

СОГЛАСОВАНО
Протокол
педагогического совета
от 22.11.2018 №3

УТВЕРЖДЕНО
приказом
ОАНО «Образовательный комплекс
школа-сад «Наша Школа»
от 23.11.2018 № 3



ПОЛОЖЕНИЕ ОБ АТТЕСТАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

I. Общие положения

1. Положение об аттестации педагогических работников ОАНО «Образовательный комплекс школа-сад «Наша Школа» (далее – Комплекс) разработано на основании и в соответствии с нормативными документами

А. Российской Федерации:

✓ с Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 года. N 273-ФЗ;

• Статья 3. Основные принципы государственной политики и правового регулирования отношений в сфере образования;

- Статья 15. Сетевая форма реализации образовательных программ;
- Статья 19. Научно-методическое и ресурсное обеспечение системы образования;
- Статья 20. Экспериментальная и инновационная деятельность в сфере образования;
- Статья 49. Аттестация педагогических работников;

✓ с Трудовым Кодексом от 30 июня 2006 года. N 90-ФЗ:

- Статья 196. Права и обязанности работодателя по подготовке и переподготовке кадров;
- Статья 197. Право работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;

✓ с Приказами:

• Минобразования и науки РФ от 26 апреля 2010 г. N 16999 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений»;

• Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»; регистрационный № 18638.

В. правоустанавливающими документами, действующими на территории Новосибирской области:

• Законом от 16.07.2005 N 308-ОЗ «О регулировании отношений в сфере образования на территории Новосибирской области» («Сборник нормативных правовых актов Новосибирского областного Совета депутатов», N 4(21), август, 2005, с. 288);

• Постановлением Губернатора от 26.05.2010 №162 «О министерстве образования, науки и инновационной политики Новосибирской области»;

- Приказами Министерства образования, науки и инновационной политики по вопросам организации и проведения аттестации педагогических работников образовательных учреждений Новосибирской области от 31.12.2010 № 2253, от 05.08.2013 № 1879 «О внесении изменений в приказ министерства образования, науки и инновационной политики Новосибирской области от 31.12.2010 № 2253»;

- Административным регламентом Министерства образования, науки и инновационной политики Новосибирской области по предоставлению государственной услуги по аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений на территории Новосибирской области;

С. локальными актами и документами Образовательного комплекса:

- Концепцией школьной социокультурной мыследеятельностной и деятельностной рефлексивно-коммуникативной среды Негосударственного образовательного учреждения «Образовательный комплекс школа-сад «Наша Школа»;

- Положением об индивидуальной заявке на вхождение в инновационное пространство Программы Школы-лаборатории мыследеятельностного и деятельностного содержания образования «Наша Школа» по теме: «Разработка и апробация единиц содержания образования (ЕСО) мыследеятельностного и деятельностного типа в рамках учебных дисциплин уровня общего образования»;

- Научно-исследовательским образовательным проектом (НИОП) «Школа-лаборатория деятельностного и мыследеятельностного содержания образования».

2. Положение об аттестации регламентирует процесс и механизмы организации образовательного процесса в соответствии с требованиями Федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС) к кадровым условиям реализации основной образовательной программы дошкольного, начального, основного общего, среднего полного общего образования, включающими:

- укомплектованность образовательного учреждения педагогическими, руководящими и иными работниками;

- уровень квалификации педагогических и иных работников образовательного учреждения;

- непрерывность профессионального развития педагогических работников образовательного учреждения.

3. Аттестация педагогических работников Комплекса проводится в целях установления соответствия квалификации педагогических работников Образовательного комплекса требованиям, предъявляемым к профессиональным компетенциям педагога мыследеятельностного и деятельностного типа, по уровням:

- высшая квалификационная категория,
- первая квалификационная категория,
- соответствие занимаемой должности,
- стажёр.

4. Основными задачами аттестации являются:

- *Выявление и построение* понимания концептуальных процессов развития образовательного процесса в Комплексе, как современной образовательной фирмы;

- *Формирование* единых педагогических подходов становления качественной образовательной среды деятельностного и мыследеятельностного типа;

- *Формирование* внутренней потребности педагогических работников развития профессионализма деятельностного и мыследеятельностного типа, практики экспериментирования с собственной педагогической деятельностью, наращивания философско-методологической культуры, повышения качества педагогического труда и уровня квалификации;

- *Создание условий* для формирования и развития педагогического профессионализма деятельностного и мыследеятельностного типа (выделение педагогами в собственном педагогическом опыте практики и предъявления для экспертирования и апробации);
- *Определение и фиксация* уровня квалификации педагогов и установление необходимости повышения квалификации педагогических работников;
- *Выявление* перспектив использования потенциальных возможностей педагогических работников;
- *Фиксация (срез) состояния* педагогического профессионализма, компетенций педагога, включившегося и осуществляющего деятельность в процессе вхождения в инновационное пространство Программы Школы-лаборатории мыследеятельностного и деятельностного содержания образования «Наша Школа»;
- *Обеспечение* дифференциации уровня оплаты труда педагогических работников Образовательного комплекса.

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

6. Настоящее Положение устанавливает порядок аттестации педагогических работников ОАНО «Образовательный комплекс школа-сад «Наша Школа» в течение трёх лет с даты принятия документа.

II. Основные понятия, используемые в Положении

1. Внешняя аттестация – процедура установления соответствия уровня профессиональной компетентности педагогических работников требованиям к квалификации при присвоении им квалификационных категорий, предъявляемых ФГОС, организуемые и осуществляемые Главной аттестационной комиссией Министерства образования, науки и инновационной политики Новосибирской области.

2. Внутренняя (внутришкольная) аттестация- процедура, фиксирующая срез состояния педагогического профессионализма, компетенций педагога, включившегося и осуществляющего деятельность в процессе вхождения в инновационное пространство Программы Школы-лаборатории мыследеятельностного и деятельностного содержания образования «Наша Школа»;

3. Дидактическая единица (ДЕ) – это логически самостоятельная часть осваиваемой окружающей действительности или деятельности, по своему объёму и структуре соответствующая таким компонентам содержания, как понятие, закон, явление, факт, объект, форма деятельности. В контексте мыследеятельностной парадигмы ДЕ рассматривается как содержание (а не тема и не информационная модель материала), как особым образом сконструированное пространство материала и способа его организации.

4. Единица содержания образования (ЕСО) - деятельностно реконструированное понятие, представленное в схеме «ортогонали» и в «живой способности» человека, владеющего им, к самоорганизации в разных ситуациях по этой схеме.

5. Единые педагогические подходы — это особого рода совместные действия всех участников образовательного процесса, определяющие уклад школы и дух школьной образовательной среды.

6. Инновационное пространство—набор связанных между собой условий, оказывающих влияние на человека и предполагающих внедрение новшеств, обеспечивающих качественный рост эффективности процессов или продукции, востребованных рынком.

7. Испытательный период – временной промежуток для оценки способностей нового работника на предмет пригодности к выполнению его работы и для приобретения им практического опыта по своей специальности.

8. Компетенция – (от лат. *competere* — соответствовать, подходить) — это личностная способность специалиста (сотрудника) решать определённый класс профессиональных задач.

9. Квалификационная категория – уровень профессиональной компетентности педагогических работников образовательных учреждений, соответствующий требованиям к квалификации при присвоении им заявленной квалификационной категории.

10. Квалификация - уровень знаний, умений, навыков и компетенции, характеризующий подготовленность к выполнению определённого вида профессиональной деятельности; Мыследеятельностные и деятельностные принципы– принципы, реализация которых позволяет осуществлять мыследеятельность.

12. Мыследеятельность— это комплекс интеллектуальных и коммуникативных процессов, включенных в контекст организованной коллективной деятельности. Полная структура мыследеятельности предполагает различие и единство пяти интеллектуальных процессов: чистого мышления, мыслекоммуникации, мыследействия, понимания и рефлексии. Как практика стягивает эти пять образующих единство, осуществляющихся одновременно процессов, центральным из которых является процесс мыслекоммуникации, соединяющий в одно целое различные ситуации процесса мыследействия и различные типы мышления.

13. Образовательная организация - некоммерческая организация, осуществляющая на основании лицензии образовательную деятельность в качестве основного вида деятельности в соответствии с целями, ради достижения которых такая организация создана;

14. Образовательная ситуация - деятельностная единица человеческой практики, устройство и механизмы которой задают импульс процессам познания, организационно-содержательная единица в образовательном процессе мыследеятельностного типа.

15. Опыт - отдельные состояния сознания, переживаемые субъектом, а также совокупность таких состояний у единичных людей и у всего человечества, опыт — первичный источник наших знаний, дающий материал для всякого другого познания.

16. Педагогический работник - физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности.

17. Программа –особая форма связывания идеальной и социокультурной действительностей, своеобразный способ перехода из одной в другую. Функционирование программы обеспечивается двойным движением: вперед - к уже поставленным целям и движением вглубь - к пересмотру целей и задач.

18. Профессионализм -такая степень овладения человеком психологической структурой профессиональной деятельности, которая соответствует существующим в обществе стандартам и объективным требованиям. Профессионализм рассматривается в качестве интегральной характеристики человека-профессионала (как индивида, личности, субъекта деятельности и индивидуальности), проявляющаяся не только в достижении высоких производственных показателей, но и в особенностях его профессиональной мотивации, системе его устремлений, ценностных ориентаций, смысла труда для самого человека.

19. Практика -это личноно организованная целесообразная и целенаправленная деятельность конкретного человека.

20. Педагогическая практика — это личноно «окрашенная» целесообразностью и ситуативно-целевой установкой реализация научно и практически обоснованных методов и инструментов, обеспечивающая полноценное духовно-нравственное взаимодействие конкретного учителя и конкретного ученика.

21. Сообщество (педагогическое) - различного рода коммуникативные единицы, формируемые педагогическими работниками при проведении исследований и реализации обо проекта; совокупность индивидов или коллективов, связанных обменом деятельностью по производству, накоплению или использованию знания и поддерживающих устойчивые межличностные и межгрупповые отношения.

22. Стажировка – деятельность по приобретению опыта работы или повышение квалификации по специальности. Стажировка предполагает обучение работника в процессе трудовой деятельности и является одной из форм повышения квалификации. Стажировка может являться одной из составляющих последипломного образования наряду с переподготовкой и специализацией.

23. Федеральный государственный образовательный стандарт (ФГОС) - совокупность обязательных требований к образованию определенного уровня и (или) к профессии, специальности и направлению подготовки, утверждённых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

24. Школа-лаборатория–разработческо-исследовательская структура с включенным в нее опытным полипозиционным наполнением, где учебно-воспитательная работа оказывается погруженной внутрь разработок и исследований, направленных на проектирование и изучение принципиально новой практики образования и выполняет функцию своеобразного опытного производства, на котором выращиваются, опробываются и апробируются создаваемые в лаборатории новые формы содержания образования и модели новой практики образования.

25. Экспертиза – процедура изучения и оценки уровня профессиональной компетентности, профессиональных умений и результативности профессиональной деятельности педагогических работников на основе взаимосвязанных методов получения, обработки и обобщения всесторонней информации.

**III. Порядок аттестации педагогических работников
для установления соответствия уровня их квалификации требованиям,
предъявляемым к профессиональной деятельности в условиях образования ОАНО
«Образовательный комплекс школа-сад «Наша Школа»**

1. Настоящий порядок аттестации педагогических работников определяет правила проведения и условия аттестации педагогических работников, реализующих основные образовательные программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, а также дополнительные образовательные программы в рамках педагогических технологий и подходов, реализующих деятельностное и мыследеятельностное содержание образования.

2. Формирование педагогического профессионализма деятельностного и мыследеятельностного типа и непрерывность развития педагогического профессионализма работников Образовательного комплекса, наращивания ими компетенций обеспечивается проектно-программным способом организации методологической и методической работы в

рамках Программы Школы-лаборатории мыследеятельностного и деятельностного содержания образования «Наша Школа» по теме: «Разработка и апробация единиц содержания образования (ЕСО) мыследеятельностного и деятельностного типа в рамках учебных дисциплин уровня общего образования» и вхождением учителя в инновационное пространство данной Программы.

3. Содержание деятельности педагога, его профессиональные компетенции качество, результативность работы определяются критериями педагогической деятельности, зафиксированными в формате индивидуальной заявки педагога на вхождение в инновационное пространство Программы Школы-лаборатории согласно Положению об индивидуальной заявке.

4. Модульное устройство формата индивидуальной заявки и движения педагога в работе с ней обеспечивает наполнение методического портфеля учителя необходимым содержанием для аттестации на установление соответствия уровня квалификации занимаемой должности или установление квалификационной категории (первой, высшей).

5. Состав участников Программы вхождения в инновационное пространство Школы-лаборатории из числа педагогов Образовательного комплекса формируется каждый учебный год и утверждается приказом директора школы.

6. Период, в течение которого педагог может представить свою практику целостно и достаточно для аттестации его деятельности, составляет один учебный год (сентябрь-июнь).

7. Профессиональная деятельность педагога в процессе наполнения им своего методического портфеля и реализация заявленной индивидуальной программы подвергаются всестороннему, целостному анализу и многомерной комплексной оценке экспертной группы (экспертными группами).

8. Практика педагога, выраженная в форматах Информатизированной системы «Образовательный период-такт», «Характеристика учебной деятельности», может рассматриваться как дополнительный материал для аттестации педагога.

9. Экспертные группы определяются и формируются из числа педагогов, включившихся в процесс инновационной деятельности в рамках Программы Школы-лаборатории по теме «Разработка и апробация единиц содержания образования (ЕСО) мыследеятельностного и деятельностного типа в рамках учебных дисциплин уровня общего образования», участников Сетевой мыследеятельностной педагогической мастерской, аттестационной комиссии же приглашённых представителей Некоммерческого Фонда Развития образовательных инициатив (НФ РОИ), Экспертного совета, специалистов педагогического сообщества, родителей.

10. Экспертные группы осуществляют экспертизу содержания наполняемых модулей заявки педагога по заданным критериям в процессе движения педагога в Программе и по результатам целостно выполненного блока модулей индивидуальной Программы учителя, фиксируют достижение педагогом параметров профессиональной компетенции, соответствующих уровням квалификации в экспертном заключении.

11. Экспертиза содержания деятельности педагога может проводиться также в заочной форме, дистантно, на портале Образовательного комплекса «Наша Школа». Правила экспертирования через сайт определяются пользовательским регламентом электронного ресурса.

IV. Формирование аттестационной комиссии, состав и порядок работы

1. Аттестация педагогических работников Образовательного комплекса проводится аттестационной комиссией, формируемой администрацией комплекса.

2. Аттестационная комиссия в составе председателя комиссии, секретаря и членов комиссии формируется из числа педагогов Образовательного комплекса, входящих в экспертную группу не менее 3 лет, представителей НФ РОИ, Экспертного Совета.

3. Персональный состав аттестационной комиссии утверждается приказом директора Образовательного комплекса сроком её действия на три года.

4. Состав аттестационной комиссии и экспертных групп формируются таким образом, чтобы была исключена возможность конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемые аттестационными комиссиями решения.

5. Заместитель директора по методической работе составляет график аттестации педагогов, подлежащих аттестации и желающих повысить квалификационный уровень, согласуя его с планом-графиком представления содержания модулей индивидуальной заявки аттестующихся педагогов – ежегодно, до 1 октября текущего календарного года.

6. График работы аттестационной комиссии утверждается ежегодно приказом директора Образовательного комплекса.

7. Аттестационная комиссия по представлению зам.директора по методической работе и на основании экспертных заключений принимает решения:

- о соответствии уровня квалификации занимаемой должности,
- о присвоении первой или высшей квалификационной категории.

8. Заседание аттестационной комиссии считается правомочным, если на нем присутствуют не менее двух третей её членов.

9. Педагогический работник обязан лично присутствовать при его аттестации на заседании аттестационной комиссии. В исключительных случаях, при согласовании с администрацией школы (методистом, руководителем структурного подразделения) заседание аттестационной комиссии на присвоение квалификационной категории может проходить в отсутствие аттестуемого педагога, о чём он письменно уведомляет аттестационную комиссию.

10. Заседание аттестационной комиссии по установлению соответствия квалификации педагога занимаемой должности может проходить в заочной форме и организуется руководителем структурного подразделения. При неявке педагогического работника на заседание без уважительной причины комиссия вправе провести аттестацию в его отсутствие.

11. Решение аттестационной комиссией принимается в отсутствие аттестуемого педагогического работника открытым голосованием большинством голосов присутствующих на заседании членов аттестационной комиссии. При равном количестве голосов членов аттестационной комиссии считается, что педагогический работник прошёл аттестацию.

12. При прохождении аттестации педагогический работник, являющийся членом аттестационной комиссии, не участвует в голосовании по своей кандидатуре.

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

14. Решение аттестационной комиссии оформляется протоколом, который вступает в силу со дня подписания председателем, секретарём и членами аттестационной комиссии, принимавшими участие в голосовании, и заносится в аттестационный лист педагогического работника.

15. В аттестационный лист педагогического работника в случае необходимости аттестационная комиссия заносит рекомендации по совершенствованию профессиональной

деятельности педагогического работника, о необходимости повышения его квалификации с указанием специализации и другие рекомендации.

16. Решение аттестационной комиссии о результатах аттестации педагогических работников утверждается приказом директора Образовательного комплекса. Педагогическим работникам, в отношении которых аттестационной комиссией принято решение о соответствии уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории, соответствующая квалификационная категория устанавливается указанным распорядительным актом.

17. Аттестационный лист и приказ хранятся в личном деле педагогического работника.

18. Работник имеет право обратиться в аттестационную комиссию с заявлением о переносе сроков проведения аттестации при наличии уважительных причин, подтверждённых документально.

19. Лицо, ответственное за метод. работу Образовательного комплекса, организует процедуры оформления педагогом пакета документов для внешней аттестации.

20. Описание квалификационных категорий, присваиваемых педагогу на внутренней аттестации:

Категория «Стажёр» устанавливается педагогическому работнику, проработавшему в Образовательном комплексе три месяца и зарекомендовавшему себя как заинтересованное лицо в профессиональной деятельности Образовательного комплекса «Наша Школа», который:

- познакомился с «Концепцией школьной социокультурной мыследеятельностной и деятельностной рефлексивно-коммуникативной среды», знает разделы (главы) её и на собеседовании может указать ту главу или раздел в Концепции, содержание которой относится к его работе;

- имеет представление о типах педагогического профессионализма (традиционный и деятельностный, мыследеятельностный), об основных подходах и принципах мыследеятельностной педагогики, перечисляет их и даёт определение;

- имеет мотивацию повышения квалификации своей профессиональной деятельности, участвует в работе методологических и методических семинаров;

- осуществляет действия планирования и рефлексивного анализа своей деятельности в рамках форматов Информатизированной системы: «Образовательный период-такт», «Характеристика учебной деятельности», «Аналитические материалы», составляет рабочую учебную программу на учебный период из числа Образовательных периодов-тактов хранилища Информатизированной системы, имеющих экспертные заключения.

Категория «Соответствие должности» устанавливается педагогическому работнику, который соответствует требованиям категории «стажер» и:

- своевременно исполнил все процедуры по вхождению в пространство, изложенные в Положении об индивидуальной заявке;

- реализовал индивидуальную программу в целом за один учебный год или блок модулей индивидуальной программы, на которую получил экспертное заключение;

- демонстрирует педагогическую практику и осуществляет рефлексивный анализ её на методических и методологических семинарах;

- сохраняет и наращивает имеющийся контингент обучающихся (воспитанников).

Первая категория устанавливается педагогическому работнику, квалификация которого соответствует должности и он:

- определился в области развития педагогического профессионализма деятельностного и мыследеятельностного типа, в предмете исследования, исследует и представляет результаты

исследования и практику реализации в данной области в различных формах выражения — тексты рефлексивных отчётов, сообщений на семинар, семинар-совещание, педагогический совет, позиционный совет, в форме научно-методических статей (1-3 в год); в рамках вхождения в инновационное пространство в Программу Школы-лаборатории и работы в Сетевой МД педагогической мастерской, в Школе тьюторов;

- демонстрирует способность экспериментировать с собственной деятельностью и осуществлять рефлексию средств и способов педагогической деятельности в рамках вхождения в инновационное пространство в Программу Школы-лаборатории;

- имеет экспертную оценку педагогической практики в рамках работы по Программе индивидуальной заявки на школьном уровне методического объединения или на уровне междисциплинарных мероприятий;

- владеет элементами технологии и методики мыследеятельностного и деятельностного содержания образования, одной из форм организации учебной деятельности;

- выделяет и вербализует способ (средство) действия как ту или иную дидактическую единицу, единицу содержания образования в пространстве образования ребёнка; способен мыслить категориями «дидактическая единица» и/или «единица содержания образования» в описании и рефлексии деятельности;

- участвует в деятельности рабочих групп педагогов по проектированию, сценированию образовательных ситуаций по предметам в одной из профессиональных позиций (дидакта, методиста, антрополога, учителя-предметника); в деятельности экспертирования практики других педагогов-участников Программы вхождения в инновационное пространство Школы-лаборатории;

- имеет стабильные результаты освоения обучающимися, воспитанниками образовательной программы и показатели динамики их достижений выше средних в субъекте Российской Федерации согласно отметками способности ребят действовать.

Высшая категория может быть установлена педагогическому работнику, уровень профессиональной деятельности которого соответствует требованиям первой квалификационной категории и который осуществляет:

- проектирование образовательной ситуации с выделением дидактической единицы как способа компоновки содержания образования - материала и способа действия, разработку, сценирование и реализацию образовательной ситуации на данную дидактическую единицу;

- организацию работы в группах по проектированию образовательных ситуаций и руководство работой в качестве одного из позиционеров (дидакт, антрополог, методист, методолога);

- организацию учебной деятельности в разных формах: проблемной, задачной, целевой, упражненческой, знаниевой;

- инновацию педагогической практики деятельностного и мыследеятельностного типа: участвует в соорганизации и организации деятельности педагогов в формах межшкольных методических и оргдеятельностных семинаров, проектов в рамках Школы-лаборатории и Сетевой мыследеятельностной педагогической Мастерской;

- имеет стабильные результаты освоения обучающимися, воспитанниками образовательных программ и показатели динамики их достижений выше средних в субъекте Российской Федерации, в том числе с учетом результатов ГИА, ЕГЭ;

- имеет печатные тексты по методике преподавания и управления в рамках деятельностного и мыследеятельностного содержания образования;

- имеет экспертную оценку педагогической практики в рамках работы по Программе индивидуальной заявки на межшкольном уровне школ, входящих в региональную сеть мыследеятельностной мастерской; на уровне межрегионального взаимодействия.

21. Установленные аттестационной комиссией квалификационные категории или позиции (уровни) профессиональной деятельности действительны в течение определённого комиссией времени при условии соответствия требования к указанной градации:

- Стажёр – для педагогических работников начальной, основной и средней школы, а также

педагогов дополнительного образования - действительна в течение 1 года; для работников дошкольного образования – в течение двух лет;

- Соответствие должности – один год;
- Первая категория — три года;
- Высшая категория - три года.

22. Досрочная аттестация проводится по инициативе работника или по инициативе руководителя структурного подразделения школы.

23. В случае невыполнения требований педагогическим работником к присвоенной позиции (стажер, соответствие должности, первая, высшая) аттестационная комиссия имеет право отозвать решение аттестационной комиссии, согласно представления руководителя структурного подразделения, и созвать внеочередное заседание аттестационной комиссии. Педагогический работник обязан быть на заседании внеочередной аттестационной комиссии.

24. Результаты внутришкольной аттестации не сохраняются при переходе педагогического работника в другое образовательное учреждение.

25. Результаты внутришкольной аттестации, утверждённые приказом директора школы, являются основанием для установления надбавок к заработной плате педагога в соответствии с Положением о материальном поощрении (О вознаграждениях).

V. Порядок аттестации на установление высшей или первой квалификационных категорий

1. Аттестация на установление квалификации педагога требованиям высшей или первой квалификационных категорий является добровольной и проводится на основании заявления педагога, которое он представляет в комплекте с другими документами, фиксирующими реализацию индивидуальной программы вхождения учителя в инновационное пространство Программы Школы-лаборатории (модули 1-7 индивидуальной заявки – см. Положение об индивидуальной заявке) в сроки согласно утверждённого графика ответственному лицу – координатору процедуры аттестации педагогических работников Образовательного комплекса лично.

2. Аттестация на установление высшей или первой квалификационных категорий также возможна по рекомендации Экспертного совета Школы-лаборатории на основании представления руководителя структурного подразделения или методиста на учителя по результатам педагогической деятельности, осуществленной в рамках Программы Школы-лаборатории.

3. Для прохождения аттестации на установление высшей или первой квалификационных категорий педагогический работник представляет комплект следующих документов:

- заявление, заполненное педагогом на русском языке по установленной форме (Приложение 1 к Положению об аттестации);
- аттестационный лист, заполненный педагогом на русском языке по установленной форме (Приложение 2 к Положению);
- экспертное заключение о содержании целостно выполненного блока модулей индивидуальной Программы учителя с рекомендацией аттестации на соответствующую квалификационную категорию по установленной форме (Приложение 3 к Положению);

- копию аттестационного листа или выписки из приказа по итогам предыдущей аттестации (если педагог был ранее аттестован);
- портфолио профессиональной деятельности, сформированного из набора модулей, фиксирующих реализацию индивидуальной программы вхождения учителя в инновационное пространство Программы Школы-лаборатории (модули 1-7 индивидуальной заявки – см. Положение об индивидуальной заявке) и сформированное в процессе реализации инд. программы в течение учебного года (или 1-3 лет, предшествующих аттестации);
- в Приложении представляются документально зафиксированные результаты, подтверждающие личную компетентность и эффективность труда аттестуемого работника в межаттестационный период.

4. Педагогические работники, претендующие на установление квалификационной категории, присутствуют на заседании аттестационной комиссии и лично представляют методический портфель (осуществляют защиту портфолио) профессиональной деятельности, сформированный в процессе реализации индивидуальной программы в течение последнего учебного года или 1-3 лет, предшествующих аттестации, либо программу, реализованную в рамках Сетевой МД педагогической мастерской.

5. По результатам экспертизы реализованного профессионального проекта или портфолио уровень профессиональной деятельности, её результативность и научно-педагогическое (психолого-педагогическое) обоснование считаются соответствующими:

- первой квалификационной категории, если аттестующийся педагог разработал не менее одной единицы СО МД и Д типа и апробировал её на уровнях «Школьный на уровне методического объединения»; «Школьный на уровне междисциплинарных мероприятий»;
- высшей квалификационной категории, если аттестующийся педагог освоил и реализует технологии МД типа, разработал 2-3 единицы СО МД и Д типа и апробировал их на уровне «Межшкольный на уровне школ, входящих в региональную Сеть мыследеятельностной мастерской»; «Межшкольный на уровне межрегионального взаимодействия».

6. По результатам аттестации педагогического работника на установление высшей или первой квалификационных категорий аттестационная комиссия принимает одно из следующих решений:

- уровень квалификации (указывается должность) соответствует требованиям, предъявляемым к категории - первая, высшая;
- уровень квалификации (указывается должность) не соответствует требованиям, предъявляемым к категории первая, высшая;

7. При принятии решения аттестационной комиссией о несоответствии уровня квалификации педагогического работника требованиям, предъявляемым к высшей категории, за ним сохраняется первая до завершения срока её действия, при принятии решения аттестационной комиссией о несоответствии уровня квалификации педагогического работника требованиям, предъявляемым к первой категории, за ним сохраняется уровень квалификации «соответствует занимаемой должности» сроком на один год.

VI. Порядок аттестации на соответствие Квалификации педагогических работников занимаемой должности

1. Аттестация с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемой должности на основе оценки их профессиональной деятельности проводится

ежегодно в отношении работников, не имеющих квалификационных категорий, в период или по окончании срока их стажировки в Образовательном комплексе на основании решения Педагогического совета. Отказ работника от прохождения указанной аттестации относится к нарушению трудовой дисциплины.

2. Необходимость и сроки представления педагогических работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности определяется работодателем и отражается в приказе по Образовательному комплексу.

3. Для прохождения аттестации на подтверждение соответствия занимаемой должности педагогический работник представляется комплект следующих документов:

- методический портфель (портфолио) профессиональной деятельности, сформированный из набора модулей, фиксирующих реализацию индивидуальной программы вхождения учителя в инновационное пространство Программы Школы-лаборатории (модули 1-7 индивидуальной заявки – см. Положение об индивидуальной заявке), включающий экспертное заключение по отдельным модулям или в целом по всей программе учителя и сформированное в процессе реализации инд.программы в течение учебного года;
- аттестационный лист, заполненный педагогическим работником на русском языке согласно форме (Приложение № 2 к Положению).

4. По результатам экспертизы представленного методического портфеля (портфолио) педагогического работника уровень профессиональной деятельности, её результативность считаются соответствующими занимаемой должности, если аттестующийся работник осуществил реальное включение в инновационное пространство Программы Школы-лаборатории, то есть своевременно исполнил все процедуры по вхождению в пространство, изложенные в Положении об индивидуальной заявке и реализовал индивидуальную программу в целом за один учебный год.

5. Руководитель структурного подразделения на основании предоставленных документов представляет педагога на заседании аттестационной комиссии, которая принимает решение о соответствии или несоответствии деятельности педагога занимаемой им должности.

6. Аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности не подлежат педагогические работники:

- проработавшие в занимаемой должности менее одного года;
- беременные женщины; женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет.

7. Аттестация работников, указанных в пункте 7 раздела V настоящего Положения, возможна не ранее чем через год педагогической деятельности или через год после их выхода из вышеназванных отпусков.

8. По результатам аттестации педагогического работника на установление соответствия квалификации занимаемой должности аттестационная комиссия принимает одно из следующих решений:

- а) соответствует занимаемой должности (указывается уровень должности, повышение);
- б) не соответствует занимаемой должности (перевод на другую работу, вакантную нижестоящую должность или ниже оплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации);
- в) рекомендация по расторжению контракта в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации).

VII. Порядок аттестации профессиональной деятельности педагогов, вновь поступивших на работу в Образовательный комплекс «Наша Школа» и стажёров.

1. Аттестация профессиональной деятельности педагогов, поступающих на работу в Образовательный комплекс, на предмет установления соответствия занимаемой должности, установления квалификационной категории, соответствующей требованиям Концепции и условиям экспериментального исследовательского инновационного процесса Школы-лаборатории также регламентируется данным Положением и Положением о вхождении педагогов в инновационное пространство Школы-лаборатории.

2. Вновь поступившие на работу в Образовательный комплекс педагоги вне зависимости от имеющихся квалификационных категорий, присвоенных Главной аттестационной комиссией Минобразования НСО, проходят испытательный период на профессиональную пригодность относительно реализуемых в комплексе деятельностных и мыследеятельностных подходов к содержанию образования в течение 3-х месяцев со дня поступления на работу.

3. В данный период методическая служба Образовательного комплекса организует работу по включению педагога в образовательный процесс, которая состоит из:

- ознакомления с Концепцией Образовательного комплекса «Концепция школьной социокультурной мыследеятельностной и деятельностной рефлексивно-коммуникативной среды», основными принципами педагогической деятельности и концептуальными деятельностными подходами к образованию, с НИОП «Школа-лаборатория деятельностного и мыследеятельностного содержания образования»;

- ознакомления его с должностными обязанностями, своевременного исполнения их и соотнесения их с реально протекающим педагогическим процессом;

- осуществления действий планирования и рефлексивного анализа своей деятельности в рамках форматов «Информатизированной системы управления средой школы Школа-МД» (форматы «Планирование образовательных периодов-тактов», «Журнал успеваемости», «Характеристики учебной деятельности», «Аналитические материалы»);

- обучения в рамках семинаров Сетевой МД педагогической мастерской и методологических и методических семинаров Школы-лаборатории за счёт работодателя.

4. По окончании периода испытания руководитель структурного подразделения на административном совете при директоре представляет экспертную оценку деятельности педагога на основании:

- аналитических справок администрации (руководителя структурного подразделения) по качеству выполнения общепедагогических требований к организации образовательного процесса, в том числе качества работы в Информатизированной системе (своевременность заполнения форматов, соответствие их нормам);

- заполненного формата индивидуальной заявки с модулем 1.

5. Администрация принимает решение о профессиональной пригодности педагога, которое утверждается приказом директора комплекса.

6. По решению административного совета педагогу присваивается статус «стажёр», который определяет его право и обязанность осуществления деятельности по вхождению в инновационное пространство Школы-лаборатории, то есть работу с индивидуальной заявкой в течение одного календарного года, включая испытательный срок.

7. В период стажировки, в зависимости от конкретных условий, уровня квалификации и личностных способностей стажёра, в рамках процесса организационного и содержательного включения учителя в образовательное пространство Школы-лаборатории методист организует процедуры и операции методического и административного характера (определение и утверждение наставника, установление графика взаимопосещений уроков, совместного (учителя и наставника) планирования занятий и последующего рефлексивного анализа их, постановка задач педагогу, отчётность педагога о решении поставленных задач, контроль и экспертная

оценка планов-конспектов урочных занятий, административный контроль выполнения общепедагогических требований, диагностика реализуемых педагогом подходов).

8. По результатам деятельности педагога в процессе вхождения в инновационное пространство Школы-лаборатории и на основании экспертного заключения проводится аттестация с целью подтверждения и установления квалификационной категории (первой, высшей) или соответствия квалификации педагогического работника занимаемой должности педагога Образовательного комплекса Наша Школа.

9. Основанием для проведения аттестации стажёра на подтверждение его соответствия занимаемой должности педагога Образовательного комплекса является представление руководителя структурного подразделения на административном совете с комплектом следующих документов:

- портфель профессиональной деятельности педагога, сформированный из реализованной им в период стажировки педагогической практики в форматах «Планирование образовательных периодов-тактов», «Характеристики учебной деятельности», «Аналитические материалы».
- представление руководителя структурного подразделения на стажёра-учителя, содержащее экспертную оценку деятельности педагога за период стажировки, аналитические справки по качеству решения поставленных педагогу задач, исполнению общепедагогических требований к организации образовательного процесса, фиксацию включенности педагога в содержание работы Школы-лаборатории;
- аттестационный лист, заполненный педагогическим работником на русском языке согласно форме (Приложение № 2 к Положению).

10. По результатам аттестации стажёра с целью подтверждения соответствия занимаемой должности совет принимает одно из следующих решений:

- соответствует занимаемой должности согласно требованиям квалификационным;
- не соответствует занимаемой должности (перевод на другую работу, вакантную нижестоящую должность или ниже оплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 Т К Российской Федерации);
- рекомендация по расторжению контракта в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 ТК Российской Федерации).

11. Решение административного совета утверждается приказом генерального директора комплекса.