

Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрлігі
Ы. Алтынсарин атындағы Ұлттық білім академиясы

Министерство образования и науки Республики Казахстан
Национальная академия образования им. И. Алтынсарина



**ОКАЗАНИЕ МЕТОДИЧЕСКОЙ ПОМОЩИ ПРИ
ПРОВЕДЕНИИ АТТЕСТАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ**

Методическое пособие

Астана
2015

Рекомендовано к изданию Ученым советом Национальной академии образования им. И. Алтынсарина (протокол № 6 от 20 июля 2015 года)

Проведение аттестации педагогических кадров в условиях обновления содержания образования. Методическое пособие. – Астана: НАО имени И. Алтынсарина, 2015. – 48 с.

В методическом пособии представлен международный опыт по проведению аттестации педагогических кадров, дан анализ текущего состояния проведения аттестации педагогических кадров в республике, даны рекомендации по проведению аттестации педагогических кадров в условиях обновления содержания образования.

Методическое пособие предназначено для работников системы образования.

© Б. Алтынсарин атындағы
Ұлттық білім академиясы, 2015
© Национальная академия образования
им. И. Алтынсарина, 2015

Содержание

Введение.....	4
1 Изучение международного и отечественного опыта по проведению аттестации педагогических кадров: нормативное сопровождение, ресурсное обеспечение.....	7
2 Анализ текущего состояния проведения аттестации педагогических кадров в Казахстане.....	17
3 Модернизация системы аттестации педагогических кадров: опыт Назарбаев Интеллектуальных школ (НИШ).....	24
4 Методические рекомендации по проведению аттестации педагогических кадров в условиях обновления содержания образования...	31
Заключение.....	45
Список использованной литературы.....	48
Приложения.....	50

Введение

В условиях модернизации образования Республики Казахстан и обновления содержания образования перед педагогами ставится проблема решения социально - педагогических задач с учетом мировых тенденций и закономерностей развития образования.

В Государственной Программе развития образования РК акцентируется внимание на формирование профессионально-компетентной личности, конкурентоспособного специалиста, способного самостоятельно и творчески решать профессиональные задачи, осознавать личностную и общественную значимость профессиональной деятельности, нести ответственность за ее результаты [1]. Вследствие этого конкурентоспособным ресурсом деятельности педагогического работника являются не столько специальные знания, овладение информацией, освоенные технологии обучения и воспитания, сколько общая и профессионально-педагогическая культура. В решении проблемы формирования профессионально-педагогической культуры учителя в аттестационной деятельности важен не только факт овладения культурно-педагогическим наследием, но и включение учителя в процесс инновационной деятельности по созданию и внедрению педагогических новшеств.

Аттестация педагогических кадров - очень важная процедура в оценке профессионализма и качества их работы. С помощью аттестации в конечном итоге обеспечивается формирование высокопрофессионального кадрового состава организаций образования, что, несомненно, влечет за собой повышение качества образования.

Аттестация проводится с целью определения соответствия педагогического работника и приравненных к ним лиц квалификационным требованиям на основе оценки его профессиональной компетентности, а также для обеспечения единого подхода при проведении аттестации педагогических работников организаций образования.

Система образования Республики Казахстан в последние десятилетия претерпевает немаловажные изменения. Инновационные тенденции в сфере образования вызваны глобализацией общества, мобильностью человеческих ресурсов, гигантскими переменами в сфере информационно-коммуникационных технологий, перехода к доступной и многообразной информации (интернет), все более растущего влияния средств массовой информации и технологий, инноваций в науке, развития Национальной системы квалификаций.

В условиях обновления содержания образования актуальными аспектами процесса обучения становятся уточнение ожидаемых результатов образования, новые методы и подходы преподавания, объективная система оценивания (в том числе критериальная), обновление образовательной среды, обучение в течение всей жизни (*LLL*), полиязычное образование, изменения в форме организации труда и многое другое.

Принципиальные изменения в сфере образования требуют повышения качества профессионального педагогического образования. Современное содержание понятия «профессиональная компетентность» специалиста в сфере образования выходит далеко за рамки понимания педагога как человека, передающего свои знания и воспитывающего ученика, студента, а директора и работников сферы образования как специалистов, управляющих этими процессами.

Подготовка педагогических кадров является предметом особой заботы Главы государства Н.А. Назарбаева, так выступая на 13 съезде НДП «Нур Отан», он заявил: «Расходы на образование к 2016 году будут повышены до 5% от ВВП. Мы повысим статус педагога. 20 процентов из них смогут пройти повышение квалификации, в том числе в ведущих мировых образовательных центрах» [2].

Таким образом, аттестация педагогических кадров является одним из инструментов повышения качества образовательных услуг. Однако, в настоящее время аттестация не позволяет в достаточной мере оценить преподавателя, поэтому требуются новые подходы к организации данной необходимой процедуры.

В соответствии с «Правилами проведения и условиями аттестации педагогических работников и приравненных к ним лиц, занимающих должности в организациях образования, реализующих образовательные учебные программы дошкольного, начального, основного среднего, общего среднего, технического и профессионального, послесреднего образования», утвержденными приказом и.о. Министра образования и науки Республики Казахстан от «7» августа 2013 года № 323, аттестация проводится с целью определения соответствия педагогического работника и приравненных к ним лиц квалификационным требованиям на основе оценки его профессиональной компетентности, а также для обеспечения единого подхода при проведении аттестации педагогических работников организаций образования.

В Правилах определены задачи аттестации:

- обеспечение высокого качества кадрового состава педагогических работников и приравненных к ним лиц;
- повышение личностно-профессиональной готовности педагогических работников и приравненных к ним лиц к реализации задач, определяемых государственной образовательной политикой, связанных с их служебной деятельностью;
- стимулирование к непрерывному образованию педагогических работников и приравненных к ним лиц в рамках служебной деятельности.

При этом основными принципами аттестации педагогических работников и приравненных к ним лиц являются коллегиальность, открытость, системность, прозрачность, объективность [3].

В Казахстане каждый учитель работает в рамках четко установленной структуры должностей с четырьмя категориями, связанными с процессом аттестации учителей. Руководящим принципом присвоения категории является повышение учителем своего методического уровня, что позволяет

вознаграждать учителей, которые продолжают преподавательскую работу в классах.

По мере продвижения учителей к более высоким категориям в структуре должностей, они должны иметь более глубокие знания, демонстрировать более сложные и эффективные методы преподавания, брать на себя обязанности в сфере учебного процесса и системы оценивания учащихся в школе, помогать своим коллегам, т.д. Принимая во внимание потенциально более широкий спектр должностей в школе по мере продвижения учителей по служебной лестнице, можно делать вывод о том, что структура должностей способствует диверсификации карьеры. Такие возможности диверсификации уже есть в казахстанских школах, например, управленческие функции для учителей в школе, участие в методических объединениях, наставничество над молодыми учителями. Это, скорее всего, производит положительный мотивационный эффект. Однако разные категории структуры должностей не привязаны четко к определенным функциям и обязанностям в школе.

Присвоение более высокой категории структуры должностей предполагает прохождение официального процесса аттестации учителей. Эти процессы, привязанные к карьерному развитию, могут создать стимулы для того, чтобы учителя работали наилучшим образом, обеспечивать признание эффективных учителей, поддерживать профессиональное развитие, выявлять и более широко распространять надлежащую практику. Аттестация, подразумевающая изменение категорий на определенных этапах карьеры учителей, может также дать полезную информацию о подотчетности (например, сертификация учителей на соответствие профессии и выявление неэффективной работы), профессиональном развитии и продвижении по служебной лестнице. Принимая во внимание большое значение аттестации для учителей, в этом процессе участвуют внешние стороны (например, внешние оценщики, особенно по более высоким категориям), есть некоторые единые справочные документы («Типовые квалификационные характеристики должностей педагогических работников и приравненных к ним лиц»), и используется несколько видов информации и несколько оценщиков [4].

В настоящем методическом пособии представлен международный опыт по проведению аттестации педагогических кадров, дан анализ текущего состояния проведения аттестации педагогических кадров в республике. С учетом проведения аттестации педагогических работников и приравненных к ним лиц в филиалах автономной организации образования «Назарбаев интеллектуальные школы», даны методические рекомендации по проведению аттестации педагогических кадров в условиях обновления содержания образования.

1 Изучение международного и отечественного опыта по проведению аттестации педагогических кадров: нормативное сопровождение, ресурсное обеспечение

В настоящее время изучение педагогического опыта и опыта реформирования систем педагогического образования других стран приобретает особое значение. Изучение, анализ, осмысление опыта профессиональной подготовки учителей за рубежом позволяет выявить в нем то полезное, что может способствовать совершенствованию казахстанской системы педагогического образования на современном этапе, и помогает избежать ошибок, допущенных другими странами.

На сегодняшний день под влиянием глобальных перемен в сфере образования в профессиональной деятельности педагогов происходят существенные изменения, касающиеся содержания и методик обучения, средств оценивания достижений учащихся и т.д. Современные тенденции развития образования, включающие в себя, например, переход к системе непрерывного образования и рост значимости дистанционного образования, а также стремительное обновление научного и профессионального знания диктуют требования и к самим педагогам [5]. От них требуется постоянное развитие профессиональной компетентности. Причем необходимое педагогу в нынешних условиях профессиональное самосовершенствование включает в себя не только повышение квалификации, но и развитие творческой индивидуальности, формирование восприимчивости к инновациям, работу над умением адаптироваться в постоянно меняющейся образовательной среде.

Очевидно, что вопрос оценки соответствия педагога требованиям времени в данной ситуации затруднен. Аттестация учителей и преподавателей, проводимая на регулярной основе, становится жизненно необходимой. Однако она не может принести ожидаемых результатов, если она направлена лишь на выявление соответствия формальным критериям и степени владения материалом.

В разных странах проблема оценки деятельности педагогических работников (*teacher performance appraisal/evaluation*) решается по-разному. В данном случае, чтобы как можно детальнее проанализировать системы аттестации и возможные связанные с ними проблемы, целесообразным представляется обратиться к опыту как тех стран, которые занимают первые позиции в рейтингах качества образования (например, Япония, Сингапур, США, Финляндия и др.), так и тех, которые не входят в десятки лучших. Анализ систем аттестации педагогических работников в разных странах демонстрирует, что на сегодняшний день можно говорить о том, что существует несколько моделей их организации [6].

Так, например, наиболее распространенной в системе школьного образования является модель организационной подотчетности, которая предполагает ответственность педагога перед вышестоящими инстанциями - формальными институтами. Эффективность этой системы всегда высока в той мере, в какой велика способность этих формальных институтов с помощью

набора стимулов и санкций обеспечить выполнение работниками предъявляемых им требований [7]. Готовность же индивидуума следовать поставленным целям и выполнять заданные требования тем выше, чем более они понятны и достижимы. Основной проблемой аттестации педагогических работников, проводимой сверху, в данном случае является то, что цели в образовании множественны, средства их достижения не всегда очевидны, а результат - знания учащихся - не зависит только от усилий и умений педагога.

Критерии оценки при аттестации педагогов, проводимой в рамках организационной модели, могут быть различными: формальными и неформальными, спускаемыми сверху, полностью или частично сформированными на местном уровне или в рамках самого учебного заведения, простыми, стандартными или сложными, комплексными. Иногда критерием оценки выступает успеваемость учащихся. Так, в США именно достижения учащихся напрямую связывают с компетентностью педагога. И при мониторинге и оценке эффективности деятельности преподавателя проверяющие в первую очередь обращают внимание на то, какие результаты демонстрируют его ученики.

Сама же аттестация может быть как обязательной, предписанной (в большинстве случаев), так и добровольной, как, например, в Мексике. Мексиканская *Carrera Magisterial* – это одна из первых аттестационных систем, основанных на стимулировании (зарплата и различные бонусы) педагогических работников на основании результатов, продемонстрированных ими в ходе оценки. Она была разработана федеральными и региональными властями совместно с педагогическим сообществом и воплощена в жизнь в 1992 году. *Carrera Magisterial* представляет собой систему, при которой педагога оценивают с помощью серии тестов, составленных как для него, так и, как в США, для его учеников.

В Германии также действует система бонусов для успешно прошедших аттестацию. Сама процедура, которая называется служебным оцениванием, проводится раз в шесть лет и предусматривает в зависимости от ее результатов присвоение наиболее отличившимся почетных званий советника, старшего советника, директора по учебной части. Каждое из этих званий дает дополнительную надбавку к зарплате.

В противовес организационной подотчетности существует модель оценки, основанная на так называемой профессиональной подотчетности, которая предполагает, что педагог четко идентифицирует себя со своей профессией и ее стандартами. Как правило, появлению и росту такой идентификации способствует престиж педагогической деятельности в обществе. В такой модели при аттестации педагога важную роль играют профессиональные нормы и оценки коллег. Эта модель успешно применяется, например, в Финляндии и Японии.

Еще одним способом оценки эффективности деятельности педагога является выбор его в роли поставщика образовательных услуг самими потребителями образовательных услуг: учащимися и их родителями. Условно можно обозначить модель аттестации такого рода как основанную на

«подотчетности рынку» [8]. Преимущество модели такого рода заключается в том, что она поощряет конкуренцию между образовательными учреждениями, что в итоге приводит к повышению качества предоставляемых образовательных услуг. Для оценки компетентности педагога и его конкурентоспособности в рамках этой модели также часто используется тестирование учеников. Такие системы аттестации в зависимости от степени гибкости могут быть как успешными, так и не очень. Наиболее успешными становятся те из них, в которых неудачное прохождение аттестации не становится приговором для педагога и учебного заведения, все получают возможность получить второй шанс и при успешном прохождении аттестации педагог получает ряд бонусов.

Еще один важный момент при оценке деятельности педагога - это мнение родителей, представляющее собой механизм «давления» на образовательное учреждение и педагогическое сообщество. Именно готовность родителей платить за образование ребенка в том или ином образовательном учреждении в конечном итоге становится тем неформальным показателем его эффективности. Традиционно роль мнения родителей о качестве образования высока в Японии и Южной Корее.

Таким образом, моделей аттестации педагогических работников и разновидностей систем аттестации существует множество. Выбор тех или иных механизмов обуславливается приоритетом в системе образования государственных органов, мнения учащихся и их родителей или авторитетностью педагогического сообщества. Однако на сегодняшний день можно констатировать наличие консенсуса по ряду общих вопросов.

Во-первых, регулярность проведения процедуры аттестации обеспечивает мониторинг эффективности деятельности педагогов и их способности к адаптации к быстро меняющимся условиям, без чего немислим переход к непрерывному образованию. Сама процедура при этом должна носить полностью открытый, прозрачный характер.

Во-вторых, практически все страны, прибегающие к аттестации педагогических работников, включают в систему оценки различные как формальные, так и неформальные критерии: оценку экспертами, коллегами, учащимися и родителями, а также разнообразные тесты для самих педагогов и их учеников. И использование лишь одного критерия в современных условиях представляется невозможным.

В-третьих, частым во многих странах является использование оценки знаний студентов для оценки эффективности деятельности преподавателя. Однако опять же вряд ли целесообразно использовать этот показатель как основной и тем более единственный, поскольку не только компетентность педагога определяет успешность освоения материала.

Кроме того, система аттестации не должна и не может быть дамкловым мечом для педагогов и образовательных учреждений. Наиболее гибкие системы аттестации предоставляют значительно больше возможностей для развития как самим педагогам, так и системе образования в целом. Использование системы стимулов и бонусов для успешно прошедших аттестацию, и второй шанс,

обеспечение педагога возможностью получить квалифицированную помощь коллег, пройти курсы повышения квалификации и поддержка любого другого рода при неудаче – это те механизмы, которые направлены не на то, чтобы покарать, а на то, чтобы способствовать повышению компетентности преподавателя.

В настоящее время в Казахстане действует система карьерного роста педагога, включающая рост по административной службе и повышение квалификационного уровня. Первое предполагает иерархию должностей: учитель – методист – завуч – директор школы. Второе: учитель без категории – учитель второй категории – учитель первой категории – учитель высшей категории. К каждой категории предъявляются определенные квалификационные требования [3].

Для учителей общеобразовательной школы и преподавателей организаций технического и профессионального образования аттестация проводится на уровне управления образования областей, городов Астаны и Алматы, или уполномоченным органом в области образования, отраслевыми государственными органами, имеющими в своем ведении организации образования.

Подготовка к проведению аттестации организуется кадровой службой аттестующего органа по поручению его руководителя и включает следующие мероприятия:

- 1) подготовку необходимых документов на аттестуемых;
- 2) разработку графиков проведения аттестации;
- 3) определение состава аттестационных комиссий;
- 4) организацию разъяснительной работы о целях и порядке проведения аттестации.

Аттестация педагогических работников осуществляется одноэтапно путем комплексного аналитического обобщения итогов деятельности педагогического работника. При этом определяются:

- 1) выполнение требований государственных общеобязательных стандартов соответствующего уровня образования (ГОСО);
- 2) соблюдение квалификационных требований, предъявляемых к уровню квалификации педагогического работника, в соответствии с заявленной квалификационной категорией;
- 3) выполнение в своей профессиональной деятельности требований нормативных правовых актов Республики Казахстан в области образования.

Педагогический работник проходит аттестацию на присвоение (подтверждение) квалификационных категорий не реже одного раза в пять лет.

Аттестация педагогического работника осуществляется в соответствии со специальностью, указанной в дипломе об образовании, установленной штатным расписанием и указанной в трудовом договоре, приказе о приеме на работу.

В случае преподавания дисциплин, указанных в дипломе об образовании как одна специальность, аттестация педагогического работника проводится по основной должности с указанием предметов в соответствии с указанной в

дипломе специальностью.

Педагоги организаций образования по собственному желанию на основании заявления претендуют на досрочную аттестацию:

1) на вторую квалификационную категорию:

- лица, окончившие высшее учебное заведение с «отличием» в течение первого года педагогической деятельности;

- лица, окончившие высшее учебное заведение по программе «Болашак» в течение первого года педагогической деятельности;

- лица, окончившие техническое и профессиональное, послесреднее учебное заведение с «отличием» в течение первого года педагогической деятельности;

- лица, перешедшие с производства на педагогическую работу в организации технического и профессионального, послесреднего образования, имеющие стаж производственной работы не менее трех лет в течение первого года педагогической деятельности;

- лица, прошедшие повышение квалификации по уровневым курсам;

2) на первую квалификационную категорию:

- лица, перешедшие из вуза на педагогическую работу в организации образования, имеющие стаж педагогической работы не менее трех лет и академическую степень магистра в течение первого года педагогической деятельности;

- лица, имеющие вторую квалификационную категорию, являющиеся победителями профессиональных конкурсов, педагогических олимпиад областного уровня;

- лица, имеющие вторую квалификационную категорию, подготовившие участников предметных олимпиад, творческих конкурсов, научных и спортивных соревнований областного уровня, различных форм участия (очных, заочных, дистанционных);

- лица, имеющие вторую квалификационную категорию, обобщившие собственный педагогический опыт на областном уровне;

- лица, прошедшие повышение квалификации по уровневым курсам;

3) на высшую квалификационную категорию:

- лица, имеющие первую квалификационную категорию, подготовившие участников предметных олимпиад, творческих конкурсов, научных и спортивных соревнований республиканского или международного уровня, различных форм участия (очных, заочных, дистанционных);

- лица, имеющие первую квалификационную категорию, являющиеся участниками профессиональных конкурсов, педагогических олимпиад республиканского или международного уровня, различных форм участия (очных, заочных, дистанционных);

- лица, имеющие первую квалификационную категорию, обобщившие собственный педагогический опыт на областном или на республиканском, или международном уровне;

- лица, имеющие первую квалификационную категорию, получившие за межаттестационный период академическую степень магистра, доктора

философии (*PhD*), доктора по профилю по преподаваемой специальности;

- лица, перешедшие на педагогическую работу в организации образования из вуза, института повышения квалификации, организации технического и профессионального образования, имеющие стаж педагогической работы не менее трех лет;

- лица, перешедшие на педагогическую работу в организации образования, имеющие академическую степень магистра, доктора философии (*PhD*) или ученую степень по преподаваемой специальности;

- лица, прошедшие повышение квалификации на курсах по уровневым программам.

В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогическим работникам, которым до пенсии по возрасту остается не более 4 лет, имеющиеся у них квалификационные категории сохраняются до наступления пенсионного возраста. Если педагогический работник намерен завершить педагогическую деятельность в связи с выходом на пенсию, он подает в аттестационную комиссию организации образования письменное заявление с просьбой освободить его от очередного присвоения (подтверждения) категории. Педагогические работники пенсионного возраста, работающие более одного года, как в штате организации образования, так и по трудовому договору, аттестуются на общих основаниях.

1. Нормативная база аттестационных процедур:

1) Закон Республики Казахстан от 27 июля 2007 года № 319-III «Об образовании» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 21.07.2015 г.).

2) Трудовой кодекс Республики Казахстан от 15 мая 2007 года № 251-III (с изменениями и дополнениями по состоянию на 21.07.2015 г.).

3) Правила проведения и условиями аттестации педагогических работников и приравненных к ним лиц, занимающих должности в организациях образования, реализующих образовательные учебные программы дошкольного, начального, основного среднего, общего среднего, технического и профессионального, послесреднего образования», утвержденными приказом и.о. Министра образования и науки Республики Казахстан от «7» августа 2013 года № 323.

4) Государственный общеобязательный стандарт дошкольного воспитания и обучения, утвержденный постановлением Правительства Республики Казахстан от 23 августа 2012 года № 1080 (ГОСО РК 1.4.002-2012).

5) Государственный общеобязательный стандарт среднего образования (начального, основного среднего, общего среднего образования), утвержденный постановлением Правительства РК от 23 августа 2012 года №1080 (ГОСО РК 1.4.002-2012).

6) Государственный общеобязательный стандарт начального образования, утвержденный постановлением Правительства Республики Казахстан от 25 апреля 2015 года №327 «О внесении изменений и дополнений в постановление Правительства Республики Казахстан от 23 августа 2012 года №1080 «Об утверждении государственных общеобязательных стандартов образования соответствующих уровней образования» (ГОС НО РК).

7) Постановление Правительства Республики Казахстан от 17 мая 2013 года № 499 «Об утверждении Типовых правил деятельности организаций образования соответствующих типов, в том числе Типовых правил организаций образования, реализующих дополнительные образовательные программы для детей».

8) Постановление Правительства Республики Казахстан от 30 января 2008 года № 77 «Об утверждении Типовых штатов работников государственных организаций образования и перечня должностей педагогических работников и приравненных к ним лиц».

9) Постановление Правительства Республики Казахстан от 29 декабря 2007 года № 1400 «О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий» (с последними изменениями от 31 мая 2014 года № 598).

10) Приказ Министра национальной экономики Республики Казахстан от 29 декабря 2014 года №179 «Об утверждении Санитарных правил «Санитарно-эпидемиологические требования к объектам образования».

11) Приказ Министра образования и науки РК от 20 декабря 2013 года №557 «Об утверждении типовых учебных планов дошкольного образования Республики Казахстан».

12) Приказ Министра образования и науки РК от 25 июля 2013 года №296 «О внесении изменений в приказ Министра образования и науки РК от 8 ноября 2012 года №500 «Об утверждении типовых учебных планов начального, основного среднего, общего среднего образования РК».

13) Приказ Министра образования и науки РК от 27 ноября 2013 года №471 «О внесении изменений в приказ Министра образования и науки РК от 8 ноября 2012 года №500 «Об утверждении типовых учебных планов начального, основного среднего, общего среднего образования РК».

14) Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 25 февраля 2014 года №61 «О внесении изменения и дополнений в приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 8 ноября 2012 года №500 «Об утверждении типовых учебных планов начального, основного среднего, общего среднего образования Республики Казахстан».

15) Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 3 апреля 2013 года №115 «Об утверждении типовых учебных программ по общеобразовательным предметам, курсам по выбору и факультативам для общеобразовательных организаций».

16) Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 15 июля 2014 года № 281 « О внесении изменения в приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 3 апреля 2013 года №115 «Об утверждении типовых учебных программ по общеобразовательным предметам, курсам по выбору и факультативам для общеобразовательных организаций».

17) Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 29 мая 2013 года №206 «Об утверждении Типовых правил деятельности видов дошкольных организаций».

18) Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 17 сентября 2013 года №375 «Об утверждении Типовых правил деятельности по видам общеобразовательных организаций (начального, основного среднего и общего среднего образования)».

19) Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 14 июня 2013 года №228 «Об утверждении Типовых правил деятельности видов организаций дополнительного образования для детей».

20) Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 4 июля 2013 года №258 «Об утверждении Типовых правил деятельности видов специальных организаций образования для детей с ограниченными возможностями в развитии».

21) Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 13 июля 2009 года №338 «Об утверждении Типовых квалификационных характеристик должностей педагогических работников и приравненных к ним лиц».

22) Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 3 апреля 2015 года №159 «О внесении изменений в приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 6 ноября 2014 года №455 «О пилотном внедрении обновленного содержания образования».

2. Организационно-методические условия прохождения аттестации.

Основными задачами аттестации педагогических работников являются:

- стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогических работников, их методологической культуры, личностного профессионального роста, использования ими современных педагогических технологий;

- повышение эффективности и качества педагогического труда;

- выявление перспектив использования потенциальных возможностей педагогических работников;

- учет требований государственных образовательных стандартов к кадровым условиям реализации основных образовательных программ;

- определение необходимости повышения квалификации педагогических работников;

- обеспечение дифференциации уровня оплаты труда педагогических работников.

Для решения данных задач определяются этапы:

- аттестация в целях установления соответствия уровня квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой, второй или высшей).

1. Тестирование с использованием компьютерной техники.

2. Компьютерная презентация методической разработки раздела учебной (воспитательной) программы, программы развития направления деятельности (для методистов учреждений дополнительного образования детей).

3. Портфолио педагогического работника в бумажном или электронном варианте на выбор аттестуемого за предшествующий межаттестационный период (3 года на выбор аттестуемого).

- аттестация с целью подтверждения соответствия занимаемой должности (по представлению руководителя УО).

Аттестация стимулирует педагогических работников к развитию своего профессионального мастерства. Как одну из форм аттестации педагогических кадров можно рассматривать конкурсы профессиональных достижений. Конкурсы профессиональных достижений – это массовые педагогические мероприятия, представляющие собой комплексную деятельность в системе повышения квалификации, выступающие средством развития творческой активности педагогических работников, фактором их профессионального роста. Опыт проведения разнообразных профессиональных конкурсов («Учитель года»; «Воспитатель года»; «Самый классный классный»; «Педагог дополнительного образования» и др.) позволяет определить их как профессиональное соревнование педагогов всех категорий, независимо от возраста и стажа, на лучшее выполнение некоторых педагогических функций (в области преподавания, воспитания, коммуникации, в научно-исследовательской сфере). Цель конкурса - выявление талантливых педагогов и поощрение их творчества; предоставление возможности работникам образования реализовать потребность в публичном представлении своего мастерства, опыта, в творческом самовыражении, самореализации; в поощрении, награде, в профессиональном общении, в профессиональном и должностном продвижении.

Однако, специфика конкурса педагогических достижений, в отличие от аттестации педагогических кадров состоит в том, что конкурс влияет, прежде всего, на творческий компонент учительской профессии. Поскольку участие в конкурсе не отражается на заработной плате учителя, а количество участников конкурса растет, можно предположить, что у учителей существует потребность в независимой общественной оценке их деятельности и в общественном признании, которую частично и удовлетворяет конкурс педагогических достижений. Конкурс педагогических достижений также является механизмом управления педагогической карьерой, т.к. предоставляет не только поле для демонстрации своего творчества, но и задает цели развития, обозначает ориентиры (введение конкурса по номинациям). Конкурс, так же как и аттестация педагогических кадров, является значимым полем деятельности не только конкурсантов, но и большого количества педагогов, привлекаемых к работе конкурсных комиссий и рабочих групп на уровне района, города, области. Существуют инвариантные составляющие конкурса педагогических достижений, такие как добровольное предъявление достижений для общественной оценки, публичное сравнение этих достижений, отражающие задачи развития образовательных систем на том или ином этапе.

Профессиональное становление учителя в ходе квалификационной аттестации рассматривается как целостный, системно организованный процесс, осуществляемый в логике непрерывного педагогического образования. Он состоит из трех основных взаимосвязанных этапов: мобилизационный, вариативный, интегративный. Каждый из этапов отличается по целям, содержанию и методам, направленности педагогического взаимодействия, но

их объединяет ориентация на курсовую подготовку учителя к аттестации.

Целью этапа мобилизации является организация педагогом собственной активности в аттестационном процессе, самопознание педагогической деятельности относительно заявленной квалификационной категории и самоопределение; актуализация потребности повышения квалификации.

Вариативный этап предполагает внедрение образовательных программ, обеспечивающих возможность выбора индивидуальной траектории в соответствии со своими способностями, интересами и заявленной категорией.

Интегративный этап выполняет функцию соединения профессиональных знаний и умений с развитием личностных качеств учителя и творческой самореализации.

2 Анализ текущего состояния проведения аттестации педагогических кадров в Казахстане

«Современное геополитическое, экономическое и социальное состояние казахстанского общества, интеграция в мировое образовательное пространство требует модернизации системы среднего общего образования Республики Казахстан, что обуславливает необходимость пересмотра целей, структуры и содержания школьного образования и увеличения срока обучения» [9].

В целях реализации социального заказа в республике создается и расширяется сеть инновационных типов образовательных структур, ориентированных на раскрытие интеллектуального, духовного и физического потенциала учащегося, их индивидуальных способностей, интересов и возможностей (Назарбаев интеллектуальные школы, лицеи, гимназии, частные и многопрофильные школы, школы (классы) с углубленным изучением ряда учебных дисциплин и т.д.).

В данном контексте аттестация педагогических работников выступает как комплексная оценка уровня квалификации, педагогического профессионализма и продуктивности деятельности работников образования.

Ожидаемым результатом профессионального становления педагогов становится появление новых областей и форм педагогического взаимодействия, а также повышение творческой инициативы и профессиональной компетентности.

Аттестация проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности или установления соответствия уровня квалификации педагогических работников требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям.

Целью аттестации является также стимулирование роста квалификации и профессионализма, качества педагогического труда, развитие творческой инициативы, а также обеспечение социальной защищенности педагогов в условиях рыночных экономических отношений путем дифференциации оплаты труда [10].

С целью определения текущего состояния организации и проведения аттестации педагогических работников Национальной академией образования им. И. Алтынсарина был проведен анализ материалов по организации и проведению аттестации педагогов, предоставленных Управлениями образования (далее УО), а также опрошены 300 учителей 30-ти общеобразовательных школ всех регионов Республики Казахстан (из них 16 школ городских, 10 сельских и 4 МКШ).

По данным УО РК в 2014 году количество педагогов, успешно прошедших аттестацию на заявленную категорию, составило 34 126 человек, а также подтвердили уровень квалификации 16 668 педагогов.

Процедура аттестации педагогического персонала проводится на основании Правил проведения и условий аттестации педагогических работников и приравненных к ним лиц, занимающих должности в организациях

образования, реализующих образовательные учебные программы дошкольного, начального, основного среднего, общего среднего, технического и профессионального, послесреднего образования (Приказ МОН РК от 7 августа 2013 года № 323).

Заявки учителей по аттестации рассматриваются комиссиями, образуемыми на уровне школы по 2-ой категории, на районном уровне по 1-ой категории и на областном уровне по высшей категории (и иногда по 1-ой категории). На уровне школы комиссии формируются из числа работников школы, занимающих высокое положение, включая учителей высшей категории. В небольших школах комиссии могут включать учителей из соседних школ. На всех уровнях комиссии обычно включают «наиболее квалифицированных педагогических работников», представителей профсоюзов, членов методических и педагогических объединений.

Критериями аттестации учителей являются типовые квалификационные характеристики должностей педагогических работников. Они распространяются на всех учителей и делятся на три основных области: должностные обязанности, необходимые дополнительные знания, квалификационные требования.

Должностные обязанности касаются основных обязанностей учителей (например, содействие развитию социальных и индивидуальных способностей учащихся, подготовка поурочных планов, общение с родителями), в то время как необходимые дополнительные знания включают в себя углубленное знание Конституции Республики Казахстан, нормативных правовых актов и их применения в секторе образования. С учетом критериев, относящихся к данной категории, аттестационная комиссия рассматривает свидетельства наличия педагогического опыта и практики (подготовка уроков и учебно-методических материалов); прохождения обучения по повышению квалификации и участия в профессиональных мероприятиях (конференции, педагогические конкурсы, семинары); участия в экспериментальной деятельности, разработке программ обучения, курсов, руководств коллегами (включая профсоюзы, творческие коллективы); участия в управлении учебным заведением. Также рассматривается информация, полученная по итогам независимой оценки качества преподавания с точки зрения родителей и учащихся, и данные об учебных достижениях учащихся (например, результаты участия учащихся в олимпиадах и других конкурсах) [4]. Процесс аттестации также включает собеседование с учителем и наблюдение за уроком.

После рассмотрения представленных материалов и собеседования с учителем, аттестационная комиссия принимает одно из следующих решений: i) учитель соответствует категории, на которую претендует, т.е. категория учителя повышается, если он претендует на повышение категории, или сохраняется, если учитель претендует на сохранение текущей категории; ii) учитель подлежит повторной аттестации, т.е. учителю предоставляется второй шанс; или iii) учитель не соответствует категории, на которую претендует, т.е. категория учителя не повышается, если он претендует на повышение категории, или категория отзывается, если учитель претендует на

сохранение текущей категории. Таким образом, теоретически, если учитель не сможет пройти аттестацию, его категория может быть понижена до более низкой категории, хотя неясно, как часто бывают такие случаи [4]. Учитель может также обжаловать решение комиссии.

В отличие от процедур оценки учителей, аттестация руководящих кадров школ в Казахстане все еще на начальном этапе развития. Законодательство предусматривает аттестацию один раз в три года директоров школ, но не содержит каких-либо требований об аттестации других руководящих кадров. Официальные критерии оценки еще не установлены и на практике аттестация директоров школ проходит во время процесса внешней оценки школы путем рассмотрения достижений учащихся (например, средний балл по ЕНТ, успехи на олимпиадах) и годовых отчетов о профессиональном развитии учителей [11]. Результаты аттестации не влияют на оплату труда директоров или их карьерный рост. Другие руководящие кадры школ не проходят аттестацию на предмет руководящих функций, но могут подлежать регулярной аттестации в отношении их педагогической нагрузки.

В нормативную правовую базу процедуры аттестации внесены изменения и дополнения в части присвоения той или иной категории в зависимости не только стажа работы, но и личного профессионального результата. Кроме того, в целях привлечения в учительскую среду молодых педагогов, в том числе и выпускников программы «Болашак» предусмотрено присвоение соответствующих квалификационных категорий. Одновременно высшая квалификационная категория присваивается учителям, имеющим академическую степень магистра, доктора философии (*PhD*) или ученую степень по преподаваемой специальности.

Вместе с тем актуальной остается разработка такого механизма проведения аттестации, который позволил бы, с одной стороны, сохранить потенциал компетентных специалистов, а с другой - мотивировать педагогов к повышению своего образовательного уровня, тем самым, развивая систему образования в целом.

По данным УО качественный состав педагогов, осуществляющих профессиональную деятельность в системе общего среднего образования страны, за три года показывает незначительную динамику роста доли педагогов, имеющих высшую (+1,8%) и первую категории (+0,6%). При этом общий процент учителей с высшей и первой квалификационной категориями в 2014 году составил 47%, что практически достигло показателя, обозначенного в Госпрограмме развития образования до 2020 года (доля педагогов с высшей и первой категориями в 2016 году – 49%).

Снижение показателя доли педагогических кадров без категории за три последних года (-1,4%) может быть причиной того, что профессия учителя все еще является не престижной для молодежи страны. Ввиду низкой учительской заработной платы выпускники педагогических вузов и колледжей предпочитают более высокооплачиваемую сферу деятельности.

В территориальном контексте, несмотря на большую численность учителей, работающих в сельских школах, их доля с высшей категорией вдвое

ниже, чем в городе. Данный дисбаланс связан с тем, что в сельских школах, во-первых, преобладает доля молодых специалистов, не имеющих соответствующего стажа педагогической деятельности для повышения уровня квалификации.

Во-вторых, зачастую учителя сознательно не стремятся повышать свою категорию, что является следствием их ограниченного ресурса свободного времени для прохождения курсов повышения квалификации в областном центре (особенности уклада жизни на селе, отсутствие замены учителя-предметника и другие объективные причины).

Распределение высококвалифицированных учителей в разрезе регионов страны также неравнозначно. Так, доля учителей с высшей категорией наиболее высока в городах Астана и Алматы (27-30% чел.), что связано с их большей возможностью продемонстрировать не только личные (методическая работа, публикации и др.), но и ученические достижения на региональном и республиканском уровне (олимпиады, конкурсы, результаты ВОУД, ЕНТ). При этом сдерживающим фактором профессионального самообразования учителей сельских школ, а также участия школьников в онлайн конкурсах, олимпиадах является низкое качество интернет ресурса.

Самый низкий показатель доли учителей с высшей квалификационной категорией в течение трех лет наблюдается в Кызылординской области (2012 год - 3,3 %, 2013 год - 4,1%, 2014 год – 4,4% чел.). Наибольший разброс значений показателя квалификационного уровня педагогов с высшей категорией отмечается в сельских и городских школах Акмолинской (29% и 21%) и Павлодарской областей (29,7% и 21,5%).

Отсутствует положительная динамика роста качественного состава учителей в Западно-Казахстанской, Северо-Казахстанской и Южно-Казахстанской областях.

Все опрошенные учителя имеют высшее образование; средний возраст составляет 37 лет; средний стаж педагогической деятельности – 14, 15 лет; 85% респондентов проходили последние курсы повышения квалификации на базе центра повышения квалификации «Өрлеу» (АО НЦПК «Өрлеу»), на базе ЦПМ НИШ – 9% опрошенных.

Вопросы анкеты, составленной сотрудниками НАО им. И.Алтынсарина, были направлены на выявление отношения учителей к организации и проведению аттестационной процедуры.

Все учителя-респонденты обозначили аттестацию как важную и значимую процедуру для себя и школы, т.к. считают, что аттестация дает возможность раскрыть свои профессиональные возможности, раскрыть себя как личность.

В ходе анкетирования было установлено, что аттестацию проходили с целью:

- установления соответствия занимаемой должности 37 % учителей;
 - установления соответствия квалификации требованиям квалификационной категории 54%;
 - повышения заработной платы 12% опрошенных.
- 97 % анкетирзуемых получают достаточно информации при подготовке к

аттестации, из них 192 учителя получают грамотную методическую помощь, 63 получили морально-психологическую поддержку руководства организации образования и 11% или 33 учителя указали на частичную поддержку, и лишь 12 педагогов не получили методическую помощь.

Все 300 учителей устраивает периодичность проведения аттестации (раз в 5 лет), а также 97% респондентов указали на то, что не испытывали трудностей при подготовке к аттестации и во время прохождения аттестационной процедуры не наблюдали каких-либо конфликтных ситуаций.

23% респондентов при подготовке к аттестации пришлось воспользоваться дополнительными услугами (в т.ч. на платной основе) при прохождении пробного тестирования и оформлении портфолио.

На вопрос «Что по Вашему мнению нужно сделать для улучшения содержания аттестационных процедур?» 65% учителей предложили освободить от тестирования учителей, которые неоднократно подтверждали высшую категорию. Практически все респонденты предлагают исключить тестирование при каждой последующей аттестации, а 2% опрошенных учителей считают тестирование унизительной процедурой.

Также учителями были внесены следующие предложения и пожелания к организации и проведению аттестации:

- исключить печатные статьи, включить разработки уроков по определенным темам, тем самым дать возможность раскрыть творческие способности учителя, его методы и приемы;
- ускорить процедуру от представления портфолио до получения приказа и сертификата о присвоении категории;
- не так часто менять положения об аттестации;
- сделать процедуру прохождения аттестации честной и прозрачной, не зависящей от симпатии или антипатии руководителей;
- учитывать не только заслуги, а стаж и опыт работы педагога.

Таким образом, аттестация является обязательной процедурой для педагогических работников системы образования. Она стимулирует рост профессионального мастерства и развитие творческой инициативы педагогов. Аттестация также способствует повышению уровня теоретической подготовки педагогических работников и поддерживает авторитет педагогического звания.

Главным механизмом оценки учителей в Казахстане является процесс аттестации учителей, который подтверждает компетентность учителей на определенном уровне структуры должностей, поэтому этот процесс имеет большие последствия для учителей. Когда процесс оценки имеет большие последствия для карьеры и заработной платы учителей, они, скорее всего, будут менее склонными к выявлению слабых сторон их практики и обсуждению своего потенциала для развития, что подрывает функцию развития. По сути, самооценка учителей, возможно, менее значима, когда она связана с процессом, имеющим для них большие последствия. В то время как в Казахстане распространены процессы оценки учителей, реализуемые внутри школы, они, как правило, служат в качестве информации для процесса аттестации учителей и, судя по всему, используются менее формативно для

выявления потребностей учителей в развитии. Восприятие процесса оценки учителей в секторе образования и обществе все еще сильнее сконцентрировано на аспектах контроля и подотчетности [4].

Еще одним проблемным аспектом является использование первичных данных об учебных достижениях (результаты стандартизированных программ оценки, таких как ЕНТ, призовые места учащихся на олимпиадах и других соревнованиях) для оценки отдельных учителей. Результаты ЕНТ и олимпиад зависят не только от работы оцениваемого учителя, но и, например, от влияния семьи учащегося, прошлого обучения учащегося или ресурсов школы [4]. Очевидно, что это ставит некоторых учителей, например тех, кто работает в более благополучных школах, в более благоприятное положение, чем других учителей, в отношении получения положительной оценки. Кроме того, использование определенных показателей успеваемости учащихся при оценке отдельных учителей может привести к стратегически важной реакции со стороны учителей и школ, например:

1) учителя будут концентрироваться только на учебных достижениях, которые будут оцениваться в ЕНТ или олимпиадах, а не на полном спектре компетенций, предусмотренных учебной программой («натаскивание на тесты» и «сужение учебной программы»);

2) учителя будут игнорировать важные межпредметные учебные достижения;

3) время, предназначенное для учебной программы, будет использоваться для специальной подготовки к оцениванию;

4) негативное воздействие на оценивание, проводимое учителем, и участие учащихся в насыщенных мероприятиях, предусмотренных учебной программой, через которые учителя могут по-настоящему понять учебные достижения учащихся.

Определение потребностей в профессиональном развитии не является обязательным требованием в существующей практике оценки учителей. По итогам аттестации учителей не составляется систематический план профессионального развития для каждого оцениваемого учителя. Аналогичным образом, даже если практика оценки отличается в разных школах, в большинстве случаев процессы оценки учителей, проводимые внутри школы, не включают в числе их главных целей разработку плана профессионального развития для каждого учителя школы. Не имея четкой связи с возможностями профессионального развития, процесс оценки не достаточен для улучшения работы учителей, и в результате он часто становится бессмысленным мероприятием, который вызывает недоверие или, в лучшем случае, безразличное отношение со стороны оцениваемых учителей. Аналогичным образом, отсутствие стандартов учителей тоже может приводить к несогласованности внутренних процессов оценки учителей разных школ (из-за чего возникает вопрос о справедливости при сравнении разных школ) и неспособности системы обеспечить качество такого процесса.

Проводимая в настоящее время процедура аттестации чаще всего носит констатирующий характер, что не позволяет своевременно включать

внутренние силы педагога для творческой самореализации. Часто встречается, что многие учителя не готовы к творческой, инновационной деятельности и не стремятся к реализации своего личностного и профессионального потенциала в педагогической деятельности. В значительной степени это обусловлено тем, что не уделяется должное внимание индивидуальной траектории профессионального становления учителя и общим закономерностям данного процесса.

3 Модернизация системы аттестации педагогических кадров: опыт Назарбаев Интеллектуальных школ (НИШ)

Современные требования к отечественному образованию обусловлены необходимостью обеспечения ускоренного социально-экономического развития Казахстана, потребностью в подготовке профессиональных кадров с управленческой компетентностью и адаптивно-творческой готовностью к деятельности в условиях наукоемкого высокотехнологического производства и инновационного развития рынка. В Стратегии развития Казахстана до 2050 года отмечено, что ведущим фактором экономического и социального прорыва в грядущий век являются «сами люди, их воля, энергия, настойчивость, знания», а основным принципом развития общества в XXI веке станет конкурентоспособность нации, определяемая, в первую очередь, уровнем образованности. Поэтому одним из приоритетных направлений государственной образовательной политики в стране является конструирование инновационной, адаптированной, компетентной и профессионально-ориентированной системы образования, нацеленной на поддержку и развитие детей и молодежи, как бесценного достояния и основного интеллектуального и творческого потенциала государства, способных занять ключевые места в управлении государством, экономике, науке и культуре.

Переход на компетентно-ориентированную школу, в которой профессиональный уровень педагогов, специально созданная образовательная среда являются основой для построения особой модели обучения и воспитания детей требует обновления содержания, отбора методов и совершенствование технологии образовательного процесса. Таким образом, происходит ориентация на образование как на гибкий инструмент расширения и реализации жизненного потенциала, обеспечивающего современные карьерные возможности для высокоинтеллектуальной молодежи [12].

Общеобразовательная школа не в полной мере решает такую задачу, поэтому стало необходимым построение специальной инфраструктуры - сети элитных школ для одаренных детей и создание специализированных программ обучения, отвечающих мировым образовательным стандартам, реализуемых акционерным обществом «Назарбаев Интеллектуальные школы» как проект создания Интеллектуальных Школ Первого Президента Республики Казахстан по всей стране.

Модернизации системы среднего образования во многом способствует стратегия и политика «Назарбаев Интеллектуальных школ». Данные школы являются стартовыми площадками по разработке, внедрению и апробации учебно-воспитательных программ для детского сада, предшколы и образовательных программ 12-летнего обучения.

Образование, общественный прогресс и будущее страны неразрывно связаны и взаимообусловлены. Система образования является особой сферой человеческой деятельности, которая затрагивает интересы каждого человека, интересы всего общества. Осуществляя целенаправленное развитие и воспитание подрастающего поколения, система образования тем самым

подготавливает новые общественные отношения, новый образ жизни людей Казахстана. В период научно-технического прогресса возрастает роль человека с профессиональной подготовкой, научным мировоззрением. Для всех сфер жизни человека материальной, культурной, социально-политической все большую роль играет уровень их образованности, культуры, гражданской ответственности. В связи с тем, что общеобразовательная школа не в полной мере решает такую задачу, необходимо построение специальной инфраструктуры – сети элитных школ для одаренных детей и создание специализированных программ обучения, отвечающих мировым образовательным стандартам.

Кадровый состав педагогического персонала Интеллектуальных школ формируется из числа наиболее подготовленных казахстанских и имеющих опыт работы в международных программах иностранных преподавателей.

Для обеспечения высокого качества оказания образовательных услуг подбор педагогических работников для работы в Интеллектуальных школах производится на конкурсной основе.

Критерии подбора педагогических работников разрабатываются с учетом специфики школы, наиболее приоритетными из них являются:

- наличие специального профессионального образования;
- психологическая устойчивость, умение работать в команде, готовность к инновационной деятельности;
- комплексное использование в работе профессионально-педагогических и предметных знаний;
- способность к творчеству, импровизации, индивидуальный творческий поиск;
- коммуникативные способности, хорошее владение риторикой;
- наличие личных достижений в педагогической деятельности;
- владение современными информационно-коммуникативными технологиями;
- владение казахским, русским, английским и другими языками.

Важным условием формирования высококвалифицированного педагогического персонала, отвечающего требованиям образовательной модели Интеллектуальной школы, является - ознакомление учителя с образовательной моделью Интеллектуальной школы, подходами к обучению, направленными на достижение целей и задач интегрированных учебных программ.

В целях профессионального развития педагогов Интеллектуальных школ разработана Система повышения квалификации по принципу совершенствования педагога на протяжении всей жизни (*Life Long Learning*), представляет собой модульную накопительную систему [13].

Каждый модуль состоит из трех уровней компетентностей по возрастающей степени сложности. Уровень педагога по модулям подтверждается соответствующими сертификатами.

Содержательное наполнение (тематика и уровни) модулей могут меняться в соответствии с ростом потенциала педагога и требованиями Интеллектуальной школы. Курсовое обучение педагогов проводится в школе, в

стране, за рубежом, *on* и *off-line*.

Обучение педагогов в школе реализуется по методу «равный по положению» (*Peer Education*), где обучение проводится коллегами, то есть языковые курсы – учителями казахского, русского и английского языков, ИКТ – учителями информатики. Это позволяет полноценно использовать потенциал педагогов, имеющих фундаментальную предметную подготовку, прошедших конкурсный отбор. Кроме того, данное обучение является наименее финансово затратным.

Обучение в стране осуществляется с привлечением специалистов республиканского и международного уровней. Обучение за рубежом осуществляется на базе организаций образования с привлечением лучших специалистов международного уровня. *On* и *off-line* обучение педагогических работников осуществляется с использованием единой информационно-образовательной среды.

Курсы повышения квалификации предусматривает индивидуальную траекторию обучения учителя (таблица 1). Система профессионального развития предоставляет возможность присвоения уровней профессиональной компетентности педагогов. Данные уровни присваиваются педагогу в ходе обязательной аттестации, которая проводится раз в два-три года.

Таблица 1 – Повышение квалификации педагогов в зарубежных организациях образования

Показатели	Ед. измерения	2013	2014	2015
Количество педагогов, прошедших курсы повышения квалификации за рубежом (сертификат)	Человек	50	68	64

Профессиональное развитие педагогических работников тесно связано с дифференцированной оплатой труда в зависимости от уровня профессиональной компетентности педагога (таблица 2).

Таблица 2 – Квалификационные экзамены по программам *IELTS*, *TOEFL*, *SAT I, II*

Показатели	Ед. измерения	2013	2014	2015
Количество педагогов, сдавших экзамены на международные сертификаты	Человек	50	68	67

Аттестация проводится согласно Правилам аттестации педагогических работников и приравненных к ним лиц в филиалах автономной организации образования «Назарбаев Интеллектуальные школы». Правила аттестации разработаны на основе Трудового кодекса Республики Казахстан, Закона Республики Казахстан «Об образовании», Стратегии развития автономной организации образования «Назарбаев Интеллектуальные школы» до 2020 года и Устава автономной организации образования «Назарбаев Интеллектуальные школы» (далее НИШ).

Данные правила определяют порядок организации и проведения аттестации педагогических работников и приравненных к ним лиц в филиалах НИШ.

Аттестация учителей НИШ проводится в целях определения развития роста профессиональных достижений в педагогической деятельности, ориентированных на современные потребности развития образовательной системы (таблица 3).

Таблица 3 – Повышение квалификации и аттестация

Показатели	Ед. измерения	2013	2014	2015
Количество педагогов, прошедших курс повышения квалификации	Человек	300	378	362
Количество педагогов, прошедших аттестацию	Человек	200	350	358

Основными задачами аттестации являются:

- реализация Миссии АОО через стимулирование профессионального роста педагогических работников и приравненных к ним лиц;
- повышение эффективности и качества педагогического труда;
- раскрытие и выявление перспектив использования потенциальных возможностей педагогических работников и приравненных к ним лиц;
- стимулирование педагогических работников и приравненных к ним лиц к непрерывному образованию, самообразованию, повышению квалификации;
- присвоение или подтверждение уровня педагогического мастерства;
- обеспечение дифференцированного подхода к оплате труда педагогических работников и приравненных к ним лиц;
- формирование кадрового резерва.

Основными принципами аттестации являются: открытость, прозрачность, коллегиальность, системность.

Для работников, участвующих в аттестации устанавливаются шесть уровней педагогического мастерства: «учитель-стажер», «учитель», «учитель-модератор», «учитель-эксперт», «учитель-исследователь», «учитель-мастер», а также устанавливаются два уровня педагогического мастерства: «базовый

уровень», «1-й уровень». Сертификат третьего уровня учителя получают по результатам квалификационного экзамена (надбавка к заработной плате - 30%) 3 уровень Сертификат второго уровня учителя получают по результатам квалификационного экзамена (надбавка к заработной плате - 70%) 2 уровень Сертификат первого уровня учителя получают по результатам квалификационного экзамена (надбавка к заработной плате - 100%) 1 уровень.

Уровень педагогического мастерства действителен до следующей аттестации. Аттестации не подлежат следующие работники:

- 1) беременные женщины;
- 2) находящиеся в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Аттестация этих работников возможна через два года после выхода на работу при обязательной аттестации, через один год – при досрочной аттестации;
- 3) пенсионного возраста и не достигшие пенсионного возраста (три года до пенсионного возраста).

Досрочная аттестация проводится по заявлению работника, претендующего на повышение уровня педагогического мастерства, один раз в три года:

- 1) до наступления срока обязательной аттестации при наличии стажа работы в Школе не менее одного года;
- 2) по истечении одного года с момента прохождения предыдущей обязательной аттестации.

Рабочими органами по организации и проведению аттестации являются в: - структурное подразделение, в функции которого входит проведение аттестации;

- кадровая служба.

Ежегодно соответствующее объявление о сроках проведения аттестации и аттестационные задания размещаются на интернет-ресурсе. Филиал «Центр педагогических измерений» АОО НИШ разрабатывает аттестационные задания для аттестуемых работников и инструменты оценивания аттестационных заданий [14].

Аттестуемые работники, представляют в рабочий орган НИШ:

- 1) в течение трех рабочих дней заявление по форме согласно настоящим Правилам;
- 2) в течение двух месяцев следующие аттестационные материалы:
 - копию выписки из протокола аттестационной комиссии о прохождении последней аттестации;
 - заполненный аттестуемым работником/Школой лист оценки аттестуемого работника согласно настоящим Правилам;
 - выполненные аттестационные задания;
 - копии документов об уровне владения государственным и английским языками, информационно-коммуникационной компетентности (Казтест, английский язык, ИКТ).

Затем предоставляются:

- 1) в течение десяти рабочих дней со дня объявления о проведении

аттестации утвержденные приказом руководителя школы списки заявленных на аттестацию работников;

2) в течение двух месяцев со дня объявления о проведении аттестации аттестационные материалы аттестуемых работников, претендующих на уровни педагогического мастерства «учитель-модератор», «учитель-эксперт», «учитель-исследователь», «учитель-мастер» на электронных носителях.

В течение месяца со дня получения аттестационных материалов организуется работа по шифрованию выполненных аттестационных заданий и передаче их экспертам по оцениванию для проведения оценки. Эксперты по оцениванию в течение месяца со дня получения зашифрованных материалов представляют в рабочий орган заключение по результатам проверки выполненных аттестационных заданий аттестуемых работников.

В случае выявления факта плагиата при проверке аттестационных заданий эксперты по оцениванию указывают его в заключении. Если в выполненных аттестационных заданиях обнаружен плагиат, аттестуемый работник:

- не допускается к досрочной аттестации;
- подлежит увольнению по инициативе работодателя при обязательной аттестации.

Формируются аттестационные материалы и представляются на заседание аттестационной комиссии. Заседания аттестационных комиссий проводятся в соответствии с графиками.

Процесс аттестации в Школах контролируют наблюдатели. Наблюдатели в своей деятельности руководствуются Инструкцией для наблюдателя за процессом аттестации работников НИШ согласно настоящим Правилам.

Аттестация работников осуществляется аттестационными комиссиями АОО и НИШ, утвержденными приказами руководителей АОО, НИШ соответственно. Аттестационные комиссии состоят из председателя, членов и секретаря. Количество членов аттестационной комиссии составляет не менее пяти человек; секретарь не является членом аттестационной комиссии. В состав аттестационной комиссии входят работники НИШ, филиалов и дочерних организаций.

Работники на период прохождения ими аттестации не могут быть включены в состав аттестационной комиссии.

Аттестационная комиссия по результатам представленных материалов, собеседования с аттестуемым работником и на основании шкалы оценивания деятельности работников согласно настоящим Правилам принимает одно из следующих решений:

1) соответствует заявленному уровню педагогического мастерства. Данное решение принимается при соответствии аттестуемого работника квалификационным требованиям к заявленному уровню;

2) не соответствует заявленному уровню педагогического мастерства. Данное решение принимается при несоответствии аттестуемого работника квалификационным требованиям к имеющемуся уровню педагогического мастерства.

В случае несоответствия аттестуемого работника имеющемуся уровню

педагогического мастерства:

- при досрочной аттестации за ним сохраняется имеющийся уровень до завершения срока его действия;

- при обязательной аттестации у аттестуемого работника с уровнем педагогического мастерства «учитель»/«учитель-модератор»/«учитель-эксперт»/«учитель-исследователь»/«учитель-мастер»/«работник 1-й категории» уровень снижается на один; «учитель-стажер» или «работник с базовым уровнем» – подлежит увольнению по инициативе работодателя в соответствии с действующим законодательством как не соответствующий квалификационным требованиям.

Если при очередной обязательной аттестации аттестуемый работник повторно не смог подтвердить имеющийся уровень педагогического мастерства, то он по инициативе работодателя подлежит увольнению в соответствии с действующим законодательством как лицо, не соответствующее квалификационным требованиям.

Решение аттестационной комиссии принимается путем открытого голосования большинством голосов. При равенстве голосов голос председателя аттестационной комиссии является решающим. Решение считается правомочным, если на заседании аттестационной комиссии присутствовало не менее двух третей ее состава.

Руководитель НИШ на основании решения аттестационной комиссии в течение трех рабочих дней издает приказ об изменении размера должностных окладов аттестованных работников с первого числа месяца, следующего после даты издания соответствующего приказа [14].

На сайте НИШ открыт специальный раздел «Учителям» по предметам математика, физика, химия, биология и английский язык. Опытные учителя Интеллектуальных школ делятся своими поурочными планами, методическими разработками, а также демонстрируют практические занятия в видеоуроках.

Данный информационный ресурс должен пополняться лучшими образовательными материалами, представленными преподавателями со всего Казахстана. Необходимо создать единое информационно-методическое пространство в масштабах республики.

Из числа слушателей курсов повышения квалификации педагогов Центра педагогического мастерства формируется сетевое сообщество на базе образовательной платформы. Профессиональное сетевое сообщество позволит учителям, проживающим в различных регионах Казахстана, общаться друг с другом, решать профессиональные вопросы и повышать свой уровень мастерства.

Таким образом, сегодня успешно осуществляется трансляция опыта флагманов образования – Назарбаев Интеллектуальных школ.

4 Методические рекомендации по проведению аттестации педагогических кадров в условиях обновления содержания образования

Процессы модернизации казахстанского образования требуют от педагогических работников непрерывного профессионального роста, который достигается в результате самообразования и повышения квалификации. Поэтому главная цель аттестации педагогических работников – стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогических работников, их методологической культуры, личностного профессионального роста, использования ими современных педагогических технологий.

Один из основных принципов аттестации - это обеспечение тесной связи аттестации и системы подготовки, повышения квалификации, профессионального роста. Естественно, что по заявленным целям и задачам процесс аттестации педагогических работников непосредственно связан с развитием профессиональной карьеры [15]. Анализ же механизмов проведения, инструментов, используемых для определения уровня профессионализма (требования к уровню профессиональной компетентности, экспертное заключение), говорит о недостаточной проработке этого вопроса. В заключениях экспертов фиксируется только констатирующая информация, а разработка перспективы зачастую отсутствует.

Повышение профессионализма педагогов требует не только определения проблемных зон или его состояния, но и выработки стратегии по устранению недостатка знаний и умений, разработки перспективы развития. Системная завершенность аттестации должна проявиться в получении конкретных рекомендаций по совершенствованию педагогической деятельности, которые фиксируются в программе развития профессиональной карьеры. Именно такое понимание роли аттестации, несомненно, позволит придать ей системный характер, где принцип взаимосвязи аттестации и системы повышения квалификации будет максимально учтен, а аттестация станет одним из механизмов общей стратегии карьерного роста.

Поступательный рост профессиональной карьеры педагога с использованием аттестации как фактора его профессионализма может выглядеть в виде последовательного прохождения следующих этапов: определение состояния профессионализма, выделение проблемных зон, мотивация карьерного роста и др.; постановка целей развития профессиональной карьеры и др.; составление программы повышения профессиональной компетенции, определение средств и механизмов его выполнения и др.; реализация программы через курсы повышения квалификации, обучение в вузе для получения второй специальности, в частности, управленческой и др. Схематически это можно изобразить следующим образом (рисунок 1):

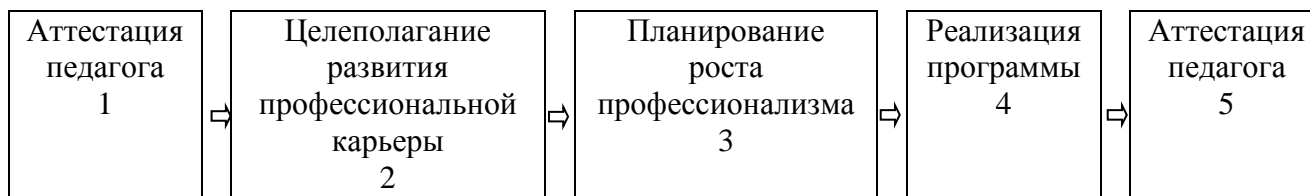


Рисунок 1 – Профессиональная карьера педагога через аттестацию

Под успешностью профессиональной педагогической карьеры можно понимать личный результат деятельности педагога, проявляющийся в конкретных достижениях, выраженный в состоянии удовлетворенности этими достижениями и подтвержденный позитивной оценкой со стороны коллег и общественности.

Аттестацию педагогических кадров можно определить как механизм управления карьерой педагога, поскольку присвоение квалификационной категории является значимым формальным показателем позитивного развития профессионализма учителя, при этом в ходе аттестации происходит осознание им собственных целей и результатов деятельности [16].

Организация процесса аттестации педагогических кадров становится одной из интегративных форм стимулирования их профессионального роста, если: определена организационная структура и организационный механизм управления ее проведением; реализуется системный подход к этой организации, предполагающий рассмотрение субъектов аттестации как единого целостного явления; созданы условия для понимания и реализации аттестации как совместной деятельности, в основе которой лежат взаимосвязанность и взаимодействие участников процесса, обеспечивающие ее успешность и неформальный характер.

Основные тенденции современной аттестации заключаются в том, что стратегические ее цели сформулированы с учетом гуманистических, общечеловеческих представлений о личности как главной ценности современного демократического общества. Для этого нужно, чтобы аттестуемый из объекта превратился в полноправного субъекта аттестации, а методы работы комиссии способствовали его включению в данный процесс и мотивировали на профессиональный рост и развитие, при этом работа завершилась не просто присвоением новой квалификационной категории и составлением деловой характеристики, но и разработкой программы личностного роста. [17].

Аттестация приводит учителя как субъекта деятельности в состояние активности, соответствующее объективным задачам, проведение единой линии требований к себе и их последовательную реализацию. В предлагаемом новом подходе проведения аттестации особая роль отводится аттестационным курсам, построенным на основе взаимосвязи процессов обучения и развития, поиска зоны ближайшего развития педагога. Обучение в рамках аттестационных курсов предполагает оценивание реальной профессиональной компетентности, профессиональных достижений в контексте квалификационных требований и

становится одновременно этапом аттестации педагога.

Выявленный потенциал аттестации как фактора профессионального становления педагогического работника позволяет разработать модель квалификационной аттестации.

Данная модель состоит из следующих взаимообусловленных блоков:

- цели, задачи, принципы, содержание (квалификационные характеристики) аттестации;
- формы, методы, средства аттестации;
- учителя, претендующие на ту или иную квалификационную категорию;
- условия, способствующие эффективному профессиональному становлению учителя.

Реализация данной модели предполагает единство и взаимосвязь обучающей, оценочной и развивающей функции аттестации. Образовательная деятельность предусматривает специально организованные аттестационные курсы, на которых осуществляется самоопределение учителя относительно заявленной квалификационной категории и содержания индивидуальной программы обучения, выстраивается траектория продвижения к намеченной цели. Оценочная деятельность, основная функция которой заключается не только в выявлении соответствия актуального уровня профессиональной компетентности учителя к квалификационным требованиям, но и в определении потенциальных возможностей для дальнейшего профессионального самосовершенствования.

Таким образом, главное назначение данной модели аттестации – включение учителя в процесс профессионального становления, следующего своей внутренней логикой и имеющий индивидуально-своеобразную траекторию продвижения от второй квалификационной категории к первой и высшей.

Аттестация ставит учителя в позицию исследователя и актуализирует затруднения, испытываемые им в собственной педагогической практике; формирует потребность преодолеть собственные затруднения; объективирует потребность самосовершенствования [18].

Деятельность учителя проходит комплексную оценку на всех этапах аттестации, поэтому экспертиза проводится не только для выявления уровня его профессиональной компетентности, но и с целью мотивации профессионального становления как аксиологической установки [19]. Аттестационная экспертиза, осуществляемая в системе «человек-человек»: по целевой направленности – констатирующая и формирующая (развивающая); по способу получения информации – прямая, то есть непосредственно от учителя на основании экспертизы учебных занятий и результатов педагогической деятельности; по отношению к субъекту – открытая; по типу – групповая, проводится группой экспертов.

Аргументированная, научно обоснованная, личностно-ориентированная, доброжелательная экспертная оценка служит условием развития у аттестуемого: рефлексии собственной профессиональной компетентности; стремления к повышению эффективной педагогической деятельности; удовлетворенности своей педагогической деятельностью; мотивации

повышения квалификации с целью восхождения к «акме» [20].

Для аттестуемых проводятся групповые и индивидуальные консультации по вопросам их прав, обязанностей, нормативным основам процесса аттестации, изучается и анализируется практика подготовки и проведения аттестации кадров в организациях образования.

На уровне средней школы или колледжа организационное обеспечение реализуется в педагогическом коллективе: изучается опыт работы претендентов на категории (открытые занятия, творческие отчеты, материалы из опыта работы), организуется работа администрации, методических объединений в целях накопления и систематизации материалов о результатах и качестве работы аттестуемых и оказания помощи аттестуемым (проведение групповых и индивидуальных консультаций по разъяснению аттестуемым нормативно-правовых основ аттестации и экспертизы, помощь в оформлении аттестационных документов).

Для более эффективной работы по подготовке и проведению аттестации при управлениях образования утверждается график контроля за ходом аттестации. Каждый член аттестационной комиссии в соответствии с планом мероприятий в течение учебного года выезжает в курируемые учреждения, чтобы оказать помощь в организации и проведении аттестации.

Учителя должны проходить аттестацию не реже одного раза в пять лет, будь то для получения более высокой квалификационной категории или для сохранения текущей категории (см. Глава 3 описание категорий в карьерной структуре). Учителя могут также по собственной инициативе обратиться с запросом о прохождении аттестации для повышения квалификационной категории до истечения 5 лет после последней аттестации. В этом случае они должны сдать экзамен, разработанный НЦТ, который включает 60 вопросов с несколькими вариантами ответа (20 вопросов по законам и правилам, 20 вопросов по основам психологии и педагогики и 20 вопросов по предметным знаниям). В рамках процесса аттестации учитель должен предоставить портфолио с информацией о прохождении обучения по повышению квалификации и другой педагогической деятельности (например, разработка учебно-методических материалов и куррикулумов), а также сведения об учебных достижениях учащихся (например, победители олимпиад и других конкурсов) [4].

Следующий этап - научно-методическое обеспечение процесса аттестации: разработка научно-методических рекомендаций и материалов научно-информационного характера, раскрывающих и научно обосновывающих основные понятия, связанные с предметом экспертного анализа. С этой целью создается на добровольной основе творческая группа экспертов, которая и является самостоятельным звеном методической работы. Творческая группа занимается изучением и исследованием проблем научно-методического обеспечения процессов аттестации экспертизы. Ее основные задачи: изучение проблемы научно-методического обеспечения аттестации и экспертизы, апробирование в практике деятельности экспертов инноваций, способствующих решению проблемы; оказание консультативной помощи

педагогам, занимающимся экспертной деятельностью, но не имеющих специальной подготовки; повышение уровня профессионального мастерства экспертов; отслеживание результативности экспертной работы в ходе деятельности творческой группы и выработки рекомендаций для педагогов города и района по вопросам самоанализа педагогической деятельности.

Квалификационная аттестация педагогических работников при реализации гуманистического подхода способствует усилению внутренней мотивации учителя к профессиональному становлению, стимулирует повышение им уровня своей профессиональной компетентности, активизирует творческий поиск, влияет на формирование субъектной позиции [21].

Главной целью модели квалификационной аттестации является включение учителя в процесс профессионального становления, что предполагает:

а) рефлексивный анализ и осмысление процесса и результата своей педагогической деятельности, способов ее осуществления; проектирование педагогически целесообразных форм и методов работы, необходимых для повышения качества собственного труда и прежде всего тех изменений в себе, в своем профессионализме, благодаря которым обеспечивается выход учителя за пределы нормативной педагогической деятельности, обретение ею свойств креативности и индивидуальности;

б) внедрение инновационной деятельности для освоения и принятия содержания и технологий современного образования;

в) проведение педагогической экспертизы в системе субъект-субъектных отношений;

г) вариативный выбор индивидуальной образовательной траектории.

Безусловно, что успешность профессионального становления учителя в аттестационном процессе зависит от наличия созданного единого образовательного пространства (самообразование, школьная методическая служба, курсовая подготовка и профессиональная переподготовка в ИПК), которому присущи продуманный механизм взаимодействия, отлаженная система информационных потоков, содержание и формы работы с аттестуемым.

В числе признаков профессионального становления учителя выделяются:

– интегрирование теоретических знаний и способов их практической реализации в педагогической деятельности;

– использование новых информационных технологий;

– овладение основами научно-исследовательской деятельности;

– внедрение инновационных проектов;

– формирование адекватной самооценки и регулирование на этой основе учителем своего профессионального становления и саморазвития [22].

Повышение профессионального уровня педагогов и формирование педагогического корпуса, соответствующего запросам современной жизни – необходимое условие модернизации системы образования. На фоне повышенного внимания к этой проблеме особую актуальность приобретает вопрос об устойчивой мотивации профессионального развития педагогов.

Поскольку мотив является состоянием предрасположенности, готовности

действовать определенным образом, задача заключается в формировании или активизации такого состояния, т.е. во внешнем управлении мотивацией. В целом, мотивация является понятием, которое используется не только при описании внутренних состояний (внутренняя мотивация), но и внешних воздействий, побуждающих работника действовать определенным образом (внешняя мотивация).

Таким образом, аттестация проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности или установления соответствия уровня квалификации педагогических работников требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям.

Целью аттестации является также стимулирование роста квалификации и профессионализма, качества педагогического труда, развитие творческой инициативы, а также обеспечение социальной защищенности педагогов в условиях рыночных экономических отношений путем дифференциации оплаты труда.

Аттестация является интегральным фактором системы образования, включающим в себя оценку профессионального опыта, мотивации, личностных качеств и других профессиональных характеристик педагогических работников.

Уровень оценки управления качеством аттестации педагогических работников и руководителей образовательных учреждений выступает сегодня один из главных показателей качества и результативности системы образования и фактором, обеспечивающим устойчивость социальной системы.

Эффективность работы системы образования, безусловно, зависит от многих составляющих, однако, главное значение принадлежит количественному и качественному составу педагогических кадров, среди которых ключевая фигура - учитель. Учитель осуществляет важнейшую социальную функцию - духовное воспроизводство человека, а значит и общества. На него возложена высокая миссия - сотворение личности, утверждение человека в человеке.

Наше время требует яркой, масштабной, творческой личности учителя, глубоко владеющей достижениями наук, новыми педагогическими технологиями и искусством общения с детьми, подростками, юношами и девушками. Учитель призван быть носителем накопленных культурой общечеловеческих ценностей, всесторонне знать национальные, культурные и исторические традиции народов. Современного учителя характеризуют высокая гражданская активность и социальная ответственность. Такой учитель не будет равнодушным ни к делам своей страны, ни к судьбам детей.

Личностно-ориентированная, целостная и гуманистическая аттестационная система может выступать социально-педагогическим механизмом, обеспечивающим профессиональный успех учителя, уважение его подвижническому труду, творческому поиску в неблагоприятных социальных условиях. Ее открытый характер предоставляет каждому учителю свободу выбора для раскрытия собственного творческого потенциала. При этом

огромное значение приобретает культура согласования ценностей всех субъектов аттестационного процесса. И для аттестуемых и для членов аттестационных комиссий, экспертов главной ценностью должен быть человек. Установлено, что если потребность - непосредственное выражение социально-практической деятельности людей, то осознание субъектом своей потребности превращает ее в интерес. Интересы тем самым выражают сознательную направленность человека на удовлетворение неудовлетворенной потребности. Появление интереса вызывает желание действовать, формирует установку, мотив поведения и, наконец, действие, направленное на удовлетворение потребностей. Таким образом, потребности и интересы характеризуют творческую активность, формируют установку на конструктивный характер профессиональной деятельности. В свою очередь, установка рассматривается как состояние готовности к действию, направленному на удовлетворение потребности, а ценность - результат осознания связи объекта с потребностями.

Главная задача аттестации педагогических кадров не в том, чтобы дать педагогу экспертную оценку извне, а в том, чтобы стимулировать самого педагога к осмыслению своих профессиональных проблем. От желания самого педагога зависит процесс его самопознания, самосовершенствования и самоактуализации [23].

Для роста педагогического мастерства и развития педагогических способностей педагогов предлагается комплекс свойств личности, обеспечивающий высокий уровень самоорганизации профессиональной педагогической деятельности:

- педагогические способности: коммуникативность, перцептивные способности, динамизм, эмоциональная устойчивость, оптимистическое прогнозирование, креативность;

- профессиональные знания: методики преподавания, знания педагогики и психологии;

- гуманистическая направленность: интересы, ценности, идеалы;

- педагогическая техника: умение управлять собой, умение взаимодействовать со всеми субъектами образовательного процесса.

Также для эффективного проведения аттестации можно определить следующие этапы:

- экзамен в форме компьютерного тестирования;

- компьютерная презентация методической разработки раздела образовательной (учебной, воспитательной) программы или программы методической работы;

- портфолио педагогического работника.

Экзамен в форме компьютерного тестирования – это форма педагогического контроля, представляющая собой стандартизованную процедуру применения тестов на компьютере под управлением специальной программы, обеспечивающей заданную презентацию тестовых заданий и обработку результатов тестирования для решения комплекса задач.

Содержание готовности аттестующихся педагогических работников к компьютерному тестированию представляет совокупность взаимосвязанных

компонентов: мотивационного, когнитивного и процессуального.

Мотивационный компонент готовности к компьютерному тестированию включает:

- положительное отношение к компьютерному тестированию;
- четкое и полное осознание значения компьютерного тестирования для системы образования и себя лично;
- понимание роли компьютерного тестирования на современном этапе развития системы образования;
- осознание необходимости и важности овладения основами теории и практики компьютерного тестирования;
- интерес к компьютерному тестированию, его освоению.

Когнитивный компонент представляет собой знание:

- значения понятий: «компьютерное тестирование», «компьютерный тест», «тестовое задание»;
- возможностей и ограничений компьютерного тестирования; форм тестовых заданий;
- этапов и форм компьютерного тестирования.

Процессуальный компонент включает следующие умения:

- адекватно воспринимать интерфейс компьютерного теста;
- адекватно относиться к ситуации компьютерного тестирования;
- отвечать на тестовые задания различных форм.

Экзамен в форме тестирования обеспечивает возможности оценки, классификации и аттестации уровня знаний, умений и навыков аттестуемых по различным образовательным областям. Адаптивная среда тестирования позволяет сформировать неограниченное число банков тестовых заданий различной структуры и содержания. В связи с этим тестовые задания без указания ответов и список литературы для подготовки к экзамену являются открытыми для аттестуемого. Таким образом, тестирование позволит обеспечить объективную оценку квалификации каждого аттестуемого.

При компьютерной презентации методической разработки раздела образовательной предлагается следующая структура:

1. Пояснительная записка:

Представляются особенности (смыслы) учебной (воспитательной) программы, к которой составляется методическая разработка.

2. Цели и задачи раздела:

Могут быть представлены в виде триединой дидактической цели:

- познавательной: (знания и предметные умения);
- развивающей (способы деятельности, мыслительные операции);
- воспитательной (ценностные ориентации и смыслы, вырабатываемые относительно данного предметного содержания).

3. Психолого-педагогическое объяснение специфики восприятия и освоения учебного материала обучающимися в соответствии с возрастными особенностями.

4. Ожидаемые результаты освоения раздела программы:

- научные знания и представления о природе, обществе, человеке,

знаковых и информационных системах;

- умения учебно-познавательной, исследовательской, практической деятельности; обобщенные способы деятельности;
- коммуникативные и информационные умения;
- умение оценивать объекты окружающей действительности с определенных позиций;
- способность к контролю и самоконтролю;
- способность к творческому решению учебных и практических задач.

5. Обоснование используемых в образовательном процессе по разделу программы образовательных технологий, методов, форм организации деятельности обучающихся.

6. Система знаний и система деятельности:

Система знаний включает в себя:

- общенаучные знания (философские категории (материя, движение, пространство, время) и законы (единства и борьбы противоположностей, перехода количества в качество, отрицания отрицания);
- знания из определенной научной области (гуманитарные науки, естественные науки, социальные науки и т.д.);
- фундаментальные знания из конкретной предметной области;
- знания профильного характера, учитывающие способности и интересы обучающихся, их подготовку к будущей профессии.

В приведенной ниже таблице 5 представлены критерии оценки компьютерной презентации методической разработки.

Таблица 5 – Критерии оценки компьютерной презентации методической разработки

№	Критерии оценки	(макс. балл по критерию – 3)
1	Соответствие целей и задач методической разработки общему смыслу учебной (воспитательной) программы или программы методической работы	
2	Адресность и возрастосообразность презентуемой методики	
3	Опора на теоретическое осмысление и анализ существующих программ по аналогичной проблематике, знание соответствующей литературы	
4	Системность содержания методической разработки	
5	Ориентация методической разработки на применение в образовательном процессе современных образовательных и информационно-коммуникационных технологий	
6	Соответствие образовательных технологий и методов поставленным целям и содержанию программы	
7	Диагностичность планируемых образовательных результатов	
8	Социально-педагогическая значимость презентуемых результатов применения методической разработки	
9	Наличие позитивных эффектов применения методической разработки	
10	Культура презентации методической разработки (оптимальность количества слайдов, выбранных эффектов анимации, соотношения текста и иллюстративного материала в компьютерной презентации; ясность и логичность изложения и т.п.)	

Разбалловка:

0 баллов – критерий не представлен;

1 балл – критерий представлен частично;

2 балла – критерий представлен на допустимом уровне;

3 балла – критерий полностью представлен в компьютерной презентации методической разработки.

Вторая квалификационная категория – от 10 до 20 баллов.

Первая квалификационная категория – от 20 до 25 баллов.

Высшая квалификационная категория – от 26 до 30 баллов.

В целом, метод «портфолио» ориентирован на демонстрацию профессиональных достижений, определение уровня сформированности определенных компетенций. Сегодня смысл педагогической ответственности и профессиональной компетенции педагогических коллективов школ, к сожалению, ограничивается необходимостью соответствия уровня квалификации и компетенции учителя стандартам образования. Однако, если подходить к этому вопросу более серьезно, с учетом общих тенденций развития системы образования, значимых для развития школы, то настоящий педагог-профессионал должен постоянно самосовершенствоваться и постоянно оценивать свою компетенцию и эффективность выбранной стратегии профессионального развития.

При оценке эффективности педагогической деятельности должны использоваться не столько внешние методы, ориентированные на унифицированные, общие для всех нормы функционирования учителей и школ как исполнителей государственного заказа, выраженного в стандартах образования, сколько самооценка в разнообразных ее формах, позволяющая продемонстрировать эффект профессионального развития педагогических коллективов. В этом случае метод «портфолио» просто незаменим, поскольку позволяет представить динамику инновационных изменений образовательного учреждения в целом и каждого педагога, в отдельности.

Портфолио педагогического работника на претендуемую квалификационную категорию – это комплект документов, представляющий совокупность сертифицированных или несертифицированных индивидуальных достижений педагогов, который может рассматриваться как альтернативная форма оценки работы педагога при проведении аттестации на соответствие заявленной квалификационной категории. В приложении 1 предлагается рубрикатор портфолио и «Форма портфолио и критерии оценки его содержания для аттестации педагогических работников организаций образования по должности «педагог дополнительного образования» представлена в приложении 2.

Задачи портфолио педагога: формирование профессиональных характеристик педагога, развитие профессиональной самоорганизации, ключевых компетенций, повышение результативности и эффективности профессиональной педагогической и управленческой деятельности, содействие профессиональному росту педагогов.

Ведение портфолио педагога. Накопление и систематизация документов

портфолио ведется в течение всей профессиональной деятельности педагога в организации образования. Ведение портфолио предполагает предоставление отчета педагога, отражение значимых профессиональных результатов в целом, обеспечение отслеживания его индивидуального профессионального роста, демонстрацию результативности его работы.

Структура портфолио педагогического работника может быть представлена следующими разделами:

1. Профессиональный статус;
2. Результаты профессиональной педагогической деятельности;
3. Результаты внеурочной деятельности;
4. Результаты воспитательной деятельности;
5. Результаты научно-методической деятельности педагога;
6. Профессиональное развитие педагогического работника.

Также в качестве рекомендаций при проведении аттестации педагогических работников предлагается следующая модель, включающая взаимосвязанные и функционально взаимозависимые компоненты: целевой, содержательный, организационно-деятельностный и аналитико-результативный.

На рисунке 2 показаны нормативно-правовые акты, лежащие в основе аттестации:

Раскроем определения компонентов:

целевой компонент определяет стратегический замысел реализации региональной модели аттестации;

содержательный компонент модели характеризует содержательное пространство аттестации, которое определяется:

- контрольно-измерительными материалами, обеспечивающими содержание процедуры экспертизы педагогической деятельности;
- методическими и инструктивными материалами, программами курсов повышения квалификации, индивидуальными и групповыми консультациями, обеспечивающими содержание методического сопровождения аттестации;
- теоретико-методическими и диагностическими материалами, обеспечивающими мотивацию и поддержку профессионального роста аттестуемых;

организационно-деятельностный компонент определяет целенаправленный и последовательный характер проведения аттестации. Данный процесс протекает поэтапно и предполагает реализацию трех взаимосвязанных и взаимозависимых блоков как подсистем:

- *организационный блок* (отражает процедуру аттестации);
- *методический блок* (определяет деятельность методических служб);
- *мотивационный блок* (предполагает реализацию мотивационных процедур).

Реализация *аналитико-результативного* компонента модели аттестации предполагает аналитическую деятельность по трем направлениям:

- анализ деятельности экспертных групп;
- анализ деятельности методических служб;

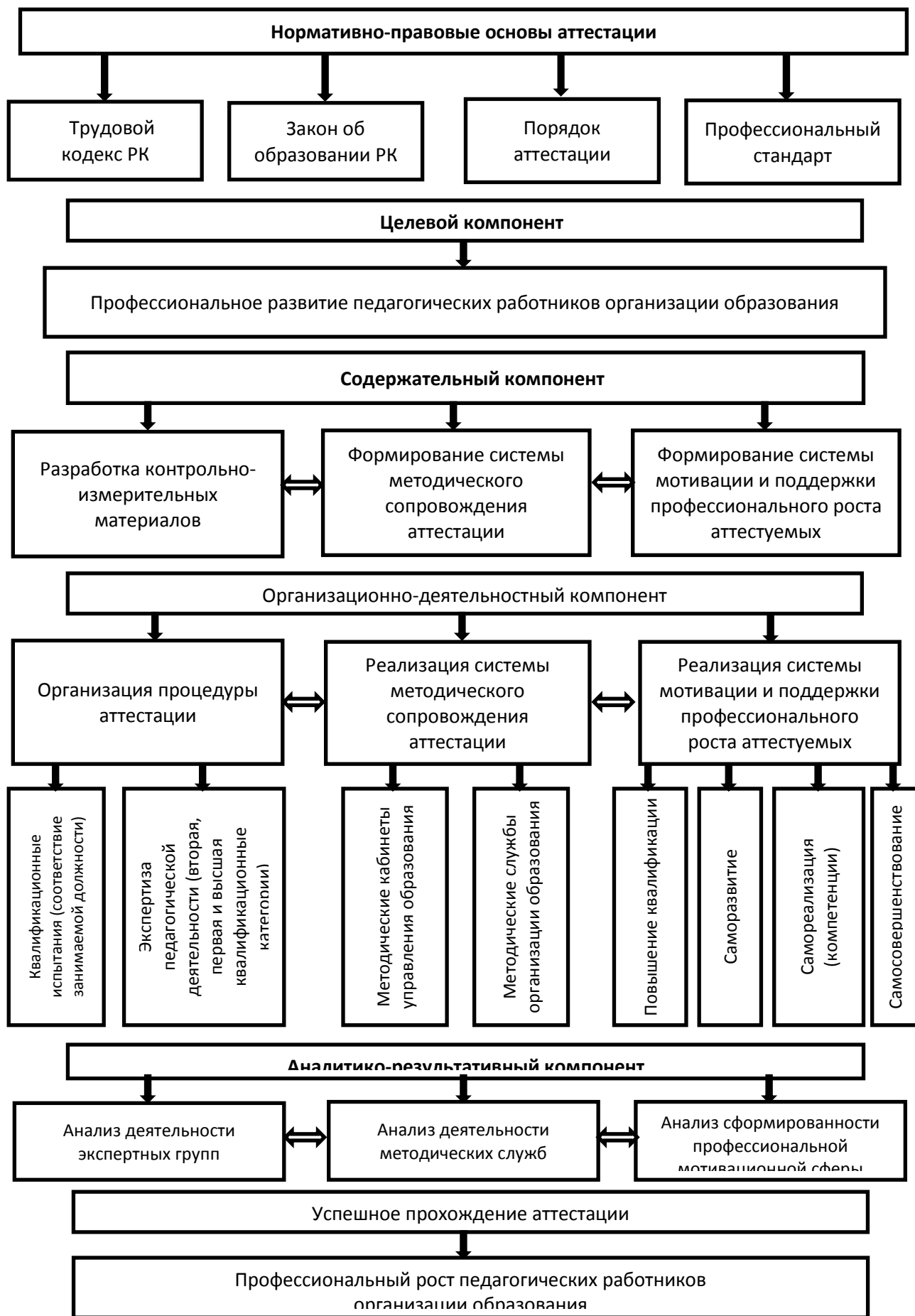


Рисунок 2 – Нормативно-правовые акты лежащие в основе аттестации

- анализ сформированности профессиональной мотивационной сферы, результаты которой свидетельствуют об успешном прохождении аттестации.

Также предлагается эталонная модель компетентностей педагогического работника.

В силу своих характеристик она является нормативной, прогностической моделью, нацеленной на результат, поэтому лежит в основе контрольно-измерительных материалов, используемых при аттестации, определяя их цели, задачи и содержание.

Эталонная модель компетентностей педагогического работника (рисунок 3) представляет собой идеальный образ, эталон специалиста, отвечающий всем требованиям, предъявляемым к педагогическим работникам при аттестации на претендуемую квалификационную категорию.

При этом ключевая компетентность рассматривается как интегральная характеристика педагогического работника, позволяющая ему свободно ориентироваться в социальном и профессиональном пространстве, качественно и эффективно выполнять профессиональную деятельность, решать стандартные и нестандартные профессионально-педагогические задачи, быть социально адаптированным человеком, способным к постоянному личностному и профессиональному саморазвитию.

Таким образом, аттестация педагогических кадров - очень важная процедура в оценке профессионализма и качества их работы. С помощью аттестации в конечном итоге обеспечивается формирование высокопрофессионального кадрового состава организации образования, что влечет за собой, несомненно, повышение качества образования.

**Ключевые компетентности
(компетенции)**

Профили

Предметная компетенция

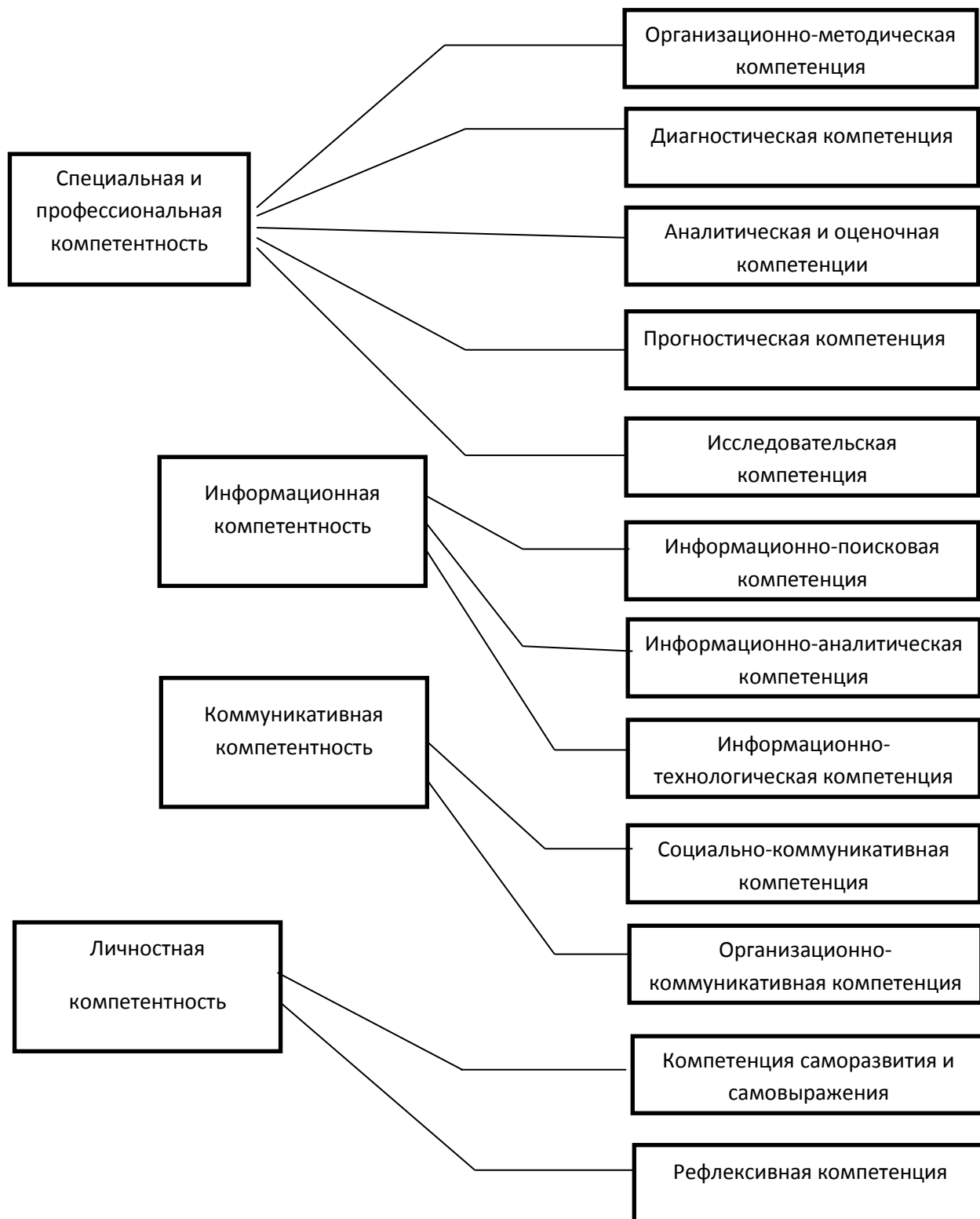


Рисунок 3 – Эталонная модель компетентностей педагогического работника

Заключение

Включение Казахстана в Болонский процесс, переход на 12-летнее среднее образование и другие изменения в области образования ставят перед обществом насущные задачи обновления его содержания и структуры и требуют переосмысления ее новой гуманистической парадигмы.

Обновление педагогической системы в условиях глобализации и культурной интеграции общечеловеческих ценностей с учетом исторического опыта казахского народа, его многовековых традиций и обычаев выдвигает новые требования к процессу подготовки будущего учителя, поскольку эффективность организации педагогического процесса во многом зависит от личности самого учителя, его общей и профессиональной готовности.

Отсюда цель воспитания и образования рассматривается как единый процесс в ракурсе поставленных перед образовательным сообществом профессиональных и воспитательно-образовательных задач. При этом исходными составляющими образовательных и воспитательных задач являются формирование компетентности и профессионализма, нравственной и мировоззренческой культуры, гражданской позиции, национальных и межнациональных ориентиров студента как представителя нации.

Современное образование нуждается в педагогических работниках, способных обеспечить высокое качество образовательных услуг. Как показывает практика, диплом о профессиональном образовании еще не является показателем квалификации специалиста. Как известно, знания сегодня устаревают очень быстро, поэтому необходимо постоянно пополнять их, развивать и совершенствовать. Такую возможность дает оценивание деятельности педагога, направленное на определение ресурсов его дальнейшего профессионального роста. И в первую очередь – оценка качества всего процесса обучения, а не только его результатов. Конечно, можно оценивать деятельность педагога и по результатам его труда, представленным, например, результатами прохождения ЕНТ учащимися. Но в этом случае педагог будет заинтересован «в натаскивании» учащихся на тесты, вместо сложной и многогранной работы, направленной на обучение, развитие и воспитание школьников.

Аттестация позволяет получить информацию не только о результатах работы учителя, но и о процессе их достижения, о проблемах, возникающих в процессе работы, что чрезвычайно важно для определения стратегии дальнейшего профессионального развития педагога. Часто во время аттестационных процедур выявляются ошибки в его работе или ее низкая результативность.

Требование о подтверждении аттестации имеет свои преимущества. Оно дает стимулы, для того, чтобы учителя постоянно обновляли свои знания и навыки, и позволяет системе школьного образования выявлять основные направления, в которых учителям нужно дальше совершенствоваться. Однако неясно, почему нет требования об испытательном сроке для молодых учителей в системе школьного образования, который является важным первоначальным

шагом в педагогической карьере. Аналогичным образом, пробелом в организации педагогической карьеры является отсутствие регулируемого систематического процесса ввода в должность или наставничества для учителей при их поступлении в систему школьного образования, который может быть привязан к испытательному сроку учителя. В то время как в большинстве школ есть программы наставничества, они отличаются по качеству и не закреплены официально в карьерной структуре учителей [4].

Инструментарий оценивания деятельности учителя, используемый в процедуре аттестации, должен быть объективным, разнообразным и представлять собой комплекс критериев и показателей уровня квалификации, педагогического профессионализма и продуктивности результатов работы, а также содержать информацию о возможности улучшения ее качества.

В данном методическом пособии раскрыт международный опыт проведения аттестации; представлен анализ текущего состояния проведения аттестации педагогических кадров в республике; проанализировано нормативное обеспечение аттестации педагогических кадров за предыдущие годы; даны методические рекомендации по проведению аттестации педагогических кадров в условиях обновления содержания образования.

Сегодня школа не может развиваться никаким иным способом, кроме как, создавая и осваивая новую практику образования, обеспечивая «...компетентностный подход и результат обучения...» [22]. Поэтому необходимы новые подходы к организации методической работы с кадрами. «...позволит эффективно использовать человеческий потенциал, создать условия для самореализации педагогических работников ..., достичь качества образования нового уровня...» [24].

При этом перед учителем встает целый ряд задач как личностного, так и профессионального развития. Они существенно обуславливают успешность профессиональной педагогической деятельности, что является необходимым условием образования и самообразования педагога, формируют систему ценностей в процессе взаимодействия педагога и образовательной среды организации образования [25].

Достижение необходимого уровня профессионализма требует реализации деятельностного подхода к обучению педагогов и обеспечения практической направленности его содержания.

Таким образом, самообразование становится одним из источников профессионального роста учителя. Педагогу необходимо усвоить конструктивные навыки своей деятельности через самоанализ урока, педагогических ситуаций, что способствует повышению его ответственности за свои результаты. Самообразование становится источником профессионального роста учителя лишь в той мере, в какой оно является объектом рефлексии (самоанализа и активного осмысления состояния и действий индивида). Современную школу создает учитель творческого типа, способный к реализации своих потенциальных возможностей, приоритетом которого является внутренняя, содержательная мотивация. Самообразование, и как следствие, профессиональный рост педагога становятся основой для

эффективного педагогического труда и помогает значительно повысить качество образования в школе.

Еще одним положительным аспектом учительской профессии в Казахстане является внутренняя оценка учителей, которая обычно проводится в школах. Это помогает учителям узнавать, размышлять и улучшать свою работу в контексте определенных условий школы, в которой они преподают. Это также дает им возможность определять сферы, требующие улучшения. Однако такая внутренняя оценка работы учителей не находит внешнего подтверждения[4].

Для эффективного и качественного образования можно выстроить перспективы дальнейшей работы по совершенствованию мотивации профессионального развития педагогов:

- обновление механизмов морального и материального стимулирования педагогов;

- совершенствование организационно-педагогических условий, обеспечивающих благоприятную мотивационную среду;

- усиление индивидуальной и дифференцированной работы с педагогом путем определения стратегии взаимодействия с учителем и планирования его карьеры.

Реализация модели руководства профессиональным развитием педагогов будет способствовать формированию профессиональных кадров и, как следствие, повышению эффективности деятельности организации образования, достижению им высокого уровня конкурентоспособности на рынке образовательных услуг.

Список использованной литературы

- 1 Государственная программа развития образования Республики Казахстан на 2011-2020 годы, утверждена Указом Президента РК от 7 декабря 2010 года № 1118.
- 2 Выступление на 13 съезде Нур Отан Tengrinews.KZ
- 3 Правила проведения и условия аттестации педагогических работников и приравненных к ним лиц, занимающих должности в организациях образования, реализующих образовательные учебные программы дошкольного, начального, основного среднего, общего среднего, технического и профессионального, послесреднего образования.
- 4 Обзор политики по улучшению эффективности использования ресурсов в школах, 2015 г., Томск, Ежегодник «Образование» -С. 160-187.
- 5 Тихонова М.Г. Объединенная Германия, образовательная политика // Педагогика, 1994, № 5.
- 6 Administration and Evaluation Structures for Primary and Secondary Schools in the 12 Member States of the European Community. Brussels 2001.
- 7 Allgemeine Bestimmungen für Diplomprüfungen: Handbuch Hochschulen in Nordrhein-Westfalen. Dusseldorf, 2009.
- 8 Bericht über die Entwicklung des Bildungswesens, 1992-1994 Bonn, 2004.
- 9 Галицких Е.О. Интегративный подход как теоретическая основа профессионально-личностного становления будущего педагога в университете / автореф. дисс. доктора пед. наук. -Спб.: РГПУ им. А.И. Герцена, 2002, -43 с.
- 10 Вершловский С.Г. Учитель крупным планом. -Л.: 1991, -134 с.
- 11 Всемирный банк, 2013. worldbank.org/ru/country
- 12 Киселева Т.В. Профессиональное становление педагога в инновационной образовательной среде общеобразовательной школы. / дисс. канд. пед. наук. – СПб. 2002. – 217 с.
- 13 Годовой отчет АОО Назарбаев интеллектуальные школы, 2013, docme.ru/doc/982792/godovoj
- 14 Правила аттестации педагогических работников и приравненных к ним лиц в филиалах автономной организации образования «Назарбаев Интеллектуальные школы», nis.edu.kz.
- 15 Александрова М.В. Становление карьеры педагога в территориальной образовательной системе. Монография. Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого. – Великий Новгород, 2007. – 238 с.
- 16 Бережная С.К. Вариативная ступенчатая система непрерывного повышения квалификации педагогических работников // Школьные технологии. – 2001. – № 3. – С. 134–139.
- 17 Далингер В.А. Аттестация как средство стимулирования роста квалификации и профессионализма педагогических работников // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2013. – № 9 – С. 41-43.
- 18 Пилюгина Н.И. Становление творческой индивидуальности учителя в условиях обучения в вузе / автореф. дисс. ... канд. пед. наук. – СПб., 1994. –18 с.

19 Гавриков А.Л., Певзнер Р.М. Шерайзина А.А. Педагогическое образование в классическом университете. – Великий Новгород. – 2001. -36 с.

20 Марон А.Е. Основные направления гуманизации процесса повышения квалификации // Формирование педагогического мастерства учителя. – М.: 1989. – С. 4–8.

21 Афанасьева Т.П. Аттестация педагогических и руководящих кадров в образовании. – М.: 1996.

22 Цыдыпова Д.Ц. Квалификационная аттестация как фактор профессионального становления учителя. / Автореф. Улан-Удэ, 2006.

23 Швальбе Б., Швальбе Х. Личность, карьера, успех (психология бизнеса). -М.: 1993.

24 Концепция новой системы повышения квалификации // журнал "Умный", Министерства образования Пермского края, № 10, декабрь 2008 г.

25 18 Символика наших ценностей и нашего поведения // журнал «Директор школы», № 4, 2000 г.

РУБРИКАТОР ПОРТФОЛИО

1. Публикации

№ п/п	Название статьи	Название периодического издания, дата опубликования

2. Продукты научно-методической деятельности педагога

№ п/п	Название работы	Вид учебно-методического издания (авторская программа, сборник дидактических материалов, методические рекомендации, рабочая тетрадь и т.д.)	Экспертное заключение	Дата

3. Формы обобщения и распространения собственного педагогического опыта (мастер-классы, семинары, конкурсы, конференции, круглые столы, выставки)

№ п/п	Мероприятие	Уровень участия (городской, республиканский, международный)	Подтверждающий документ	Дата

4. Результаты проведенных открытых уроков (не более 5-и)

№ п/п	Предмет	Тема	Класс/ группа	Выводы и рекомендации по уроку	Ф.И.О., должность и место работы посетившего урок	Дата

5. Результаты проведенных внеклассных мероприятий по предмету (не более 3-х)

№ п/п	Содержание деятельности	Класс/ группа	Выводы и рекомендации	Подтверждающий документ	Дата

6. Результаты внеурочной деятельности учащихся по предметам (награды, грамоты, дипломы, свидетельства)

№ п/п	Предмет	Мероприятие	Результат	Подтверждающий документ	Дата

7. Динамика учебных достижений учащихся за последние 3 года

№ п/п	Предмет	Класс/ группа	Форма экспертизы	Результат (качество знаний)	Дата

8. Результаты обратной связи (анкетирование, отзывы)

№ п/п	Участники оценивания	Предмет оценки	Форма экспертизы	Результат на основе аналитической обработки экспертных работ	Дата

Примечание: Все разделы заполняются в динамике за последние 5 лет, кроме раздела №7.

Приложение 2

Форма портфолио и критерии оценки его содержания для аттестации педагогических работников организаций образования по должности «педагог дополнительного образования»

№	Наименование показателя	Критерии оценки	Кол-во баллов	Подтверждающие документы
1	2	3	4	5
1	Уровень посещаемости обучающимися занятий педагога	Среднегодовое значение доли обучающихся, ежемесячно посещающих занятия педагога, превышает аналогичное значение по организации образования: - на протяжении 5 лет; - на протяжении 4 лет; - на протяжении 3 лет; - на протяжении 2 лет; - превышение отсутствует, либо отсутствует положительная динамика.	15 12 9 6 0	Справка, заверенная печатью и подписью руководителя организации образования (ОО)
2	Результаты участия обучающихся в мероприятиях по профилю деятельности аттестуемого работника: конкурсах, турнирах, соревнованиях (за последние 5 лет).	Обучающиеся являются победителями (призерами): - на международном уровне; - на республиканском уровне; - на областном уровне; - на районном уровне; - результаты участия обучающихся отсутствуют	За каждого победителя (призера)* : 50 (победитель) 45 (призер) 30 (победитель); 25 (призер) 20 (победитель); 15 (призер) 10 (победитель); 5 (призер) 0	Грамоты, дипломы, справка из ОО, подтверждающая, что аттестуемый педагогический работник являлся педагогом для данных обучающихся

Продолжение приложения 2				
1	2	3	4	5
3	Результаты проектной деятельности обучающихся (за последние 5 лет).	Обучающимися разработан проект, прошедший публичную защиту: - на республиканском уровне; - на областном уровне; - на районном уровне; - на уровне организации образования - результаты участия обучающихся в проектной деятельности отсутствуют.	за проект: 20 15 10 5 0	Материалы проекта.
4	Участие педагогического работника в экспериментальной деятельности (за последние 5 лет).	- Педагогическая деятельность осуществляется в организации образования, имеющем статус экспериментальной площадки областного уровня, деятельность педагога непосредственно связана с реализацией данного эксперимента. - Педагогический работник не участвует в экспериментальной деятельности.	Руководитель группы – 20; участник - 10 0	Копия приказа об открытии экспериментальной площадки. Копия приказа ОО, подтверждающая, что деятельность аттестуемого педагогическо-го работника непосредственно связана с реализацией эксперимента.
5	Обеспечение психофизической безопасности обучающихся (за последние 5 лет)	- Отсутствие несчастных случаев и травматизма. - Отсутствие подтверждающих фактов психофизического воздействия на личность обучающихся (воспитанников).	При наличии: – 20 баллов (за каждый факт)	Справка, заверенная печатью и подписью руководителя ОО.
6	Изменение квалификации педагогического работника (за последние 5 лет)	В межаттестационный период педагогический работник: -получил ученую степень; -получил второе высшее профессиональное образование; -получил дополнительное профессиональное образование: - прошел профессиональную переподготовку (в объеме свыше 500 часов); - прошел повышение квалификации: - в объеме от 100 до 500 часов; - в объеме от 72 до 100 часов. - принял участие в проблемном семинаре	30 25 20 15 баллов (за каждые курсы) 10 баллов (за каждые курсы) 5 баллов (за каждый семинар)	Диплом Диплом Диплом Свидетельство Удостоверение Сертификат

Продолжение приложения 2				
1	2	3	4	5
7	Распространение педагогического опыта в межаттестационный период	Наличие публикаций в предметных и методических журналах (сборниках) за последние 5 лет: - в республиканском издании; - в материалах конференции.	За каждую публикацию 20 10	Название издания, статьи, с указанием издательства, года издания, номера выпуска, копия опубликованного материала.
8	Общественное признание высоких профессиональных достижений педагога	Получение званий, ведомственных наград (за весь период профессиональной деятельности): - «Нагрудный знак Почетный работник образования РК» - «Нагрудный знак «Ы. Алтынсарин» - Почетные грамоты республиканского/областного уровней, - Почетные грамоты - Благодарственные письма	 50 50 20 10 5	Копии подтверждающих документов

Критериальное значение общей суммы баллов по инвариантной части портфолио соответствующее:

- для высшей квалификационной категории – от 140 баллов и выше;
- для первой квалификационной категории – 100-139 баллов;
- для второй квалификационной категории – 60-99 баллов.

**Проведение аттестации педагогических кадров в условиях обновления
содержания образования**

Методическое пособие

Басуға 19.08. 2015 ж. қол қойылды. Пішімі 60×84 1/16.
Қағазы офсеттік. Офсеттік басылыс.
Қаріп түрі «Times New Roman». Шартты баспа табағы 3,4.

Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрлігі
«Ы. Алтынсарин атындағы Ұлттық білім академиясы» РМҚК
010000, Астана қ., Орынбор көшесі 4, «Алтын Орда» БО, 15-қабат

Подписано к печати 19.08.2015. Формат 60х84 1/16. Бумага офсетная.
Печать офсетная. Гарнитура «Times New Roman». Усл. печ. л. 3,4.

Министерство образования и науки Республики Казахстан
РГКП «Национальная академия образования им. И. Алтынсарина»
010000, г. Астана, ул. Орынбор, 4, т.-д. ц. «Алтын Орда», 15 этаж