

# АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ и профессиональный стандарт педагога: новые подходы

**Лорине Мовсесовна Оганезова,**

*методист отдела учебно-методической и организационной работы  
Ростовского института повышения квалификации и профессиональной  
переподготовки работников образования, специалист по подготовке экспертов  
по аттестации педагогических работников, ведущий консультант по вопросам  
развития системы образования*

С 2014/15 учебного года процедура аттестации проводится в условиях реализации Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», нового приказа Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» и профессионального стандарта педагога, утверждённого приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 г. № 544н.

- аттестация • образовательная практика • направления повышения профессионального уровня педагогических работников • основные подпрограммы
- поле задач • профессиональный стандарт педагога • методики оценки
- нормативно-правовая база аттестации

## Цели нового порядка аттестации

На что хотелось бы обратить внимание? Конечно, это цели новейшего порядка аттестации — они практически не поменялись, а вот задачи расширились и появились такие, как:

- выявление перспектив использования потенциальных возможностей педагогических работников;
- обеспечение дифференциации размеров оплаты труда педагогических работников с учётом установленной квалификационной категории и объёма их преподавательской (педагогической) работы.

Обратите внимание на новую формулировку самого приказа «Порядка проведения аттестации педагогических работников ОРГАНИЗАЦИЙ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ». Это означает, что действие данного приказа распространяется на ВСЕ образовательные учреждения РФ — от ДОО до вузов — в том числе и на негосударственные образовательные учреждения. Теперь все педагоги будут проходить аттестацию в установленном МО РФ порядке без исключения.

В новом Порядке аттестации к организациям ОУ в соответствии с пунктом 20 статьи 2 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ приравниваются

индивидуальные предприниматели, осуществляющие образовательную деятельность.

К педагогическим работникам, к которым применяется Порядок аттестации, относятся работники, замещающие должности педагогических работников, поименованные в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций ОУ, должностей руководителей образовательных организаций, утверждённой Постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678.

Следует отметить, что в соответствии с новым Порядком аттестации может проводиться аттестация тех педагогических работников, которые замещают эти должности по совместительству в той же или иной организации, а также в случаях, когда должности педагогических работников замещаются в порядке совмещения должностей, т.е. наряду с работой в той же организации, определённой трудовым договором (к примеру, наряду с основной работой в должностях руководителей организаций, их заместителей, руководителей структурных подразделений, а также наряду с основной работой в других должностях в той же организации).

### Квалификационные категории педагогов

Далее — очень важный вопрос получил полное освещение в п. 46 данного порядка — «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». Это означает, что полученные в результате аттестации квалификационные категории будут гарантированно сохраняться у педагогического работника при переходе в другую организацию на всей территории РФ.

Ещё наблюдается вертикальное расширение порядка в пользу педагогов — увеличен перечень педагогов, не подлежащих аттестации на соответствие занимаемой должности. Кроме уже известных по прежнему порядку категорий педагогов (педагогические работники, имеющие квалификационные категории, беременные женщины; женщины, находящиеся в отпуске

по беременности и родам; лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет) добавляются педагогические работники:

- проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;
- отсутствовавшие на рабочем месте более четырёх месяцев подряд в связи с заболеванием.

Но самое эффективное вертикальное расширение порядка — п. 23. Аттестационные комиссии организаций дают рекомендации работодателю о возможности назначения на соответствующие должности педагогических работников лиц, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, но обладающих достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющих качественно и в полном объёме возложенные на них должностные обязанности. Таким образом, возможна деятельность педагогов, не имеющих педагогического образования и опыта работы. Эти педагоги могут претендовать только на аттестацию на соответствие занимаемой должности (но не на квалификационные категории).

Пункт 23 включён в Порядок аттестации в целях реализации положений, предусмотренных п. 9 «Общих положений» квалификационных характеристик (приказ Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н), в соответствии с которым при решении работодателями вопросов комплектования кадров допускается приём на работу лиц, обладающих достаточным практическим опытом и компетентностью, если уровень их специальной подготовки не отвечает квалификационным требованиям, предусмотренным указанными квалификационными характеристиками, при соблюдении определённой этим пунктом процедуры.

Необходимость закрепления в Порядке аттестации данного положения вызвана тем, что участились случаи, когда органы контроля и надзора, ссылаясь на часть

первую статью 84 ТК РФ, не всегда обоснованно выносят предписания о необходимости прекращения трудовых договоров с учителями, воспитателями, другими педагогическими работниками по пункту 11 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отсутствием у них соответствующего документа об образовании, т.е. образования, соответствующего направлению подготовки, предъявляемому к должности работника в соответствии с квалификационной характеристикой.

Необоснованность таких требований, как правило, подтверждается тем, что:

- приказ Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н, утверждающий квалификационные характеристики, содержащие требования к квалификации, в том числе к направлению подготовки, вступил в силу только 31 октября 2010 г., т.е. по истечении 10 дней после его официального опубликования в «Российской газете» 20 октября 2010 г., в связи с чем к работникам образования, принятым на соответствующие должности до даты вступления этого приказа в силу, требования к квалификации, предусмотренные в квалификационных характеристиках, предъявляться не могут;
- частью первой статьи 84 прекращение трудовых отношений предусматривается лишь в случаях, когда из-за отсутствия документа об образовании исключается возможность продолжения работы в занимаемой должности;
- учителя, воспитатели, другие педагогические работники, которые по различным причинам вынуждены выполнять педагогическую работу не по профилю полученного высшего или среднего профессионального образования, уже имеют значительный опыт работы в занимаемых должностях, кроме того, были приняты на должность до вступления приказа Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н в силу.

Не должны также являться основанием для применения части первой статьи 84 ТК РФ о прекращении трудовых договоров с педагогическими работниками по причине отсутствия

у них соответствующего документа об образовании требования, предусмотренные подпунктом «д» пункта 6 Положения о лицензировании образовательной деятельности, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 28 октября 2013 г. № 966.

Такой вывод может быть сделан на основании того, что согласно подпункту «д» пункта 6 указанного положения квалификация педагогических работников, необходимая для осуществления образовательной деятельности по реализуемым образовательным программам, должна соответствовать требованиям статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», в соответствии с которой право на занятие педагогической деятельностью имеют лица со средне-профессиональным или высшим образованием и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

Таким образом, фактически законодатель отсылает нас к тем же квалификационным характеристикам должностей работников образования Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, которые в том числе содержат и п. 9 «Общих положений», о котором упоминалось выше.

Следовательно, работодатель, имея намерение принять на должность педагогического работника претендента, у которого отсутствует требуемое образование, но который, по мнению работодателя, обладает достаточным практическим опытом и компетентностью и может выполнять работу в должности, вправе теперь, руководствуясь пунктом 9 «Общих положений» квалификационных характеристик и пунктом 23 Порядка аттестации, для получения соответствующей рекомендации обращаться в аттестационную комиссию организации, в полномочия которой вменена такая функция, не создавая для решения таких вопросов специальную аттестационную комиссию.

Принимая во внимание, что возможность назначения претендента, не отвечающего установленным квалификационным требованиям, на должность педагогического работника в соответствии с п. 23 Порядка аттестации связана прежде всего с наличием опыта работы, то роль аттестационной комиссии будет состоять в оценке возможностей претендента выполнять предусмотренные по этой должности обязанности с учётом опыта его предыдущей работы.

Поскольку приём на работу в указанных случаях обусловлен также выполнением качественно и в полном объёме возложенных должностных обязанностей, чего заранее работодатель знать не может, то для проверки этих возможностей будущего работника аттестационная комиссия может также включить предложение об установлении при заключении трудового договора испытательного срока в порядке и на условиях, установленных статьёй 70 ТК РФ.

В таком же порядке на должность педагогического работника может быть принят выпускник, получивший среднее или высшее профессиональное образование, **но претендующий на должность не по полученной специальности**, поскольку в данном случае это не будет противоречить положениям части четвёртой статьи 70 ТК РФ, которая не допускает установление испытательного срока в течение одного года для выпускников, только в случаях, когда они впервые поступает на работу по полученной специальности.

В соответствии со статьёй 71 ТК РФ при неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суде.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учёта мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

Если срок испытания истёк, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим ис-

пытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

Если в период испытания сам работник придёт к выводу, что предложенная работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

Что касается педагогических работников организаций, квалификация которых не соответствует требованиям к направлению профессиональной подготовки, предусмотренной квалификационными характеристиками: «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету, либо деятельности в образовательном учреждении (тем более, как было отмечено выше, такие требования до 31 октября 2010 г. к большей части педагогических работников не предъявлялись), то это не может явиться причиной для их увольнения в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, **если это не подтверждено результатами их аттестации.**

Следует также учесть, что применение пункта 9 раздела «Общие положения» квалификационных характеристик должностей работников образования следует осуществлять без употребления слов «в порядке исключения» по аналогии с тем, как это было установлено приказом Минздравсоцразвития России от 25 октября 2010 г. № 921н, которым внесены изменения в Порядок применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утверждённый постановлением Минтруда России от 9 февраля 2004 г. № 9.

При рассмотрении пункта 26 Порядка обращаю ваше внимание на тот факт, что понятие «экспертные группы» и «эксперт

по всестороннему изучению и анализу профессиональной деятельности» с целью подготовки экспертного заключения исчезли, а появилась новая формулировка «При формировании аттестационных комиссий определяются их составы, регламент работы, а также условия привлечения **специалистов** для всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогических работников».

Решение аттестационной комиссии оформляется протоколом и вступает в силу со дня его вынесения.

Как следует из Порядка аттестации, аттестационный лист при аттестации, проводимой в целях установления квалификационных категорий, также не оформляется.

На основании решений аттестационных комиссий соответствующие федеральные органы исполнительной власти или уполномоченные органы государственной власти субъектов Российской Федерации издают распорядительные акты об установлении со дня вынесения решения педагогическим работникам первой или высшей квалификационной категории, которые размещаются на официальных сайтах указанных органов в сети Интернет.

### **Права педагогических работников**

Значительно расширены права педагогических работников введением пункта 31 «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».

**К примеру, не может быть отказано в приёме заявления и в определении срока проведения аттестации педагогического работника по причине:**

- несовпадения у педагогического работника высшего или среднего профессионального об-

разования с направлением подготовки, предъявляемым к должности квалификационной характеристикой (профессиональным стандартом);

- истечения срока действия квалификационной категории (первой или высшей) на день подачи заявления;
- в прохождении аттестации на первую квалификационную категорию в случае отказа в установлении высшей квалификационной категории, в том числе, если заявление об этом подано в день, когда было принято решение аттестационной комиссии об отказе;
- нахождения в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет;
- наличия перерыва в педагогической деятельности;
- незначительной продолжительности работы в организации по новому месту работы.

Не может быть также отказано в приёме заявления и в прохождении аттестации педагогическим работникам, которые по каким-либо причинам до подачи заявления не воспользовались правом на подготовку и дополнительное профессиональное образование не реже одного раза в три года, закреплённым пунктом 2 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ.

Следует учесть, что в соответствии со статьёй 196 ТК РФ (в ред. Федерального закона от 02.07.2013 № 185-ФЗ) необходимость дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяется работодателем. Формы дополнительного профессионального образования работников определяются также работодателем с учётом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

В соответствии со статьёй 197 ТК РФ право на подготовку и дополнительное профессиональное образование реализуется путём заключения дополнительного договора между работником и работодателем, в котором также определяются гарантии

и компенсации, установленные статьёй 187 ТК РФ. Указанной статьёй установлено, что при направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

Следует также отметить, что до начала аттестации педагогического работника, сроки которой в пределах 60 календарных дней определяются аттестационной комиссией с учётом срока действия ранее установленной квалификационной категории, от педагогического работника не может быть потребовано помимо заявления представление каких-либо дополнительных сведений и материалов, необходимых на этапе осуществления всестороннего анализа его профессиональной деятельности, а также назначение каких-либо испытаний.

Педагогическому работнику не может быть отказано в личном присутствии при его аттестации на заседании аттестационной комиссии, о чём он не обязан заранее уведомлять аттестационную комиссию.

В то же время неявка педагогического работника на заседание аттестационной комиссии не ограничивает аттестационную комиссию в принятии решения по результатам его аттестации.

Одновременно следует учесть, что запрет на продление срока действия квалификационной категории, предусмотренный пунктом 24 Порядка аттестации, не означает, что по его истечении за педагогическим работником при определённых обстоятельствах не может быть сохранён имевшийся уровень оплаты труда.

В Отраслевом соглашении на 2012–2014 годы, заключённом между Общероссийским профсоюзом образования и Министерством образования и науки Российской Федерации, содержится рекомендация о закреплении в региональных и иных соглашениях, коллективных договорах

оснований, когда педагогические работники, у которых истёк срок действия квалификационной категории, будут иметь право на сохранение (установление) уровня оплаты труда, предусмотренного для лиц, имеющих соответствующие квалификационные категории.

К примеру, к таким основаниям в целях материальной поддержки педагогических работников могут быть отнесены случаи, когда срок действия квалификационной истёк (истекает):

- в период нахождения в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет;
- в период, составляющий не более одного года до дня наступления пенсионного возраста;
- в период исполнения на освобождённой основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;
- в период рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период её прохождения.

Следует отметить, что перечисленные основания для сохранения уровня оплаты труда на определённый период с учётом имевшейся квалификационной категории не являются исчерпывающими. В региональных и территориальных соглашениях и в коллективных договорах могут предусматриваться и другие основания.

В региональных и территориальных соглашениях, в коллективных договорах могут предусматриваться также положения, в соответствии с которыми педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию по одной должности, будет производиться оплата труда за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, но по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (профили деятельности) в образовательном учреждении.

Рекомендации об оплате труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, предусмотрены в приложении № 2 к федеральному Отраслевому соглашению. Перечень должностей в указанных рекомендациях не является исчерпывающим и может дополняться.

В региональных соглашениях могут закрепляться положения о прохождении аттестации на ту же самую квалификационную категорию для педагогических работников, имеющих почётные звания, отраслевые знаки отличия, государственные награды и иные поощрения, полученные за достижения в педагогической деятельности, без осуществления всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогических работников.

### **Комплексная программа повышения квалификации**

В преддверии вступления в силу профессионального стандарта педагога 28 мая 2014 года была принята «Комплексная программа повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций» (от 28 мая 2014 г. №3241п — П8), которая содержит описание противоречий образовательной практики, перечень направлений повышения профессионального уровня педагогических работников, характеристику основных подпрограмм, поле задач, перечень рекомендуемых мероприятий.

Среди направлений (подпрограмм) повышения профессионального уровня педагогических работников:

- внедрение профессионального стандарта;
- модернизация педагогического образования;
- обеспечение перехода к системе эффективного контракта;
- повышение социального статуса и престижа профессии педагога.

Подпрограмма «Внедрение профессионального стандарта» имеет, в том числе, задачу «формирования системы аттестации педагогических работников на основе профессионального стандарта».

Перечень необходимых мероприятий подпрограммы содержит:

- разработку, апробацию и внедрение пакета типовых документов ОО, работающей в условиях профессионального стандарта (документы для осуществления кадровой политики, управления персоналом, организации обучения и аттестации работников, разработки должностных инструкций, тарификации работ, присвоения тарифных разрядов работникам, установления систем оплаты труда с учётом особенностей организации производства, труда и управления (2015–2018 годы);
- формирование должностных обязанностей педагогических работников на основе профессионального стандарта педагога (2015–2016 годы);
- разработку и апробацию методики оценки соответствия педагогических работников уровню профессионального стандарта педагога (2015–2016 годы);
- разработку нормативно-правовой базы аттестации педагогических работников на основе профессионального стандарта педагога (2015–2016 годы);
- обеспечение перехода и внедрение системы аттестации педагогических работников общего образования на основе требований профессионального стандарта педагога (2015–2016 годы).

Мы находимся в ожидании решения перспективных задач на данном этапе:

- подготовки нормативно-правовой базы проведения аттестации педагогов;
- разработки, вернее получения федеральной методики оценки соответствия деятельности педагогических работников в условиях внедрения профессионального стандарта.

Более внимательное рассмотрение следующего подхода «Передача полномочий образовательным организациям по формированию и проведению аттестации педагогических работников».

ческих работников на соответствие занимаемой должности» в проекции на Порядок проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливает правила, основные задачи и принципы проведения аттестации педагогических работников организаций.

Новый порядок устанавливает, что аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности проводится один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями (п. 5). Данное обстоятельство можно рассматривать как новый подход к процедуре аттестации на соответствие занимаемой должности — «передача полномочий образовательным организациям по формированию и проведению аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности». Это можно назвать «внутренним аудитом», при котором важная роль отводится уровню квалификации экспертов, в данном случае членов аттестационных комиссий образовательных организаций, в том числе и частных.

В программы и планы повышения квалификации учреждений дополнительного профессионального образования целесообразно включить задачи:

- подготовки (повышения квалификации) членов аттестационных комиссий образовательных организаций к процедуре оценки профессиональной деятельности педагогов, т.е. к выполнению новых полномочий;
- разработки, апробации и внедрения новой процедуры и инструментов оценки, соотносящейся с требованиями профессионального стандарта (новые процедуры и инструменты могут отличаться от тех, которые действовали до настоящего времени).
- подготовки членов аттестационных комиссий и в том случае, если за основу будет взята (временно) методика оценки уровня квалификации педагогических работников (редакция В.Д. Шадрикова, И.В. Кузнецовой), реализуемая в настоящее время. Методика может быть использована до получения в 2015–2016 годах новой апробированной методики оценки соответствия педагогических работников в соответствии с положениями профессионального стандарта педагога.

В отдалённой перспективе образовательные организации, демонстрирующие высокие результаты («топовые» школы), могут претендовать на полномочия по присвоению квалификационных категорий (первой и высшей) педагогическим работникам своего образовательного учреждения. Такие школы к этому моменту могут иметь уже апробированный внутренний школьный стандарт педагогической деятельности.

Особое внимание хотелось бы обратить на необходимость учёта особенностей образовательных организаций и условий осуществления профессиональной деятельности аттестуемым.

Профессиональный стандарт педагога может предусматривать введение регионального и школьного компонентов, учитывающих региональные особенности образовательных организаций, определять особенности заключения трудовых договоров и разработки должностных инструкций, а также установления систем оплаты труда педагогов (например, математический лицей, инклюзивная школа и т.п.).

В этом суть следующего подхода. Профессиональный стандарт педагога может быть дополнен внутренним стандартом образовательного учреждения в соответствии со спецификой реализуемых в данном учреждении образовательных программ (школа для одарённых, инклюзивная школа и т.п.).

Вновь перед нами стоят перспективные задачи подхода:

- учёта аттестационными комиссиями как на соответствие занимаемой должности, так и на присвоение первой и высшей квалификационной категории, различных образовательных организаций (сельская школа, школа мегаполиса, полиэтнический состав учащихся и т.п.) и специфики реализуемых в школе образовательных программ (математический лицей, инклюзивная школа и т.п.), т.е. условий, в которых аттестуемые педагоги осуществляют свою профессиональную деятельность.



Особое внимание в настоящее время уделяется вопросу организации обучения, воспитания и развития детей с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) и профессиональным компетенциям педагогов в работе с диверсифицированным контингентом;

- формирования базы для оценки квалификаций и труда педагогов. Оценка профессиональной деятельности педагога осуществляется по результатам обучения, воспитания и развития учащихся. Производя комплексную оценку, необходимо учитывать уровни образования, склонности и способности детей, особенности их развития и реальные учебные возможности. Например, в оценке работы педагога с сохранными, способными детьми в качестве критериев, в числе прочих, могут рассматриваться высокие учебные достижения и победы в олимпиадах разного уровня. В качестве критериев успешной работы педагога с учащимися, имеющими особенности и ограниченные возможности, могут рассматриваться интегративные показатели, свидетельствующие о положительной динамике развития ребёнка («был — стал»).

Новый порядок аттестации на соответствие занимаемой должности предполагает подготовку мотивированной всесторонней и объективной оценки профессиональных деловых качеств, результатов профессиональной деятельности педагогического работника по выполнению трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором. Такую оценку даёт работодатель аттестуемого педагога. Из этого следует, что аттестация напрямую связана с выполнением трудовых функций и трудовых действий педагога, определённых в соответствии с выполняемой реально педагогической деятельностью и зафиксированных в трудовом договоре. Это позволяет установить профессиональную идентификацию работника и отделить профессиональную деятельность от тех функций, которые не являются предметом деятельности педагога.

Каковы перспективные задачи подхода «Профессиональный стандарт и аттестация как ин-

струменты профессиональной идентификации педагога»? Это:

- повышение квалификации руководителей образовательных организаций, в том числе частных, по конструированию (описанию) трудовых функций работника, их согласования с ним и определения эффективности выполнения при процедурах аттестации;
- разработка программ повышения квалификации. «Внутренний аудит образовательной организации как основа аттестации педагогических кадров»;
- повышение квалификации руководителей и педагогов по проведению процедур самооценки, самообследования и мониторинговых исследований, проводимых образовательной организацией (первая категория) и учреждениями системы образования (высшая категория), и на основе которых производится оценка результатов освоения учащимися образовательных программ;
- разработка программ повышения квалификации руководителей образовательных организаций по темам: «Профессиональный стандарт педагога: проблемы аттестации педагогов и системы отбора кадров», «Управление персоналом и новый порядок аттестации», «Формирование системы аттестации педагогических работников на основе профессионального стандарта» и др.

Идеология профессионального стандарта тесно увязывается с организацией перехода на эффективный контракт. Профессиональный стандарт позволит объективно связать уровень профессионализма педагога, его должностные обязанности и условия оплаты труда с результатами профессиональной деятельности (эффективный контракт).

Будущее аттестационных процедур, по прогнозам специалистов, предопределено — проведение сертификации педагогов, независимая оценка персонала, проведение общественно-государственной сертификации педагогов и независимого квалификационного экзамена (профессиональных испытаний), создание общественных ассоциаций педагогов для дальнейшего их участия в проведении вышеназванных процедур. **НО**