абитуриента, включая приобретение навыков и практического опыта общения с детьми как фактора мотивации и предпосылки принятия решения;

- профессиональной подготовки в высшем педагогическом учебном заведении (университете) плюс стажировка или практика;

- профессиональной деятельности в качестве дипломированного учителя;

- совершенствования первоначальной (базовой) профессиональной подготовки в системе непрерывного образования.

### ***Финляндия***

Профессия учителя - одна из самых престижных в Финляндии, при этом к педагогу предъявляются самые высокие требования, главные из которых - высшее образование и магистерская степень.

По оценкам Международной программы контроля за образованием PISA (Programme For Student Assessment), а также Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), Финляндия занимает лидирующее место по уровню школьного образования.

Учебный год в Финляндии состоит из 190 рабочих дней. Обучение ведется только в дневную смену, по субботам и воскресеньям школы не работают.

Все финские школы работают в одну смену. Рабочий день

учителя длится с 8 до 15 часов.

Кроме проведения уроков, два часа в день у учителей уходит на консультации учеников, встречи с родителями, подготовку к завтрашним занятиям, общие с детьми творческие проекты, педсоветы.

Учителя в Финляндии освобождены от составления отчетов, институт школьных инспекторов упразднен, аттестация учителей отсутствует. Учителя на основе государственных стандартов самостоятельно подбирают учебники, составляют тесты и методику преподавания.

В Финляндии отсутствует обязательное повышение квалификации, кроме нескольких дней, указанных в коллективном договоре. Учителя должны участвовать в обучении с 2 до 5 дней в год, которое организуется работодателем. Эти дни являются частью их обязательного обучения и рабочего времени, которое оплачивается. Таким образом, сами учителя не должны непосредственно проявлять активность в отношении повышения квалификации. Наказание, если педагог не прошел курсы повышения квалификации: никакого, единственное – поскольку обучение и дни повышения квалификации, указанные в коллективном договоре, являются обязательными – при неучастии в них не платится зарплата. Более того, это также будет признано пренебрежением обязанностей.

Если учителя хотят любого другого повышения квалификации, это является самостоятельным решением учителя.

Финские учителя постоянно занимаются самообразованием, к их услугам курсы повышения квалификации, профессиональные семинары и конференции, посещение которых считается само собой разумеющимся делом, поскольку Финляндия успешно реализует концепцию непрерывного образования («образования длиной в жизнь»). В Финляндии существует Закон 1998 года о профессиональном обучении взрослых, в котором предусмотрен порядок взаимодействия системы образования и рынка труда.

В стране действуют комитеты по профессиональному

обучению, Консультативный совет по сотрудничеству, Совет по образованию для взрослых, учрежденные Министерством образования и культуры Финляндии.

***Тема 2.2. Совершенствование содержания процедуры аттестации педагогических работников: психологические и концептуальные аспекты (2 часа)***

**План учебного занятия**

1. Концептуальное обоснование проведения аттестации педагогических работников.
2. Особенности разработки номенклатуры факторов пригодности учителя к педагогической деятельности.
3. Психологическая культура педагога как движущая сила самореализации педагогических работников.
4. Психологические аспекты аттестации педагогов.
5. Концепция обновления содержания процедуры аттестации педагогических работников.

При рассмотрении **первого вопроса** необходимо акцентировать внимание слушателей на проблеме формирования концептуальных оснований современной аттестации учителя, а также методологических основаниях проведения аттестации педагогических работников, представленных определенными методологическими подходами и принципами.

Существенным моментом на данном этапе является понимание понятия «аттестация».

Аттестация – сложноорганизованный и многофункциональный процесс, который, с одной стороны, является инструментом оценивания, а с другой стороны, фактором профессионального становления педагогических работников.

Данный контекст позволит избежать в ходе дальнейшей лекции неоднозначности восприятия материала и расставить акценты в сути

пояснений.

Далее слушателям предлагается ознакомиться с информационными выдержками различных источников и сделать вывод о том, какие методологические подходы существуют и есть ли между ними значимые различия. Преподавателю важно подвести слушателя к мысли о том, какие именно подходы отвечают современным требованиям к обновлению содержания аттестации педагогических работников и совершенствования процедур ее проведения (рисунок 1).

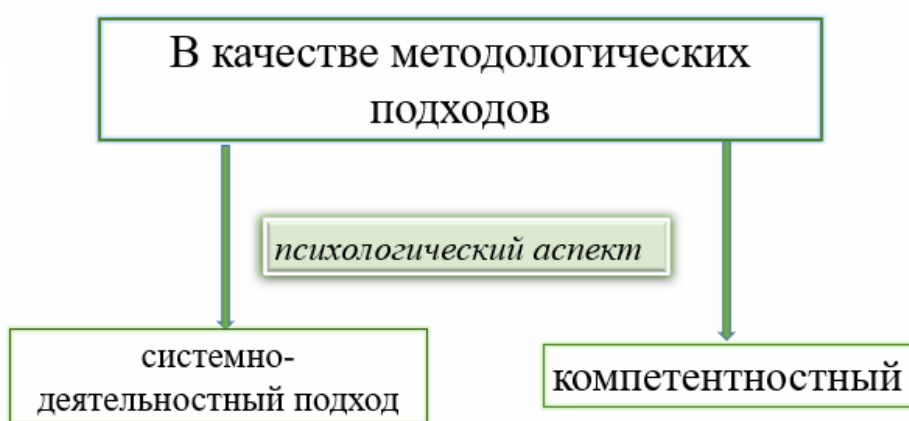


Рисунок 1. – Методологические подходы в соответствии с Концепцией обновления содержания процедуры аттестации педагогических работников

Переходя ко второму вопросу, целесообразно пояснить слушателям, что на данном этапе модернизации образования происходит очень своевременная и логичная интеграция нормативной базы и научных подходов к единым критериальным подходам описания компетентностей педагогов. Важно показать, насколько разные источники по своей специфике приходят к единым выводам в вопросах выбора значимых компетентностей у педагогов, необходимых в данной профессии не столько для успешной профессиональной деятельности, сколько еще и включению в эту деятельность саморазвития.

Слушателям актуальным является предложить ознакомиться в ходе лекции с тремя главными теоретическими подходами,

существующими в психологии, к проблеме разработки номенклатуры факторов пригодности учителя к педагогической деятельности:

1. идеи стабильности и неизменности индивидуальных качеств личности, от которых зависят способы и результаты профессиональной деятельности.

2. идеи направленного формирования способностей, полагая, что у каждого человека можно так или иначе выработать нужные качества.

3. принцип сознания и деятельности - индивидуальный подход, связанный с формированием индивидуального стиля педагогической деятельности личности.

В ходе беседы необходимо обсудить содержательный характер факторов пригодности/готовности (социальные факторы; психолого-педагогические факторы; психофизиологические факторы; медико-биологических факторы; психологические факторы), сопоставить их с представленными в Профессиональном стандарте педагога компетентностями, а также сделать вывод о том, какие именно факторы могут отвечать за успешное прохождение процедуры аттестации. На данном этапе очень важна рефлексия слушателей, осознание ими развития значимых факторов пригодности к педагогической деятельности, включенных и в процедуру аттестации. Проанализировав каждый из факторов, слушатель получит возможность понять, в каком именно направлении нужно развиваться или совершенствоваться ему.

При рассмотрении **третьего вопроса** слушателю постепенно раскрываются такие понятия как «компетенция», «компетентность» и, наконец, «психологическая культура». Очень важно зафиксировать разницу в этих понятиях. Обосновать актуальность последнего понятия, попытаться выявить содержание и структуру психологической культуры, проанализировать соотношение понятий «ключевые компетенции» и «психологическая компетенция».

Психологическая культура педагога – это многомерная

интегративная характеристика педагога как личности и субъекта деятельности, которая выступает ядром структуры его профессионально важных качеств и обеспечивает высокий уровень безопасности, гуманности и успешности профессионально-педагогической деятельности, а также возможности самореализации педагога.

Важно подвести слушателя к выводу о том, что компетенции можно и нужно «рассматривать с точки зрения их внутренней природы и сущности, так как можно увидеть, что в их основе лежат такие свойства субъекта и личности, как умение адекватно воспринимать и понимать окружающий мир, людей и самого себя, а также выстраивать конструктивные и продуктивные отношения и взаимодействия не только субъект-объектные, но также и субъект-субъектные и самосубъектные».

Психологическая культура «работает» в самых разных аспектах деятельности учителя, но самое главное, она «тесно связана со способностью осознавать перспективу своего профессионального развития, определять особенности своего индивидуального стиля, максимально использовать все положительное из своих природных данных; умение укреплять свои сильные стороны». Иными словами, именно психологическая культура позволит педагогу очень эффективно и, скорее всего, результативно включиться в процедуру аттестации.

Для закрепления теоретического материала можно предложить слушателям составить схему из следующих слов: личность, аттестация, профессиональный рост, саморазвитие. Обязательным условием при составлении схемы является указать взаимосвязи/связи и дать пояснение своего выбора. Вариант может быть следующим:

Далее следует рассмотреть, какие составляющие может включать в себя процедура аттестации. Логичным представляется следующее:

Внешняя составляющая – анализ и оценка профессиональной деятельности педагога специально подготовленными экспертами;

Внутренняя составляющая – самоанализ педагогом своей учебно-воспитательной педагогической деятельности, поставленных целей, задач, результатов их достижения, особенностей реализации профессионального потенциала.

Для осмысления данной информации слушателям можно представить конкретные данные по проведенным исследованиям и как логичное подтверждение этому следующую классификацию групп педагогов в образовательной организации в отношении процедуры аттестации:

«1 группа – самостоятельно способны оценить свой потенциал и претендовать на адекватную ему категорию;

2 группа – достойны более высокой квалификационной категории, чем та, на которую претендуют, но не уверены в себе и сами сдерживают свой профессиональный рост;

3 группа – не соответствуют заявленной категории, но проявляют определенные амбиции;

4 группа – вообще стараются избежать аттестационной процедуры».

Слушателям предлагается в результате мозгового штурма определить основные составляющие аттестации педагогов, далее вывести формулу значимости данной процедуры. Как вариант, это может выглядеть следующим образом:

Значимость аттестации для педагогов = (служебные +  
личные) интересы + предпочтения + нормативная и  
концептуальная основы

Исходя из понимания слагаемых значимости аттестации для педагогов, совершенно логичным является переход к более подробному освещению (**четвертый и пятый вопрос**) Концепции обновления содержания процедуры аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории в условиях применения профессиональных стандартов (Концепция).

В Концепции представлены научно обоснованные подходы к

обновлению содержания процедуры аттестации педагогических работников, а также возможные варианты ее совершенствования.

«Концепция исходит из того, что обновление содержания аттестации и перспективы совершенствованию процедур ее проведения вовсе не направлены на повышение и усложнение требований к аттестуемому педагогу.

Ее задачи ориентированы на систематизацию деятельности педагога в рамках подготовки к аттестации и ее прохождения...»

Для понимания целостности данного концептуального документа слушателей необходимо ознакомить с его структурой:

I. Пояснительная записка

II. Нормативно-правовые основания для обновления содержания и совершенствования процедур аттестации педагогических работников

2.1. Актуализация обновления содержания процедуры аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории в условиях применения профессиональных стандартов

2.2. Возможные направления совершенствования процедуры аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории в условиях применения профессиональных стандартов

III. Обоснование научно-педагогических подходов к обновлению содержания аттестации педагогических работников и определению перспектив совершенствования ее процедур

IV. Организационно-технологические основания обновления содержания аттестации педагогических работников и совершенствования процедур ее проведения

4.1. Организационно-технологические основания обновления содержания аттестации педагогических работников

4.2. Организационно-технологические основания совершенствования процедур проведения аттестации педагогических работников



## Приложения

Особое внимание необходимо заострить на психологических механизмах перехода педагога с одного уровня профессионального развития на другой в период различных аттестационных процедур:

- а) адаптации (соответствие занимаемой должности),
- б) идентификации и интериоризации (первая квалификационная категория) и интернализации (высшая квалификационная категория).

Идентификация (от ср.-век. лат. *identifico* – отождествляю) (психологии и социологии) – процесс эмоционального и иного самоотождествления личности с другим человеком, группой, образцом

Интериоризация (франц. *interiorisation* – переход извне внутрь, от лат. *interior* – внутренний) – формирование внутренних структур человеческой психики посредством усвоения внешней социальной деятельности, присвоение жизненного опыта, становления психических функций и развития в целом.

Интернализация (от лат. *interior* - внутренний; фр. *Intériorisation* - переход извне внутрь; англ. - *interiorization (inter-nalization)*; нем. - *Interiorisation*) называется процесс превращения внешних реальных действий, свойств предметов, соц. форм общения в устойчивые внутренние качества личности через усвоение индивидом выработанных в обществе (общности) норм, ценностей, верований, установок, представлений и т. д.

В Концепции ставится акцент на то, что аттестацию нужно рассматривать как фактор профессионального становления педагогических работников. Условиями достижения данной функции считаются следующие положения:

использование в процессе аттестации личностно ориентированных методов экспертизы;

понимание экспертом того, какие внутренние силы педагогических работников следует привести в действие для того, чтобы разбудить их созидательную энергию;

профессиональный и личностный рост, возможность личностного развития посредством экспертной деятельности; творческий характер экспертного исследования.

Далее слушателям предлагается ознакомиться с Концепцией самостоятельно и рассмотреть показатели аттестации первой и высшей квалификационных категорий. Необходимо в ходе обсуждения подвести слушателей к выводу о том, в чем разница содержания этих показателей; что может явиться ключевым моментом, некой движущей силой по наполнению этих показателей в своей профессиональной деятельности и, как следствие, положительной мотивацией к прохождению процедуры аттестации.

Для закрепления изученного материала слушателям можно предложить:

1. решить кейс «Мониторинг выраженности характеристик показателей на соответствие выбираемой квалификационной категории».
2. поучаствовать в профессионально-общественной экспертизе Концепции.

Для проведения **первой темы** практического занятия можно воспользоваться следующим кейсом, который еще раз раскрывает суть обновления и анализа собственной готовности педагога к прохождению процедуры аттестации.

<b>Образовательная организация</b>	ГБУ ДПО РЦОКИО
<b>Название кейса</b>	Мониторинг выраженности характеристик показателей на соответствие <i>первой квалификационной категории «Воспитатель»</i> <sup>1</sup>
<b>Тема ПК</b>	Совершенствование профессиональной компетенции педагога при осуществлении оценивания результатов индивидуальных достижений воспитанников дошкольных образовательных организаций

<sup>1</sup> возможны варианты по составлению карт мониторинга для различных должностей, представленных в приложении 2 рассматриваемой Концепции

	<p>Профессиональный стандарт педагога как нормативное основание осуществления психолого-педагогического сопровождения оценочной деятельности педагога.</p> <p>Профессиональный стандарт педагога-психолога как нормативное основание осуществления психолого-педагогического сопровождения оценочной деятельности педагога</p>
<b>Тип кейса</b>	Исследовательский диагностический бессюжетный сжатый кейс
<b>Формы и методы работы со слушателями</b>	Индивидуальная работа в соответствии с предложенным заданием

В ходе решения кейса слушатели заполняют карту мониторинга выраженности характеристик показателей на соответствие выбранной самостоятельно квалификационной категории в соответствии с должностью.

Подробно данный кейс представлен в сборнике кейсов – Решение задач психолого-педагогического сопровождения образовательной среды в дошкольных образовательных организациях: сборник кейсов / авт.- сост.: Е.А. Солодкова, В.А. Першукова, Е.Ю. Скочилова; под ред. А.А. Барабаса – Челябинск: РЦОКИО, 2018. – 62 с.

Ключевым этапом в рамках **второго вопроса** практического занятия может стать проведение анкетирования для изучения мнения педагогических работников о содержании, методах сбора и представления персональной информации для формирования электронного портфолио в рамках аттестации кадров по материалам, представленным в приложении 1 рассматриваемой Концепции.

### **Раздел 3. Содержательные аспекты технического и технологического сопровождения проведения процедуры аттестации педагогических работников (6 часов)**

#### ***Тема 3.1. Внутренняя система оценки качества образования образовательной организации как инструмент информационного обеспечения аттестации педагогических работников (2 часа)***

##### **План учебного занятия**

1. Концепция региональной системы оценки качества образования Челябинской области. Региональная модель оценки качества общего образования (Челябинской область).

2. Концепция обновления содержания процедуры аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории в условиях применения профессиональных стандартов.

3. Концепция регионального программно-технического комплекса обеспечения процедуры аттестации педагогических работников.

При рассмотрении **первого вопроса** следует обратить внимание, что внутренняя система оценки качества образования образовательной организации является сегментом региональной системы оценки качества образования, и обратиться к содержанию Концепции региональной системы оценки качества образования Челябинской области для обобщенного представления её компонентов – цели, задач, объектов, механизмов, компонентов, процедур и результатов.

Основная *стратегическая цель* региональной системы оценки качества образования Челябинской области – получение и распространение достоверной информации о состоянии и результатах образовательной деятельности, тенденциях изменения качества общего (включая дошкольное) образования, дополнительного образования и среднего профессионального

образования; в том числе о причинах, влияющих на его уровень, для формирования востребованной информационной основы принятия эффективных управленческих решений в контексте вертикали управления системой образования Челябинской области.

*Задачи* Концепции на стадии реализации второго этапа, а именно продуктивно-результативном (2018-2020 гг.), сформулированы следующим образом:

- совершенствование РСОКО в соответствии изменившимся требованиям федерального и регионального законодательства в сфере оценки качества образования;

- отражение в РСОКО определенного с учетом экономических, общественно-политических и социокультурных особенностей региона перечня критериев внутрирегионального анализа и качества образования;

- применение в практике РСОКО механизмов и процедур оценки качества образования, востребованных для принятия решений на разных уровнях управления;

- осуществление комплексной оценки качества образования на всех уровнях, отнесенных к полномочиям Министерства образования и науки Челябинской области (общего образования, включая дошкольное образование; среднего профессионального образования; дополнительного образования);

- осуществление независимой оценки качества образования образовательных организаций с учетом особенностей региона;

- привлечение экспертного сообщества к участию в различных формах профессиональной, профессионально-общественной и общественной оценки качества образования;

- функционирование результативного мониторинга системы оценки качества образования на региональном и муниципальном уровнях;

- совершенствование средств информационного, методического, и технологического сопровождения современных технологий и процедур оценки качества образования;

– информирование потребителей результатов РСОКО о состоянии и тенденциях качества образования в образовательной системе Челябинской области.

*Объекты и механизмы* региональной системы оценки качества образования в соответствии с компонентами качества образования, нормативно определенными Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (п. 29 ст. 2), представлены в таблице 6.

Таблица 6

Информация об объектах и механизмах региональной системы оценки качества образования (РСОКО)

Компонент РСОКО	Содержание
Объекты РСОКО	<p>Начальное общее образование:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-основные образовательные программы начального общего образования;</li> <li>-условия реализации основных образовательных программ начального общего образования;</li> <li>-планируемые результаты освоения обучающимися основных образовательных программ начального общего образования</li> </ul>
	<p>Основное общее образование:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-основные образовательные программы основного общего образования;</li> <li>-условия реализации основных образовательных программ основного общего образования;</li> <li>-планируемые результаты освоения обучающимися основных образовательных программ основного общего образования</li> </ul>
	<p>Среднее общее образование:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-основные образовательные программы среднего общего образования;</li> <li>-условия реализации основных образовательных программ среднего общего образования;</li> <li>-планируемые результаты освоения обучающимися основных образовательных программ среднего общего образования</li> </ul>
	<p>Дополнительное образование (детей):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-дополнительные общеобразовательные программы;</li> <li>-условия реализации дополнительных общеобразовательных программ;</li> <li>-планируемые результаты освоения обучающимися дополнительных общеобразовательных программ</li> </ul>
	<p>Среднее профессиональное образование:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-образовательные программы среднего профессионального образования;</li> </ul>

Компонент РСОКО	Содержание
	-условия реализации образовательных программ среднего профессионального образования; -планируемые результаты освоения обучающимися образовательных программ среднего профессионального образования
Механизмы РСОКО	Оценка качества основных образовательных программ соответствующего уровня образования
	Оценка качества условий реализации основных образовательных программ соответствующего уровня образования
	Оценка качества планируемых результатов освоения обучающимися основных образовательных программ соответствующего уровня образования

*Ожидаемые результаты* при завершении второго этапа (2020 г):

– региональная система оценки качества образования Челябинской области будет эффективно функционировать как часть общероссийской востребованной системы оценки качества образования, основанной на принципах профессионально-общественного участия;

– в результате совершенствования, в соответствии со стратегической целью РСОКО будет служить объективной информационной основой принятия эффективных управленческих решений в сфере оценки качества образования для всех субъектов вертикали управления системой образования Челябинской области (в соответствии с полномочиями) и выступать действенным механизмом управления качеством образования на региональном уровне.

В ходе изучения вопроса необходимо перейти к ознакомлению с региональной моделью оценки качества общего образования и обратить внимание, что данная модель выступает методологическим основанием формирования и совершенствования внутренней системы оценки качества образования образовательной организации.

Структурно модель представляет собой единство её компонентов: целевого, содержательного, процессуального и

результативного.

Целевой компонент, включающий в себя определение цели и конкретных задач рассматриваемого процесса, обеспечивая направленность на результат, то есть сформированность модели, обеспечивающей функционирование системы мониторинга оценки качества общего образования, в том числе на уровне образовательной организации.

Содержательный компонент, отражающий логику представления региональных механизмов оценки качества общего образования в Челябинской области по каждому выделенному в модели объекту оценки качества общего образования: объект региональной системы оценки качества общего образования – содержание оценки качества объекта, определенное нормативными требованиями – механизм (-ы) оценки качества объекта – оценочные процедуры, обеспечивающие реализацию механизма (-ов) оценки качества объекта (постоянные (непрерывные) и осуществляемые периодически).

Процессуальный компонент, отражающий в соответствии с Концепцией модели совокупность необходимых и достаточных процедур оценивания.

Результативный компонент, представляющий варианты управленческих решений по всей вертикали управления качеством общего образования

Наиболее важным является представление в модели характеристик двух типов процедур, применяемых в системе оценки качества образования Челябинской области и представленных в таблице 7.

Таблица 7

Информация о процедурах, применяемых в региональной системе оценки качества образования

Компонент РСОКО	Содержание
Процедуры:	комплекс механизмов, которые осуществляются с использованием двух типов процедур: постоянные (непрерывных) и осуществляемых периодически



Компонент РСОКО	Содержание
периодические	лицензирование; аккредитация; государственный контроль (надзор); аттестация педагогических кадров; исследование качества индивидуальных достижений обучающихся, включая государственную итоговую аттестацию (международного, национального и регионального уровней); независимая оценка качества общего образования: общественная аккредитация, независимая оценка качества подготовки обучающихся, независимая оценка качества образовательной деятельности
постоянные	мониторинг (не реже 1 раза в год): в соответствии с региональными нормативными актами; в соответствии с постановлением Правительства РФ № 662 от 05.08.2013 г. «Об осуществлении мониторинга системы образования»

Процедуры, описанные в вышеназванных концепции и модели, позволяют определить место аттестации педагогических работников, а именно, – периодическая инвариантная оценочная процедура. Аналогичное место процедура аттестации педагогических работников занимает и в системе оценки качества образования в образовательной организации.

Изучение первого вопроса важно завершить тем, что по результатам проведения процедуры аттестации педагогических работников, как оценочной процедуры, должны приниматься решения на всех уровнях управления системой образования, включая региональный и институциональный. Важно обратить внимание, что направления управленческих решений предложены в Концепции региональной системы оценки качества образования.

Таковыми управленческими решениями на уровне образовательных организаций являются, в том числе связанными с результатами аттестации педагогов:

– формирование (совершенствование) внутренней системы оценки качества образования в соответствии с региональной и

муниципальной системами оценки качества образования, а также с учетом специфики образовательной организации;

- совершенствование локальной нормативной базы, обеспечивающей внутренней системы оценки качества образования;

- управление качеством образования образовательной организации на основе результатов внутренней системы оценки качества образования;

- разработка программ развития образовательных организаций на основе результатов внутренней системы оценки качества образования;

- привлечение родительской общественности, социальных партнеров к формированию и функционированию внутренней системы оценки качества образования.

Далее важно перейти к изучению Концепции обновления содержания процедуры аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории в условиях применения профессиональных стандартов. Это **второй вопрос** темы.

Указанная Концепция учитывает огромную значимость аттестации для педагогов, в результате которой затрагиваются их служебные и личные интересы и предпочтения, концептуальную основу, которую задает профессиональный стандарт педагога, а также обновление и расширение законодательной базы аттестации педагогических работников.

Обновление или совершенствование содержания процедур аттестации педагогических работников с целью установления им квалификационной категории обуславливается необходимостью:

- учёта новых требований к уровню профессиональной компетентности педагогических работников в условиях применения профессиональных стандартов;

- систематизации информации о результатах профессиональной деятельности аттестуемых с использованием механизмов внутренней системы оценки качества образования

(ВСОКО) и независимой оценки качества образования;

– согласования позиций (мнений) экспертов при оценке результатов профессиональной деятельности аттестуемых на соответствие первой и высшей квалификационной категории;

– использования ресурса информационных технологий (информационного портала) для сбора систематизированной информации о результатах профессиональной деятельности педагога и организации проведения независимой оценки качества данных результатов участниками образовательных отношений.

*Цель* предлагаемой Концепции заключается в формировании подходов к обновлению содержания аттестации педагогических работников и определение оснований для совершенствования процедур ее проведения в условиях применения профессиональных стандартов.

Необходимо обратить внимание, что задачи Концепции формулируются в соответствии с подцелями.

*Подцель 1:* совершенствование (или приведение) содержания процедур аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории в соответствии с действующими нормативными документами, устанавливающими требования к профессиональной компетентности педагогических работников.

*Задачи:*

1.1. Систематизировать нормативно-правовые основания для обновления содержания аттестации педагогических работников.

1.2. Сформировать научно-педагогические основания для обновления содержания аттестации педагогических работников.

1.3. Определить организационно-технологические основания для обновления содержания аттестации педагогических работников.

*Подцель 2:* определение оснований для совершенствования процедур аттестации педагогических работников в условиях применения профессиональных стандартов.

*Задачи:*

2.1. Систематизировать нормативно-правовые основания для совершенствования процедур проведения аттестации педагогических работников.

2.2. Сформировать научно-педагогические основания для совершенствования процедур проведения аттестации педагогических работников.

2.3. Определить организационно-технологические основания для совершенствования процедур проведения аттестации педагогических работников.

Важно отметить, что Концепция согласуется со сложившимся нормативно-правовым институтом аттестации, который на федеральном уровне определяется Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» и приказами Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, утверждающими профессиональные стандарты педагога, педагога дополнительного образования (детей) и педагога-психолога<sup>2</sup>.

К компетенциям и обязанностям образовательной организации в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ст. 28) относится обеспечение функционирования внутренней системы оценки качества образования. Поскольку качество образования определяется как комплексная характеристика образовательной деятельности и подготовки обучающегося, выражающая степень их соответствия федеральным государственным образовательным стандартам, образовательным стандартам, федеральным

---

<sup>2</sup> Приказ Минтруда России от 18.10.2013 № 544н «Об утверждении профессионального стандарта "педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)"; Приказ Минтруда России от 08.09.2015 № 613н «Об утверждении профессионального стандарта "педагог дополнительного образования детей и взрослых"; Приказ Минтруда России от 24.07.2015 № 514н «Об утверждении профессионального стандарта "педагог-психолог (психолог в сфере образования)"

государственным требованиям и (или) потребностям физического или юридического лица, в интересах которого осуществляется образовательная деятельность, в том числе степень достижения планируемых результатов образовательной программы, то объектом ВСОКО в обязательном порядке должна быть профессиональная деятельность педагогических работников. Это же определено и Федеральными государственными образовательными стандартами дошкольного и общего образования как требование к кадровым условиям реализации основных общеобразовательных программ.

Пунктами 36 и 37 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность определяются критерии установления педагогическим работникам первой и высшей квалификационной категории. В отношении педагога, выразившего желание пройти процедуру аттестации на установление ему соответствующей квалификационной категории, Порядком предусмотрена только подача им заявления в виде и форме, указанном в данном порядке.

Следует обратить внимание, что, исходя из изложенного, объективная информация о результатах профессиональной деятельности педагога в соответствии может быть получена от (из) компетентных и официальных источников.

В соответствии с п.п. 36, 37 одним из критериев установления квалификационной категории является достижение стабильных положительных результатов (или положительной динамики результатов) освоения обучающимися образовательных программ по итогам мониторингов, проводимых организацией, а также результатов по итогам мониторинга системы образования, проводимого в порядке, установленном постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2013 № 662 «Об осуществлении мониторинга системы образования».

Поскольку последний мониторинг осуществляется только органами управления регионального и муниципального уровней, и

зачастую его результаты носят не персонифицированный характер, то в качестве основного источника информации о качестве профессиональной деятельности педагога выступают результаты внутренней системы оценки качества образования.

Следует учесть, что приказами Минтруда России при утверждении профессиональных стандартов предписывается их применение, в том числе, при проведении процедуры аттестации педагогических работников.

Основой структуры трудовых функций, определённых профессиональными стандартами являются: трудовые действия, которые должен выполнять педагог, а также необходимые знания и необходимые умения для качественного исполнения этих действий. Следовательно, представляется целесообразным при аттестации педагогов, наряду с оценкой портфолио, оценивать уровень умений и знаний, который будет обеспечивать высокое качество исполнения педагогами своих трудовых функций.

Так, в рамках процедур аттестации педагогов, возможно проведение тестирования аттестуемых на предмет оценки уровня необходимых знаний и предлагать педагогам вариативность процедур оценки уровня необходимых умений, например, решение ситуационных педагогических задач, представление реализуемых ими инновационных проектов или представление индивидуальных методических систем.

Рассматривая Концепцию в части обновления содержания аттестации и совершенствования процедур ее проведения, необходимо отметить, что она опирается на лучшие мировые образцы и тренды в осуществлении сертификации и оценки профессиональной деятельности педагога, а именно:

– высокие стандарты качества диагностического инструментария, используемого для оценки профессиональной деятельности педагога; участие представителей науки, образования, школьной администрации, рядовых педагогов в разработке и обсуждении диагностического инструментария;

– высокая точность критериев оценки профессиональной деятельности педагога;

– голографический подход к оценке профессиональных знаний и умений педагога (используются группы тестов на оценку: а) общих и профессиональных педагогических знаний, коммуникативных умений; б) предметных знаний и умений; в) интегративных и межпредметных знаний; г) знаний в области дидактики и методики преподавания);

– усложняющийся характер оценивания профессиональной деятельности педагога в зависимости от повышения уровня, на который он претендует (от элементарных тестов до экспертизы опыта педагога);

– привязанность оценки профессиональной деятельности педагога к качеству достижения академических целей и успеваемости обучающихся;

– разнообразие методов оценки профессиональной деятельности педагога (далеко не только тестирование);

– акцентирование внимания на сформированности у претендента надпредметных знаний (например, нормативно-правых знаний, знаний в области психологии).

Говоря об организационно-технологических основаниях обновления содержания аттестации педагогических работников и совершенствования процедур ее проведения нужно отметить.

В рамках разработки Концепции предполагается получение полной и наиболее структурированной информации о результатах мониторинга педагогической деятельности работника, наиболее важных с точки зрения оценки его личного вклада в повышение качества образования и обеспечение стабильности результатов освоения обучающимися образовательных программ. Образовательными организациями Челябинской области осуществляется сбор информации о результатах педагогической деятельности работника, но используются разные показатели и критерии мониторинга, систематизация полученных данных

осуществляется по разным основаниям, деятельность носит не всегда плановый и системный характер.

Для решения организационных проблем обновления содержания аттестации предлагается не только структурировать информацию о педагоге по единым основаниям, но и обеспечить её представление образовательной организацией в электронном виде с использованием регионального программно-технического комплекса обеспечения процедуры аттестации педагогических работников.

Третий вопрос – это знакомство с Концепцией регионального программно-технического комплекса обеспечения процедуры аттестации педагогических работников.

При изучении **третьего вопроса** следует акцентировать внимание на следующее:

Концепция регионального программно-технического комплекса обеспечения процедуры аттестации педагогических работников рассматривается в качестве механизма реализации Концепции обновления содержания процедур аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории в условиях применения профессиональных стандартов;

Концепция разработана в соответствии с законами Российской Федерации (Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральный закон Российской Федерации от 27 июля 2006 г. № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации», Федеральный закон Российской Федерации от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных»), нормативными актами Министерства образования и науки РФ и иными нормативно-правовыми документами;

Концепция подробно описывает программно-технический продукт, разработанный для комплексного сопровождения профессионального роста педагога (таблица 8).



Таблица 8

Информация о региональном программно-техническом комплексе обеспечения процедуры аттестации педагогических работников

№	Показатели	Информация
1. Общие сведения		
1.1.	Наименование информационной системы	Информационная система программно-технического комплекса обеспечения процедуры аттестации педагогических работников» (далее – ИС ПТК АПР)
1.2.	Назначение информационной системы (цели и задачи информационной системы, область применения информационной системы)	<p>Создание ИС ПТК АПР направлено на достижение следующей цели: содействие повышению эффективности управления образовательной системой региона с использованием современных информационных технологий в части обеспечения программно-технической поддержки процедуры аттестации педагогических работников Челябинской области</p> <p>Назначение ИС ПТК АПР:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– накопление, хранение, обработка и получение сведений о педагогических работниках Челябинской области, в том числе заявившихся в аттестационную комиссию для установления квалификационной категории</li> <li>– программно-техническое сопровождение процедуры аттестации педагогических работников, включая деятельность аттестационной комиссии и специалистов, привлекаемых для осуществления всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогических работников</li> <li>– формирование аналитической и статической информации по результатам аттестации педагогических работников в виде отчетов для последующего принятия управленческих решений</li> </ul>

№	Показатели	Информация
1.3.	Тип информационной системы (государственная/ муниципальная/ иная)	региональная
1.4.	Реквизиты правового акта о порядке и сроках ввода в эксплуатацию информационной системы (наименование органа/организации, принявшего правовой акт; дата принятия; номер)	Приказ ГБУ ДПО РЦОКИО от 25.11.2016 г. № 633-ОД «О введении в опытную эксплуатацию регионального программно-технического комплекса обеспечения процедуры аттестации педагогических работников» Программа приемочных испытаний ИС ПТК АПР (разработка) Приказ ГБУ ДПО РЦОКИО о функционировании информационной системы (разработка)
1.5.	Положение об информационной системе	Концепция регионального программно-технического комплекса обеспечения процедуры педагогических работников и информационной системы программно-технического комплекса обеспечения процедуры аттестации Приказ ГБУ ДПО РЦОКИО от 28.02.2017 г. № 83–ОД «О регламенте работы в информационной системе программно-технического комплекса обеспечения процедуры аттестации педагогических работников» Положение об информационной системе программно-технического комплекса обеспечения процедуры аттестации педагогических работников (разработка)
1.6.	Данные лица (лиц), осуществляющего техническое и (или) программное обеспечение деятельности информационной системы, либо являющегося поставщиком информационной системы	Государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования «Региональный центр оценки качества и информатизации образования ГБУ ДПО РЦОКИО (Разработчик ИС ПТК АПР– технический отдел)

№	Показатели	Информация
1.7	Оператор информационной системы	Государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования «Региональный центр оценки качества и информатизации образования ГБУ ДПО РЦОКИО (Региональный оператор ИС ПТК АПР – отдел сопровождения аттестации педагогических работников)
1.8.	Перечень образовательных организаций, использующих информационную систему	<ul style="list-style-type: none"> <li>– муниципальные и государственные образовательные организации, реализующие основные общеобразовательные программы, программы дополнительного образования, программы профессионального образования;</li> <li>– частные, негосударственные организации, осуществляющие образовательную деятельность</li> </ul>
1.9.	Сведения о структуре информационной системы, ее территориальной распределенности (региональный, муниципальный, уровень образовательной организации)	<p>Трехуровневая система:</p> <p>Региональный уровень – Министерство образования и науки Челябинской области</p> <p>Муниципальный уровень:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– органы местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования</li> <li>– образовательная организация</li> </ul>
1.10.	Сведения о категориях лиц, имеющих удаленный доступ к информационной системе	<p>работники образовательной организации (специалист отдела кадров, заместитель директора по УВР, педагогические работники)</p> <p>специалисты, осуществляющие всесторонний анализ профессиональной деятельности педагогических работников</p> <p>специалист органа местного самоуправления, осуществляющего управление в сфере образования</p> <p>секретарь аттестационной комиссии, созданной при Министерстве образования и науки Челябинской области</p>

№	Показатели	Информация
1.11.	Сведения о разграничении доступа к информационной системе	Права доступа к информации разграничены. Каждый пользователь образовательной организации, а также педагогические работники, осуществляющие всесторонний анализ профессиональной деятельности педагогических работников, имеют индивидуальные имя и пароль и могут войти в информационную систему с любого компьютера, подключенного к сети Интернет. Специалисты органа местного самоуправления, осуществляющего управление в сфере образования, имеют права доступа в информационную систему (индивидуальные имя и пароль) для формирования статистических и иных отчетов в рамках своей компетенции
1.12.	Взаимодействие с другими информационными системами (указать названия ИС)	
<b>2. Персональные данные в информационной системе</b>		
2.1.	Сведения о месте расположения серверных мощностей (страна, населенный пункт)	Российская Федерация, г. Челябинск ул. Комсомольская, 20а
2.2.	Категории субъектов персональных данных, чьи персональные данные обрабатываются в информационной системе	- педагогические работники - специалисты, привлекаемые для всестороннего анализа педагогической деятельности педагогических работников
2.3.	Перечень персональных данных, обрабатываемых в информационной системе	ФИО адрес (почтовый) телефон дата рождения пол

№	Показатели	Информация
		паспортные данные (не обязательны для заполнения) ИНН (не обязательны для заполнения) СНИЛС
2.4.	Перечень действий, осуществляемых с персональными данными в информационной системе	сбор, систематизация, накопление, хранение, уточнение, обновление, изменение, использование, передача, блокирование, уничтожение персональных данных
2.5.	Сведения об осуществлении трансграничной передачи персональных данных с указанием перечня иностранных государств, в том числе в целях хранения	-
2.6.	Сведения о сборе, распространении и использовании персональных данных в целях продвижения товаров, услуг, а также о наличии согласия субъектов персональных данных на осуществление указанной деятельности	-
<b>3. Инфраструктура информационной системы</b>		
3.1.	Минимальные требования рабочей станции для работы пользователя с информационной системой или её компонентами (объём оперативной памяти, частота процессора, объём жёсткого диска, пропускная способность сети)	Объём оперативной памяти – 2 ГБ Частота процессора – 1,86 ГГц Объём жёсткого диска – 80 ГБ Пропускная способность сети – 1 Мбит/с

№	Показатели	Информация
3.2.	Требования к Операционной системе рабочей станции для работы пользователя с информационной системой или её компонентами	Компьютеры пользователей могут иметь любую операционную систему: Windows, Linux, Microsoft OS. Требуется один из браузеров: MS Internet Explorer 7.0 и выше Opera 10 и выше Mozilla Firefox 3.0 и выше Google Chrome 4.0 и выше Safari 3.0 и выше

### *Тема 3.2. Потенциал информационных систем в оценке результативности работы педагога (2 часа)*

#### **План учебного занятия**

1. Общие требования к информационному взаимодействию (интеграции) внешних и внутренних информационных систем в образовательной организации.

2. Обеспечение в образовательной организации информационного взаимодействия с Единой системой идентификации и аутентификации (ЕСИА) с Единой системой межведомственного электронного взаимодействия (СМЭВ), с Единым порталом государственных и муниципальных услуг (ЕПГУ). Возможности интеграции информационной системы с Региональными и Федеральными сегментами.

При рассмотрении **первого вопроса** следует обратить внимание слушателей на новые возможности, связанные со значительным развитием за последние годы области информационно-коммуникационных технологий. Широкое распространение информационно-коммуникационных технологий в социально-экономической сфере и органах власти, в том числе создание ведомственных информационных систем, единого и региональных порталов государственных услуг, системы межведомственного электронного взаимодействия и других элементов инфраструктуры электронного правительства обеспечивает необходимость информационного взаимодействия (интеграции) внешних и внутренних информационных систем в образовательной организации.

В развитие темы следует акцентировать внимание слушателей на том, что взаимодействие с внешними информационными системами обеспечивает переход на качественно новый уровень функционирования информационных систем в образовательной организации, в том числе на повышение качества и оперативности

принятия управленческих решений, за счет организации эффективного межведомственного электронного обмена информацией.

Для изучения **второго вопроса** слушателю необходимо акцентировать внимание на обеспечение в образовательной организации информационного взаимодействия со следующими внешними информационными системами:

1. с Единой системой идентификации и аутентификации (ЕСИА)
2. с Единой системой межведомственного электронного взаимодействия (СМЭВ)
3. с Единым порталом государственных и муниципальных услуг (ЕПГУ).

Единая система идентификации и аутентификации (ЕСИА) предназначена для обеспечения доступа пользователей к различным информационным системам без необходимости повторной регистрации на основе единых идентификационных параметров с использованием различных носителей: СНИЛС и пароль, электронная подпись, SIM-карта или смарт-карта.

Слушателям важно отметить, что сроки перевода информационных систем на использование Единой системы идентификации и аутентификации не позднее 1 января 2017 года. Предполагается, что операторы информационных систем организуют уведомление пользователей о предстоящем прекращении поддержки их учетных записей и информируют их о необходимости пройти регистрацию в Единой системе идентификации и аутентификации. Регистрация в Единой системе идентификации и аутентификации может осуществляться на базе многофункциональных центров по заявлениям граждан.

Система межведомственного электронного взаимодействия (СМЭВ) – информационная система, которая позволяет федеральным, региональным и местным органам власти в электронном виде обмениваться данными, необходимыми для



оказания государственных и муниципальных услуг гражданам и организациям. Данная система разработана в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 27 июля 2010 года № 210-ФЗ «Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг».

Единый портал государственных муниципальных услуг (ЕПГУ) – федеральная государственная информационная система, обеспечивающая предоставление в электронной форме государственных и муниципальных услуг. Все услуги, размещенные на портале, соотнесены с конкретным регионом Российской Федерации: место получения услуги определяет, как наличие самой услуги, так и условия её предоставления. Внимание слушателей следует акцентировать на том, что закрепление полномочий по обеспечению предоставления государственных и муниципальных услуг в электронном виде на уровне органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, а также на уровне образовательной организации закреплены Распоряжением Правительства РФ № 1993-р от 17.12.2009 г. «Об утверждении сводного перечня первоочередных государственных и муниципальных услуг, предоставляемых в электронном виде».

#### **Список рекомендуемой литературы:**

1. Федеральный закон от 7 июля 2010 года № 210-ФЗ «Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг».

2. Постановление Правительства РФ от 28.11.2011 г. № 977 «О федеральной государственной информационной системе «Единая система идентификации и аутентификации в инфраструктуре, обеспечивающей информационно-технологическое взаимодействие информационных систем, используемых для предоставления государственных и муниципальных услуг в электронной форме».

3. Распоряжение Правительства РФ от 20.12.2014г. № 2769-р «Концепции региональной информатизации».

4. Распоряжение Правительства РФ № 1993-р от 17.12.2009 г.

«Об утверждении сводного перечня первоочередных государственных и муниципальных услуг, предоставляемых в электронном виде».

### *Тема 3.3. Аспекты защиты информации в образовательной организации при проведении аттестации педагогических работников (2 часа)*

#### **План учебного занятия**

1. Правовые основы по обеспечению безопасности информации, размещенной в информационной системе, об открытых и общедоступных сведениях информационной системы.
2. Сведения, отнесенные федеральным законодательством к категории ограниченного доступа.

При рассмотрении **первого вопроса** необходимо акцентировать внимание слушателей на обеспечении безопасности информации, размещенной в информационной системе образовательной организации. Соответствующие механизмы обеспечения безопасности информации зафиксированы в Федеральном законе № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации», среди которых: порядок ограничения доступа к информации, обрабатываемой с нарушением законодательства Российской Федерации в области персональных данных; защита информации. Следует подчеркнуть важность приобретения и усвоения знаний об ответственности за правонарушения в сфере информации, информационных технологий и защиты информации.

В ходе лекции особое внимание следует уделить понятию «общедоступная информация» (№ 149-ФЗ, ст. 7), какие открытые и общедоступные сведения могут размещаться в информационной системе образовательной организации. Правила использования общедоступной информации, размещаемой в форме открытых

данных, в том числе информации, размещаемой в сети «Интернет» ее обладателями в формате, допускающем автоматизированную обработку без предварительных изменений человеком в целях повторного ее использования.

В ходе лекции необходимо подробнее остановиться на мерах защиты информации в государственных информационных системах, которые включают в себя:

- выбор мер защиты информации для их реализации в информационной системе в рамках системы защиты информации (классификация информационной системы по требованиям защиты информации; определение угроз безопасности информации в информационной системе; выбор мер защиты информации для их реализации в информационной системе в рамках ее системы защиты информации);

- содержание мер защиты информации в информационной системе (идентификация и аутентификация субъектов доступа и объектов доступа; управление доступом субъектов доступа к объектам доступа; ограничение программной среды; защита машинных носителей информации; регистрация событий безопасности; антивирусная защита; обнаружение (предотвращение) вторжений; контроль (анализ) защищенности информации; обеспечение целостности информационной системы и информации; обеспечение доступности информации; защита среды виртуализации; защита технических средств; защита информационной системы, ее средств и систем связи и передачи данных).

При завершении рассмотрения первого вопроса лекции обобщить сведения об обеспечении доступности информации, содержащейся в информационной системе образовательной организации и сведения об обеспечении ее безопасности (таблица 9).

Таблица 9

Основные понятия, определяющие процедуру обеспечения безопасности информации, размещенной в информационной системе

№	Определение понятия	Источник заимствования
1	Открытые и общедоступные сведения	Федеральный закон Российской Федерации от 27.07.2006 г. № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» (ст. 7)
2	Безопасность информации	<a href="http://www.sgpizh.ru/files/uchebnyi_process/sovrinteh/page29.html">http://www.sgpizh.ru/files/uchebnyi_process/sovrinteh/page29.html</a>
3	Внешняя безопасность	
4	Внутренняя безопасность	
5	Правовые меры защиты информации	
6	Технические (аппаратно-программные) средства защиты	

Рассмотрение **второго вопроса** следует начать со знакомства слушателей с положениями Федерального закона Российской Федерации от 27.07.2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных» в части сведений, отнесенных к категории ограниченного доступа.

Перейти к перечислению нормативных актов, относящих сведения, которые могут быть размещены в информационной системе, к категории ограниченного доступа и к комментариям положений этих нормативных документов (таблица 10).

Таблица 10

Перечень нормативных актов, относящих сведения, которые могут быть размещены в информационной системе образовательной организации, к категории ограниченного доступа

Сведения, отнесенные к категории ограниченного доступа	Основания отнесения сведений к категории ограниченного доступа
Государственная тайна	<i>Статья 5</i> Закона РФ от 21.07.1993 N 5485-1 «О государственной тайне»
	<i>Указ</i> Президента РФ от 30.11.1995 N 1203 «Об утверждении Перечня сведений, отнесенных к государственной тайне»

Сведения, отнесенные к категории ограниченного доступа	Основания отнесения сведений к категории ограниченного доступа
Персональные данные (любая информация, относящаяся прямо или косвенно к определенному или определяемому физическому лицу (субъекту персональных данных))	<i>Статья 7</i> Федерального закона от 27.07.2006 N 152-ФЗ «О персональных данных»
Тайна усыновления	<i>Статья 139</i> Семейного кодекса РФ
Врачебная тайна	<i>Статья 13, 92</i> Федерального закона от 21.11.2011 N 323-ФЗ «Об основах здоровья граждан в РФ»
	<i>Статья 15</i> Семейного кодекса РФ
Информация, содержащаяся в контрольных измерительных материалах, используемых при проведении государственной итоговой аттестации	<i>Статья 59</i> Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

В конце лекции сделать вывод о необходимости обеспечения безопасности информационных систем в образовательной организации и мерах, позволяющих ее (безопасность) реализовать.

Список рекомендуемой литературы:

1. Федеральный закон Российской Федерации от 27.07.2006 г. № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации».

2. Федеральный закон Российской Федерации от 27.07.2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных».

3. Меры защиты информации в государственных информационных системах [Текст]: Методический документ/ Утвержден ФСТЭК России 11 февраля 2014 г. - 176 с.

4. Указ Президента РФ от 06.03.1997 № 188 (ред. от 13.07.2015) «Об утверждении Перечня сведений конфиденциального характера».

Список электронных источников информации:

1. [http://www.sgpizh.ru/files/uchebnyi\\_process/sovrinfteh/page29.html](http://www.sgpizh.ru/files/uchebnyi_process/sovrinfteh/page29.html) (Информационные технологии в образовании).

2. <http://fstec.ru/component/attachments/download/675> (Меры защиты информации в государственных информационных системах).

**Раздел 4. Прикладные аспекты технического и технологического обеспечения проведения процедуры аттестации педагогических работников (8 часов)**

*Тема 4.1. Практические вопросы по эксплуатации функциональных модулей информационной системы программно-технического комплекса аттестации педагогических работников: модуль «Мониторинг контингента педагогических работников» (3 часа)*

**План учебного занятия**

1. Структура и назначение информационной системы.
2. Возможности и характеристики функциональных модулей ИС ПТК АПР.

При рассмотрении **первого вопроса** следует акцентировать внимание слушателей на необходимости создания ИС ПТК АПР, актуальностью ее разработки. Далее в ходе лекции ознакомить со структурой ИС ПТК АПР. Далее в ходе лекции дается характеристика информационной системы программно-технического комплекса аттестации педагогических работников.

При рассмотрении **второго вопроса** раскрыть слушателям характеристики функциональных модулей, содержание, а также следует обратить внимание слушателей на возможности ИС ПТК АПР (таблица 11).

## Паспорт Информационной системы «Аттестация педагогических работников»

№ п/п	Показатели	Информация
<b>1. Общие сведения</b>		
1.1.	Наименование информационной системы	Информационная система программно-технического комплекса обеспечения процедуры аттестации педагогических работников» (далее – ИС ПТК АПР)
1.2.	Назначение информационной системы (цели и задачи информационной системы, область применения информационной системы)	<p>Создание ИС ПТК АПР направлено на достижение следующей цели: содействие повышению эффективности управления образовательной системой региона с использованием современных информационных технологий в части обеспечения программно-технической поддержки процедуры аттестации педагогических работников Челябинской области</p> <p>Назначение ИС ПТК АПР:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– накопление, хранение, обработка и получение сведений о педагогических работниках Челябинской области, в том числе заявившихся в аттестационную комиссию для установления квалификационной категории</li> <li>– программно-техническое сопровождение процедуры аттестации педагогических работников, включая деятельность аттестационной комиссии и специалистов, привлекаемых для осуществления всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогических работников</li> <li>– формирование аналитической и статической информации по результатам аттестации педагогических работников в виде отчетов для последующего принятия управленческих решений</li> </ul>

№ п/п	Показатели	Информация
1.3.	Тип информационной системы (государственная/ муниципальная/иная)	региональная
1.4.	Реквизиты правового акта о порядке и сроках ввода в эксплуатацию информационной системы (наименование органа/организации, принявшего правовой акт; дата принятия; номер)	Приказ ГБУ ДПО РЦОКИО от 25.11.2016 № 633-ОД «О введении в опытную эксплуатацию регионального программно-технического комплекса обеспечения процедуры аттестации педагогических работников» Программа приемочных испытаний ИС ПТК АПР (разработка) Приказ ГБУ ДПО РЦОКИО о функционировании информационной системы (разработка)
1.5.	Положение об информационной системе	Концепция регионального программно-технического комплекса обеспечения процедуры педагогических работников и информационной системы программно-технического комплекса обеспечения процедуры аттестации Приказ ГБУ ДПО РЦОКИО от 28.02.2017 № 83–ОД «О регламенте работы в информационной системе программно-технического комплекса обеспечения процедуры аттестации педагогических работников» Положение об информационной системе программно-технического комплекса обеспечения процедуры аттестации педагогических работников (разработка)
1.6.	Данные лица (лиц), осуществляющего техническое и (или) программное обеспечение деятельности информационной системы, либо являющегося поставщиком информационной системы	Государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования «Региональный центр оценки качества и информатизации образования ГБУ ДПО РЦОКИО (Разработчик ИС ПТК АПР – технический отдел)



№ п/п	Показатели	Информация
1.7	Оператор информационной системы	Государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования «Региональный центр оценки качества и информатизации образования ГБУ ДПО РЦОКИО (Региональный оператор ИС ПТК АПР – отдел сопровождения аттестации педагогических работников)
1.8.	Перечень образовательных организаций, использующих информационную систему	– муниципальные и государственные образовательные организации, реализующие основные общеобразовательные программы, программы дополнительного образования, программы профессионального образования; – частые, негосударственные организации, осуществляющие образовательную деятельность.
1.9.	Сведения о структуре информационной системы, ее территориальной распределенности (региональный, муниципальный, уровень образовательной организации)	Трехуровневая система: <b>Региональный уровень</b> – Министерство образования и науки Челябинской области <b>Муниципальный уровень:</b> -органы местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования <b>Образовательная организация</b>
1.10.	Сведения о категориях лиц, имеющих удаленный доступ к информационной системе	– работники образовательной организации (специалист отдела кадров, заместитель директора по УВР, педагогические работники) – педагогические работники, осуществляющие всесторонний анализ профессиональной деятельности педагогических работников – специалист органа местного самоуправления, осуществляющего управление в сфере образования

№ п/п	Показатели	Информация
		– секретарь аттестационной комиссии, созданной при Министерстве образования и науки Челябинской области
1.11.	Сведения о разграничении доступа к информационной системе	Права доступа к информации разграничены. Каждый пользователь образовательной организации, а также педагогические работники, осуществляющие всесторонний анализ профессиональной деятельности педагогических работников, имеют индивидуальные имя и пароль и могут войти в информационную систему с любого компьютера, подключенного к сети Интернет. Специалисты органа местного самоуправления, осуществляющего управление в сфере образования, имеют права доступа в информационную систему (индивидуальные имя и пароль) для формирования статистических и иных отчетов в рамках своей компетенции
1.12.	Взаимодействие с другими информационными системами (указать названия ИС)	-
<b>2. Персональные данные в информационной системе</b>		
2.1.	Сведения о месте расположения серверных мощностей (страна, населенный пункт)	Российская Федерация, г. Челябинск ул. Комсомольская, 20а
2.2.	Категории субъектов персональных данных, чьи персональные данные обрабатываются в информационной системе	-педагогические работники -педагогические работники, привлекаемые для всестороннего анализа педагогической деятельности педагогических работников

№ п/п	Показатели	Информация
2.3.	Перечень персональных данных, обрабатываемых в информационной системе	ФИО адрес (почтовый) телефон дата рождения пол паспортные данные (не обязательны для заполнения) ИНН (не обязательны для заполнения) СНИЛС
2.4.	Перечень действий, осуществляемых с персональными данными в информационной системе	сбор, систематизация, накопление, хранение, уточнение, обновление, изменение, использование, передача, блокирование, уничтожение персональных данных
2.5.	Сведения об осуществлении трансграничной передачи персональных данных с указанием перечня иностранных государств, в том числе в целях хранения	-
2.6.	Сведения о сборе, распространении и использовании персональных данных в целях продвижения товаров, услуг, а также о наличии согласия субъектов персональных данных на осуществление указанной деятельности	-
<b>3. Инфраструктура информационной системы</b>		
3.1.	Минимальные требования рабочей станции для работы пользователя с информационной системой или её компонентами (объем оперативной	Объем оперативной памяти – 2 ГБ Частота процессора – 1,86 ГГц Объем жёсткого диска – 80 ГБ Пропускная способность сети – 1 Мбит/с

№ п/п	Показатели	Информация
	памяти, частота процессора, объём жёсткого диска, пропускная способность сети)	
3.2.	Требования к Операционной системе рабочей станции для работы пользователя с информационной системой или её компонентами	<p>Компьютеры пользователей могут иметь любую операционную систему: Windows, Linux, Microsoft OS. Требуется один из браузеров:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– MS Internet Explorer 7.0 и выше</li> <li>– Opera 10 и выше</li> <li>– Mozilla Firefox 3.0 и выше</li> <li>– Google Chrome 4.0 и выше</li> <li>– Safari 3.0 и выше</li> </ul>

***Тема 4.2. Практические вопросы по эксплуатации функциональных модулей информационной системы программно-технического комплекса аттестации педагогических работников: модуль «Проведение аттестации педагогических работников» (3 часа)***

**План учебного занятия**

Алгоритм работы педагога и специалиста, привлекаемого к проведению всестороннего анализа профессиональной деятельности в ИС «Аттестация педагогических работников».

В рамках рассмотрения данного вопроса слушателям предлагается практическая работа в ИС «Аттестация педагогических работников».

Данный модуль предназначен для программно-технического сопровождения процедуры аттестации педагогических работников Челябинской области, включая деятельность аттестационной комиссии, созданной при Министерстве образования и науки Челябинской области, а также деятельность специалистов, привлекаемых для осуществления всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогических работников. В данном модуле представлены пять этапов процедуры аттестации:

- получение заявления педагогического работника о проведении аттестации;
- рассмотрение заявления о проведении аттестации педагогического работника;
- проведение оценивания социально-профессионального статуса;
- проведение всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогического работника;
- оценка профессиональной деятельности педагогического работника на заседании аттестационной комиссии.

**Задание 1. Заполнение профиля педагогического работника**

- 1) Войти и зарегистрироваться в системе АИС «Аттестация

педагогических работников».

2) Заполнить профиль.

3) Просмотреть информацию, которую внесли кадровый работник и заместитель директора отвечающий за аттестацию в образовательной организации.

4) подать заявление на присвоение квалификационной категории.

### **Ход работы:**

При входе в информационную систему <https://apr.rcokio.ru> слушатели автоматически попадают на главную страницу, далее необходимо ввести имя пользователя и пароль.

В качестве имени пользователя вводим СНИЛС (пример: 001-111-111-01), в качестве пароля дата рождения педагога (пример: 01.01.1970).

После ввода логина и пароля слушатели автоматически попадают на главную страницу.

На главной странице в розовой рамке слушатели видят надпись (Ваш профиль не заполнен). Нажимают на активное слово «Заполнить», и автоматически попадают на карточку пользователя «Профиль пользователя».

В данном разделе им необходимо заполнить:

1. Имя
2. Отчество
3. Фамилия
4. Электронная почта
5. Выбрать пол М/Ж
6. Сохранить

Нажимая на главное меню, слушатели видят следующие разделы «Главная», «Контакты», «Организации», «Карточки», «Сведения», «Аттестация».

При нажатии на вкладку «Главная» слушатели видят следующую информацию: контакты секретаря аттестационной комиссии Министерства образования и науки Челябинской области,

отдела сопровождения аттестации педагогических работников ГБУ ДПО «РЦОКИО», технической поддержки.

В разделе «Контакты» указана информация ответственного за аттестацию в образовательной организации.

В разделе «Организация» приведены сведения об организации в которой работает педагогический работник.

При нажатии на раздел «Карточки работников» откроется страница, на которой слушатели увидят свою фамилию, имя и отчество, нажав на значок «Посмотреть» автоматически попадают на страницу «Данные работника», в левом верхнем углу будут представлены значки, которые отражают сведения о педагогическом работнике. Все значки активны для просмотра информации.

В «Карточке работника» педагог может просмотреть следующие сведения:

- Данные работника;
- Отметка о смене ФИО (реквизиты документа, предыдущий вариант);
- Сведения о занимаемой должности;
- Сведения об образовании;
- Успехи в профессиональной деятельности;
- Повышение квалификации/переподготовка;
- Аттестация;
- Тарификации;
- Профессиональная деятельность
- Нажимая на значок «Сведения о профессиональной деятельности» открывается еще 9 значков. Каждый значок активный и нажимая на него, можно получить следующие сведения о педагоге:
- Участие в работе методических объединений;
- Педагогические разработки;
- Публикации;
- Выступления;
- Инновационная деятельность;
- Экспертная деятельность;
- Участие в профессиональных конкурсах;

- Консультативно-методическая деятельность;
- Результаты освоения обучающимися образовательных программ.

Перед подачей заявления на присвоение квалификационной категории (первой или высшей) педагогическому работнику необходимо просмотреть и проверить сведения о себе и информацию о своей профессиональной деятельности.

### **Задание 2. Подача заявления на аттестацию**

Для подачи заявления на присвоение категории (первой или высшей), педагогическому работнику необходимо зайти в главное меню во вкладку «Аттестация». Далее откроется страница «Список педагогов», где будет указана фамилия, имя, отчество, наименование образовательной организации. Необходимо нажать на значок «Аттестация». Далее откроется вкладка «Заявление педагога», на которой нажимаем кнопку «Подать заявление». Откроется страница ПОДАЧА ЗАЯВЛЕНИЯ ФИО. Заполняются предложенные поля и нажимается кнопка ОТПРАВИТЬ.

Педагогический работник после подачи заявления может просматривать его статус в разделе «Аттестация» личного кабинета.

Педагогическому работнику на электронную почту придет уведомление о назначении комиссии при Министерстве образования и науки Челябинской области и оповещения о движении его заявления.

### **Задание 3. Работа специалиста, привлекаемого для осуществления всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогических работников**

1) Войти и зарегистрироваться в системе АИС «Аттестация педагогических работников».

2) Заполнить профиль.

3) Подтвердить адрес электронной почты.

#### **Ход работы:**

При входе в информационную систему <https://apr.rcokio.ru> слушатели автоматически попадают на главную страницу, далее



необходимо ввести имя пользователя и пароль.

В качестве логина и пароля используются данные выданные региональным координатором.

После ввода логина и пароль необходимо зайти в раздел «Главное меню» и заполнить профиль пользователя. Если профиль пользователя не заполнен, то он будет выделен красным цветом.

В профиле пользователя необходимо указать:

1. Имя
2. Отчество
3. Фамилию
4. Правильный адрес электронной почты
5. Телефон
6. Выбрать пол М/Ж
7. Разместить фото
8. Сохранить.

На адрес электронной почты приходит ключ подтверждения.

После подтверждения своего участия специалист, привлекаемый для осуществления всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогических работников может работать с заявлениями и просматривать необходимую информацию о профессиональной деятельности педагогического работника. Итогом работы специалиста, привлекаемого для осуществления всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогических работников является заполнение экспертного заключения и отправка его в аттестационную комиссию при Министерстве образования и науки Челябинской области.

***Тема 4.3. Практические вопросы по эксплуатации функциональных модулей информационной системы программно-технического комплекса аттестации педагогических работников: модуль «Обработка статистической информации, подготовка отчетов» (1 час)***

## **План учебного занятия**

Технология формирования отчетов. Доступ к формированию отчетности.

В рамках данного вопроса следует акцентировать внимание слушателей на том, что в функциональном модуле реализована возможность формирования отчетов. Доступ к формированию отчетности предоставляется пользователям в их личных кабинетах.

Все отчеты можно сохранить на компьютере в формате .xls и при необходимости отредактировать или распечатать.

АИС «Аттестация» позволяет получать отчеты на муниципальном уровне с различной информацией по общеобразовательным организациям:

- количество образовательных организаций;
- количество педагогических работников (в данных категориях отчетов необходимо применять фильтры);
- сведения о профессиональной деятельности педагогических работников;
- сведения об аттестации педагогических работников;
- сведения о курсах повышения квалификации/переподготовки педагогических работников.

Для формирования отчета необходимо зайти в АИС «Аттестация» под тестовым специалистом МОУО. Имя пользователя и пароль слушатели получают от преподавателя.

Выбрать в главном меню модуль «Отчеты» и далее выбрать вкладку Отчёты «Работники» или вкладку Отчеты «Аттестация». Далее выбрать интересующий отчет.

## ***Тема 4.4. Практические решения вопросов управления информационной безопасностью в образовательной организации (1 час)***

### **План учебного занятия**

1. Понятие информационной системы и автоматизированной информационной системы. Этапы развития информационных систем

и цели их использования. Свойства информационной системы.

2. Информационный процесс. Процессы, обеспечивающие работу информационной системы любого назначения. Типы информационных процедур: формализуемые (поиск, учет, хранение, передача информации, печать документов) и не формализуемые (создание уникальной информации при отсутствии алгоритма переработки исходной информации). Информационный ресурс.

3. Принципы построения информационных систем: принцип интеграции; принцип системности; принцип комплексности. Функции информационных подразделений, создающих и поддерживающих информационные системы (служба администратора).

4. Классификация информационных систем по функциональному признаку. Классификация информационных систем по уровням (объектам) управления. Классификация информационных систем по способу организации.

5. Технические требования информационных систем: программное обеспечение; аппаратное обеспечение.

При рассмотрении **первого вопроса** необходимо раскрыть содержания понятий: «информация», «система» и «информационная система». Целесообразно познакомить слушателей с основными этапами развития информационных систем, акцентировать внимание на целях использования информационных систем. Информационная система представляет собой совокупность функциональной структуры, информационного, математического, технического, организационного и кадрового обеспечения, которые объединены в единую систему в целях сбора, хранения, обработки и выдачи необходимой информации для выполнения функций управления. Далее в ходе лекции следует обратить внимание слушателей на то, что информационная система может быть подвергнута анализу, построена и управляема на основе общих принципов построения систем:

- информационная система является динамичной и развивающейся;
- при построении информационной системы необходимо использовать системный подход;
- выходной продукцией является информация, на основе которой принимаются решения.
- информационную систему следует воспринимать как человеко-компьютерную систему обработки информации.

При изучении **второго вопроса**, необходимо дать определение информационному процессу. Определить основные тезисы информационного процесса. Слушателям важно отметить, что анализ процесса переработки информации при решении какой-либо задачи управления позволяет выделить в нём три типа взаимосвязанных информационных процедур (формализуемые, неформализуемые и плохо формализуемые), заключающихся в реализации того или иного механизма переработки входной информации в конкретный результат и индивидуально выполняемых должностными лицами. На данном этапе лекции важно дать характеристику понятию «информационный ресурс», обратить внимание на особенности информационных ресурсов, их хранение, обработку, актуализацию и их предоставление:

1. сбор и регистрация информационных ресурсов. Эти функции обеспечивают «фотографирование» предметной области, формирование и поддержку на этой основе модели предметной области;

2. хранение информационных ресурсов. Эта функция информационных систем связана с необходимостью управления двумя видами ресурсов – ресурсами хранимых данных и ресурсами памяти. Требования к этим функциям различаются в разных классах информационных систем;

3. актуализация информационных ресурсов. Актуализация информационных ресурсов системы заключается в приведении их в соответствие текущему состоянию предметной области системы. В

реляционных системах баз данных эта задача сводится к включению и/или удалению строк в таблицах базы данных, обновлению значений столбцов в некоторых строках;

4. обработка информационных ресурсов. Некоторые информационные системы способны предоставлять пользователям только информационные ресурсы, ранее введенные в систему и хранящиеся в ней без какой-либо трансформации. Такая ситуация чаще всего встречается в системах текстового поиска, которые выдают пользователю документы, удовлетворяющие условиям запроса. В то же время системы баз данных способны продуцировать данные, производные от ранее введенных в систему и хранимых в базе данных. Достаточно упомянуть весьма развитое средство, предусмотренное для этих целей в реляционных СУБД, — механизм поддержки представлений данных. Продуцирование производных данных обеспечивается также в Web-сайтах с динамической генерацией страниц. Существуют текстовые информационные системы, позволяющие генерировать для хранимых документов их рефераты;

5. предоставление информационных ресурсов пользователям. Поддержка в информационной системе информационных ресурсов, позволяющих моделировать состояние и поведение предметной области, конечно же, не является самоцелью. Это делается для удовлетворения информационных потребностей пользователей. Предоставление информационных ресурсов пользователям информационной системы может осуществляться с помощью pull-технологий и/или push-технологий.

В первом случае предполагается, что инициатором предоставления информационных ресурсов является пользователь, а во втором — сама система, в соответствии с определенным регламентом и для определенного круга пользователей.

При рассмотрении **третьего вопроса** важно акцентировать внимание слушателей на принципах построения информационных систем: принцип интеграции; принцип системности; принцип

комплексности. Далее целесообразно познакомить слушателей с функциями информационных подразделений, создающих и поддерживающих информационные системы (служба администратора):

- оповещение и обработка запросов;
- поддержание целостности и сохранности информации;
- периодическая ревизия информации;
- автоматизация индексирования информации.

При раскрытии **четвертого вопроса** лекции важно отметить, что основная проблема классификации информационных систем заключается в том, что единой системы оснований для классификации выработать не удалось. Предлагается классифицировать информационные системы по следующим признакам: по функциональному признаку и уровням управления.

Функциональный признак определяет назначение подсистемы, а также ее основные цели, задачи и функции. Структура информационной системы должна быть представлена как совокупность ее функциональных подсистем, а функциональный признак должна быть использован при классификации информационных систем.

Классификация информационных систем по уровням управления:

- информационные системы оперативного (операционного) уровня – бухгалтерская, банковских депозитов, обработки заказов, регистрации билетов, выплаты зарплаты;
- информационная система специалистов – офисная автоматизация, обработка знаний (включая экспертные системы)
- информационные системы тактического уровня (среднее звено) – мониторинг, администрирование, контроль, принятие решений
- стратегические информационные системы – формулирование целей, стратегическое планирование.

Необходимо обратить внимание слушателей на то, что

структура информационной системы составляет совокупность отдельных ее частей (подсистемы).

**Пятый вопрос** лекции связан с рассмотрением технических требований информационных систем: программное обеспечение, аппаратное обеспечение.

При раскрытии вопроса важно обратить внимание слушателей на обоснованное и тщательное формирование требований к информационной системе – необходимое условие успешного выполнения работ по созданию системы. Далее важно отметить, что вопрос безопасности систем обычно поднимается параллельно с вопросом о надежности систем.

В ходе лекции необходимо отметить, что проблема надежности является очень важной для современных технических систем. Можно привести примеры многих систем, для которых решение проблемы надежности в самом прямом смысле означает, быть или не быть данной системе. К ним можно отнести и различные информационные системы, включающие в свой состав большое число компьютеров, имеющих сетевую структуру, территориально распределенные информационные системы, информационные системы измерения параметров различных объектов, системы мониторинга и т.п.

Информационные системы могут иметь простую и сложную структуру. Их усложнение идет сегодня в различных направлениях. С одной стороны, в состав систем входит все большее число комплектующих элементов. С другой стороны, усложняется их структура, определяющая соединение отдельных элементов и их взаимодействие в процессе функционирования и поддержания работоспособности. При этом усложнение систем является прямым следствием постоянно возрастающей ответственности выполняемых ими функций, сложности и многообразия этих функций.

При прочих равных условиях система, состоящая из большого числа комплектующих элементов и имеющая более сложную структуру и сложный алгоритм функционирования, является менее

надежной по сравнению с более простой системой. Все это требует разработки специальных методов обеспечения надежности таких систем, включая разработку математических методов расчета надежности и экспериментальной оценки.



## Список рекомендуемой литературы

1. Виды оценочных средств. Подготовка практикоориентированного педагога. - М.: Юрайт, 2018. - 138 с.
2. Гиззатулина, Ф.И. Содержание портфолио учителя/ Ф.И.Гиззатулина // Национальный проект «Образование».
3. Информационная система программно-технического комплекса аттестации педагогических работников: сборник инструкций пользователей / авт.-сост.: О.А. Ильясова, Р.Ф. Аристова, О.О. Ташкинова – Челябинск: РЦОКИО, 2018. – 80 с.
4. Концепция обновления содержания процедуры аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории в условиях применения профессиональных стандартов/ М.И. Солодкова, Д.Ф. Ильясов, Т.А. Данельченко, А.Г. Обоскалов – Челябинск: ГБУ ДПО РЦОКИО, 2017. – 111 с.
5. Лапыгин, Ю. Н. Методы активного обучения: учебник и практикум / Ю. Н. Лапыгин. - М.: Юрайт, 2018. - 248 с
6. Методические рекомендации для руководителей образовательных организаций по формированию и реализации внутренней системы оценки качества образования, обеспечивающей непрерывный мониторинг уровня профессиональной деятельности педагогов, претендующих на первую и высшую квалификационные категории / М.И. Солодкова, Д.Ф. Ильясов, Т.А. Данельченко – Челябинск: ГБУ ДПО РЦОКИО, 2018. – 71 с.
7. Методические рекомендации для руководителей образовательных организаций по формированию и реализации внутренней системы оценки качества образования, обеспечивающей непрерывный мониторинг уровня профессиональной деятельности педагогов, претендующих на первую и высшую квалификационные категории / М.И. Солодкова, Д.Ф. Ильясов, Т.А. Данельченко – Челябинск: ГБУ ДПО РЦОКИО, 2018. – 71 с.
8. Методические рекомендации по разработке инструментария оценки результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогов и по подготовке экспертных заключений по итогам аттестации (для экспертов, участвующих в аттестации педагогических работников) / М.И. Солодкова, Д.Ф. Ильясов, Т.А. Данельченко – Челябинск: ГБУ ДПО РЦОКИО,

2018. – 64 с.

9. Чернявская, А.Г. Андрогогика: Практ. пособие для вузов/ А. Г. Чернявская. - 2-е изд., испр. и доп. - М.: Юрайт, 2018. - 174 с.

*Нормативные документы:*

1. Федеральный закон Российской Федерации от 27.07.2006 г. № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации».

2. Федеральный закон Российской Федерации от 27.07.2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных».

5. Указ Президента РФ от 06.03.1997 № 188 (ред. от 13.07.2015) «Об утверждении Перечня сведений конфиденциального характера». Федеральный закон от 7 июля 2010 года № 210-ФЗ «Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг».

6. Постановление Правительства РФ от 28.11.2011 г. № 977 «О федеральной государственной информационной системе «Единая система идентификации и аутентификации в инфраструктуре, обеспечивающей информационно-технологическое взаимодействие информационных систем, используемых для предоставления государственных и муниципальных услуг в электронной форме».

7. Распоряжение Правительства РФ от 20.12.2014 г. № 2769-р «Концепции региональной информатизации».

8. Распоряжение Правительства РФ № 1993-р от 17.12.2009 г. «Об утверждении сводного перечня первоочередных государственных и муниципальных услуг, предоставляемых в электронном виде».

9. Меры защиты информации в государственных информационных системах [Текст]: Методический документ/ Утвержден ФСТЭК России 11 февраля 2014 г. - 176 с.

*Список электронных источников информации:*

1. [http://www.sgpizh.ru/files/uchebnyi\\_process/sovrinfteh/page29.html](http://www.sgpizh.ru/files/uchebnyi_process/sovrinfteh/page29.html) Информационные технологии в образовании.

2. <http://fstec.ru/component/attachments/download/675> Меры защиты информации в государственных информационных системах.

*Учебное издание*

Аттестация педагогических работников как механизм  
совершенствования их профессиональной компетентности  
в условиях введения профессиональных стандартов

Дополнительная профессиональная программа  
(программа повышения квалификации)  
*для педагогических работников образовательных организаций*

Ответственный редактор: М.С. Майданова  
Технический редактор: А.Б. Елисеев

Подписано в печать 30.10.2019 г. Формат 60×84 <sup>1/16</sup>  
Усл. печ. л. 8,499. Тираж 15 экз. Заказ № 549

ГБУ ДПО «Региональный центр оценки качества  
и информатизации образования»  
454091, г. Челябинск, ул. Комсомольская, 20А

Отпечатано  
ГБУ ДПО «Региональный центр оценки качества  
и информатизации образования»  
454091, г. Челябинск, ул. Комсомольская, 20А