Приложение № 3-2013-4
к решению Коллегии
Поволжского управления
министерства образования и науки
Самарской области
от 15.10.2013 № 3-2013-4

Анализ результатов аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности педагогических работников учреждений, подведомственных Поволжскому управлению

Никипелова Светлана Евгеньевна- начальник отдела аттестации и повышения квалификации ГБОУ ДПО ЦПК «Ресурсный центр»

Сегодня политика в области образования направлена на целесообразное и оптимальное использование педагогических кадров в соответствии с их профессиональной подготовкой, опытом и личными возможностями, на формирование у них потребности в профессиональном развитии и предоставление им возможности для профессионального роста и продвижения. Активно проводится поиск новых подходов, в том числе экономических, стимулирующих профессиональное развитие кадров. Одним из таких способов является аттестация педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

Аттестация – установленная государством форма периодической проверки специальной, трудовой правоспособности педагогических работников и качества выполнения ими своей трудовой функции с целью установления соответствия их занимаемой должности, повышения ими профессионально-делового уровня, а также содействия администрации в улучшении подбора и расстановки кадров.

Процедура аттестации педагогических работников в настоящее время осуществляется в соответствии с действующими нормативными документами:

Анализируя ситуацию 2012 года, необходимо отметить, что по предварительным заявкам на аттестацию с целью подтверждения соответствия занимаемой должности должны были выйти 203 педагога, но по факту данную процедуру прошли 216 человек.

В 2012г. территориальной аттестационной комиссией Поволжского управления было проведено 9 заседаний. Процентный показатель качества выполнения тестовых заданий только в 5 заседаниях составил -100%.

Результаты прохождения аттестации педагогов на соответствие занимаемой должности в 2012году выглядят следующим образом:

Результативность квалификационных испытаний с целью подтверждения соответствия занимаемой должности за период 2012г. по Поволжскому управлению составила 96%, из 216 педагогов 208 - успешно прошли испытания.

В 2012году из 216 педагогов округа – 115 (53%) педагогов из учреждений г.о. Новокуйбышевск и 101 (47%) педагог из учреждений м.р. Волжский.

Из 115 педагогов учреждений г.о. Новокуйбышевск 109 (94%) по решению аттестационной комиссии Поволжского управления признаны соответствующими занимаемой должности. По территории м.р. Волжский этот показатель составил – 99 человек (98%).

Таким образом, по данным мониторинга, проводимого по итогам квалификационных испытаний у 8 педагогов (4%) доля успешности выполнения тестов составляет от 28,6% до 47,6% (необходимый минимум - 61,9%).

Следует отметить, что 60 (27%) педагогов округа от общего числа, выходивших на квалификационные испытания, прошли квалификационные испытания с высокими показателями. По г.о. Новокуйбышевск это составляет 26 чел. (43%), по м.р. Волжский -34 педагога (57%).

Однако, проводя детальный анализ результатов аттестации, следует отметить, что по данным мониторинга «НАША НОВАЯ ШКОЛА», доля учителей, прошедших в 2012 году оценку качества работы и ее соответствия регламентам (аттестацию) по новым правилам, ниже запланированных региональных показателей на 0,4%, а от фактического выполнения

показателя на 3,4% (план регион -10%, факт регион -13%, показатель по ПУ - 9,6% (г.о.Новокуйбышевск - 7,94%, м.р. Волжский - 11,27%).

Среди причин невыполнения показателя - увольнение сотрудников, выход педагогов, подлежащих обязательной аттестации, на квалификационную категорию и третья - формальный подход администрации ОУ к данному виду аттестации педагогов. Так, например, это можно отследить по результатам за 2012 год по учреждениям г.о. Новокуйбышевск, которые представлены в таблице:

Как видно из результатов, представленных в таблице руководители школ №3, 5, 7, 8, 12, 13, 15, 20, гимназии №1 г.о. Новокуйбышевск четко не спланировали свою деятельность по данному направлению, что повлияло на итоговые результаты.

Обращаем внимание на то, что в докладе руководителя Поволжского управления в августе 2012 года всем руководителям образовательных учреждений было дано поручение: «Директорам школ до 1 октября 2012 года необходимо своевременно провести с педагогами, не имеющими квалификационной категории, либо у кого она заканчивается, разъяснительную работу, направить их на обязательную аттестацию и внести коррективы в имеющийся график». Однако руководители образовательных учреждений должным образом не акцентировали внимание на данном поручении. В настоящий момент мы вынуждены констатировать, что данную процедуру, в период с января 2013 по август 2013 года, прошел только 31 учитель (43%) от 72 заявленных ранее. По г.о. Новокуйбышевск – планировалось -33, прошли - 3 (1%), по м.р. Волжский - прошли процедуру аттестации 28учителей (72%) от 39 запланированных.

Напоминаем, что с 1 сентября 2013года, в соответствии с новым «Законом об образовании», внесены изменения в нормативную базу в части организации процедуры аттестации педагогических работников с целью

подтверждения соответствия занимаемой должности. Данная процедура теперь находится в компетенции работодателя. Вместе с тем процедура еще не разработана на уровне Федерации, что в настоящий момент не дает возможности осуществлять аттестацию в образовательной организации, а следовательно, ставит под угрозу выполнение региональных показателей.

Для руководителей образовательных организаций аттестация должна стать важной частью работы с персоналом, целями которой являются:

- формирование высококвалифицированного кадрового состава образовательных учреждений;
- установление степени реального соответствия работникам занимаемой должности;
- выявление перспективы применения потенциальных возможностей персонала;
- определение необходимости повышения квалификации, профессиональной подготовки работников;
- эффективное использование каждого сотрудника в соответствии с его специальностью и уровнем квалификации;
- стимулирование роста профессионализма работников, их карьерный рост.

Проведение аттестации должно способствовать созданию работающей системы отбора и оценки кадров, направленной на привлечение, поощрение, удержание и продвижение лучших работников.