



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
 Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
 высшего образования
 «ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-
 ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
 (ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)

ФАКУЛЬТЕТ ИСТОРИЧЕСКИЙ
 КАФЕДРА ОТЕЧЕСТВЕННОЙ ИСТОРИИ И ПРАВА

Организация аттестации
 педагогических работников

Выпускная квалификационная работа
 по направлению 44.04.01. Педагогическое образование
 Направленность программы магистратуры
 «Правовой менеджмент в сфере образования»

Проверка на объем заимствований:

72,77 % авторского текста

Работа реферат к защите

«22» января 2021 г.

зав. кафедрой отечественной
 истории и права

П.В. Уваров П.Б.

Выполнила:

Студентка группы
 ЗФ – 305-171-2-1

Шилова Екатерина Владимировна

Научный руководитель:

д.и.н., декан исторического
 факультета

Н.В. Коршунова Н. В.

Челябинск
 2021

Оглавление

Введение.....	3
Глава 1. Правовые вопросы регулирования аттестации педагогических работников	6
1.1. Аттестация педагогических работников: понятие, история становления	6
1.2. Нормативно-правовое регулирование аттестации педагогических работников.....	29
Глава 2. Организация аттестации педагогических работников	40
2.1. Механизм прохождения аттестации	40
2.2 Аттестация при получении квалификационной категории.....	48
Глава 3. Перспективы развития института аттестации педагогических работников	62
3.1. Совершенствование законодательной базы, регламентирующей аттестацию педагогических работников	62
3.2 Проекты новых должностей и новых аттестаций в школе.....	70
Заключение	81
Список использованных источников	Ошибка! Закладка не определена.

ВВЕДЕНИЕ

Современное общество является обществом со множеством узкоспециализированных видов деятельности, которые требуют высокого уровня профессионализма. Этот уровень должен постоянно поддерживаться и развиваться. Чтобы это действительно имело место быть неизбежно необходим контроль, как за общим уровнем профессионализма работника, так и за динамикой и направлением развития этого уровня. Одним из эффективных средств такого контроля является процедура аттестации.

Сказанное справедливо и для системы образования: аттестация педагогических работников является важным средством контроля уровня профессионального развития. Но не только: аттестация является и важнейшим средством развития педагогических работников. Хотя последние нередко воспринимают аттестацию как некое неприятное испытание, на самом деле такой подход не является ни единственно возможным, ни даже просто правильным. Аттестация есть своеобразный механизм, позволяющий педагогическим работникам повышать свой профессионализм и демонстрировать это повышение всем заинтересованным лицам и инстанциям.

Аттестация педагогических работников есть жизненно необходимый институт, поскольку в современном глобальном мире от качества образования во многом зависит настоящее и будущее как страны в целом, так и отдельного человека. Аттестация педагогических работников позволяет постоянно контролировать и корректировать образовательный процесс, что в целом способствует повышению уровня образования в стране.

В связи с важностью и актуальностью института аттестации педагогических работников в современных условиях неудивительно, что этот институт пытаются усовершенствовать.

Анализ существующих проектов развития института аттестации педагогических работников является важной задачей современной педагогической науки.

Объект исследования данной работы является процесс организации аттестации педагогических работников.

Предмет исследования – механизм проведения аттестации педагогических работников.

Цель исследования – анализ проведения аттестации педагогических работников в Российской Федерации в настоящее время.

Задачи исследования:

- дать определение понятию аттестации педагогических работников и рассмотреть историю становления данного института в нашей стране;
- проанализировать нормативно-правовое регулирование аттестации педагогических работников;
- исследовать механизм прохождения аттестации педагогическими работниками;
- изучить особенности аттестации при получении квалификационной категории;
- исследовать совершенствование законодательной базы, регламентирующей аттестацию педагогических работников;
- рассмотреть проекты новых должностей и новых аттестаций в школе.

Существует немало исследований по аттестации педагогических работников. В них рассматриваются разные стороны данного явления, что в совокупности позволяет получить достаточно полную картину изучаемого феномена. Среди авторов, которые пишут по данной теме отметим таких как Аязмов Л.В., Анисимов В.В., Антошинцев М. А.,

Бершадский М. Е., Борисова Е.А., Вековцева Т.А., Воронина Ю.В., Гирба Е.Ю., Далингер В.А., Жуков О.Ф., Зернов Д.И., Ильясов Д.Ф., Каргиева З.К., Крохмаль Е.И., Лаврентьева И.В., Минюрова С. А., Пахомов С.И., Перегонцева Т.В., Рябов В. М., Седов С. А., Серганова З.З., Спасская В.В., Хадиуллин И.Г., Хижнякова А.В., Чиканова Л. А., Щербаков А.В., Ямбург Е. А. и др.

Методологи исследования. В работе использовались методы анализа, синтеза, обобщения и сравнительно-исторический метод.

Работа состоит из введения, трех глав, заключения и списка использованной литературы.

ГЛАВА 1. ПРАВОВЫЕ ВОПРОСЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ АТТЕСТАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

1.1. Аттестация педагогических работников: понятие, история становления

Если рассматривать различные действующие нормативно-правовые акты, то в них не дается формального определения того, что такое аттестация. Можно предположить, что данное понятие мыслится как интуитивно понятное, не нуждающееся в объяснении.

Чаще всего под аттестацией обычно понимают проверку уровня квалификации работника. Эта проверка предполагает исследование работника с профессиональной точки зрения, которая, впрочем, в определенных ситуациях может захватывать (если это связано с его профессией) любые другие, формально общие характеристики (например, эмоциональный фон, приветливость и т. д.) [80, с. 85].

В том или ином виде проверка компетентности была практически всегда, но ее формы были очень разными, по причине чего не все их можно называть аттестациями в современном смысле этого слова. Чем более специализированной становится деятельность работников, тем острее необходимость в профессиональной аттестации, в подтверждении квалификации работника.

Аттестация мыслится как надежное средство проверки профессиональных характеристик работника. Она позволяет работодателю ознакомиться с потенциалом работника и либо повышать возможности этого работника, помогать ему профессионально развиваться, вкладываться в него, либо дает основания для того, чтобы прекратить сотрудничество с данным работником, если его квалификация недостаточна и перспективы роста не очевидны.

Как показывают исследования историков, в традиционных религиозных обществах профессии учителя в современном смысле этого слова не существовало. Образование было частным, как правило, платным и, самое главное, носило религиозный характер. Тех, кого можно назвать учителями в широком (несовременном) смысле слова было весьма немного по причине того, что и потребности в них особой не было: уровень развития экономики не требовал всеобщего массового образования, поэтому оно ограничивалось элитой общества, которая всегда весьма немногочисленна. Акцент в образовании был на гуманитарный блок с ярко выраженным акцентом на религиозной составляющей. Россия в этом плане типологически ничем не отличалась от других традиционных религиозных обществ. Никакой специальной аттестации как оформленной процедуры учителя в то время не проходили. О качестве образования, которое они дают, свидетельствовали их ученики и заказчики [76, с. 130].

Становление института аттестации педагогических работников в нашей стране связано с развитием западной системы образования, которое начинается в ходе петровских реформ в начале XVIII века и продолжается до настоящего времени.

Одним из первых с проектом аттестации педагогических работников (или в терминологии того времени - производства в «градусы» с необходимой проверкой перед этим) выступил М.В. Ломоносов, долгое время обучавшийся в Европе. По этой причине именно европейскую систему аттестации Ломоносов предлагал использовать и в России. Согласно его проекту (который был создан в 1764 году), Московский университет должен был иметь право самостоятельного «производства в градусы» с предварительной проверкой кандидата. Для юридического и медицинского факультета великий русский ученый предлагал учредить степени лиценциата и в доктора, а на философском факультете степени магистра и доктора. Кроме того, он предлагал отдельную систему аттестации педагогов, претендующих на звание профессора.

Хотя в полной мере предложения Ломоносова не были реализованы, именно в это время, во второй половине XVIII века в академическую жизнь российских университетов начинает внедряться практика научной аттестации педагогических кадров.

В первую очередь это коснулось выпускников Московского университета. В первом выпуск, который состоялся в 1753 году, из 20 человек только 9 сдали экзамены успешно и получили степень. И только четверем из этих девяти (это А.А. Барсов, А.А. Константинов, Н.Н. Поповский, Ф.Я. Яремский) «за отличные познания, ораторские и стихотворческие успехи», показанные на публичном диспуте, присвоена степень магистра философии [45, с. 23].

В конце сентября 1791 года императрица Екатерина II издает указ, согласно которому Московский университет получал право самостоятельно присуждать докторскую степень по «врачебным наукам» после прохождения соответствующей аттестации, в присутствии посторонних специалистов (депутатов Медицинской коллегии). На законодательном уровне это был первый документ, регламентирующий аттестацию педагогических работников.

Впервые такая степень доктора наук по медицине была присуждена через три года, в 1794 году. Обладателем этого высокого звания стал известный в те времена специалист в области медицины - Ф.И. Барсуков-Моисеев.

Чуть ранее, весной 1779 года при Московском университете учреждается так называемый бакалаврский институт, который по сути был первой в нашей стране педагогической семинарией, которая на профессиональной основе готовила учителей.

О необходимости такого заведения в своих проектах говорил еще М.В. Ломоносов. Те, кто заканчивал данное учебное заведение, получали степень бакалавра, которая, таким образом, была первой в нашей стране

степенью педагогического профиля. К сожалению, этот формат степеней не получил в нашей стране распространения в те времена [37, с.84].

В следующем XIX веке ситуация с аттестацией педагогических кадров заметно меняется. Создается целая серия нормативно-правовых актов, которые регламентируют данный процесс, оговаривают правила присуждения ученых степеней. Это общие уставы императорских Российских университетов (1804, 1835, 1863 и 1884 гг.), а также так называемые «Положения» (1819, 1837, 1844, 1864 гг.).

Первыми из них стали имени «Уставы императорских Московского, Харьковского и Казанского университетов», которые были утверждены императором Александром I осенью 1804 года (5 ноября). Но этот документ опирался на более ранний законодательный акт, который необходимо кратко рассмотреть.

Предшественником всех этих документов стал примечательный законодательный акт под названием «Предварительных правил народного просвещения», созданный при участии императора Александра I. По этому документу в нашей стране учреждалась трехступенчатая структура ученых степеней, начальной из которых была степень кандидата, средней - магистра, а высшей - доктора наук.

Эти степени соотносились со степенями в табели о рангах. Степень кандидата соответствовала чину 12-го класса («губернский секретарь»), а степень магистра соответствовала следующему чину 9-го класса («титularный советник»). Наконец, степень доктора соответствовала чину 8-го класса («коллежский ассессор»).

Экстраординарные профессора также приписывались к 8-му классу, а вот ординарные профессора уже к 7-му. Ректор же принадлежал сразу к 5-му классу [37, с.89].

Даже те студенты, которые после окончания обучения не получали степени и диплома причислялись к 14-тому классу и в этот статусе могли претендовать на государственную службу.

Присуждать степень имели право факультеты университетов после специального испытания. В двух специальных параграфах (№№25 и 26) особо оговаривались принципы и правила аттестации на каждую из научных степеней.

Согласно «Предварительным правилам» (39-той статье) в университете полагалось иметь свой Педагогический (или Учительский) институт, который был своего рода аспирантурой. Те, кто в него поступали получали степень кандидата и готовились к дальнейшей научной деятельности. Те, у кого эта подготовка шла успешно, смогли претендовать на степень магистра по окончании института.

Тот, кто получал степень магистра, как правило, оставался для подготовки к получению степени профессора. Но и без этого магистры вели в университете педагогическую работу и имели преимущество перед посторонними при производстве в адъюнкты.

Развитие всех этих нововведений прослеживается в Уставе 1804 года. Вместе с тем, в нем явно ощущались определенные недостатки. В частности, был нечетко прописан процессуальный регламент присвоения ученых степеней, которому была посвящена 9 глава Устава, касавшаяся проведения испытаний на присвоение степени.

Эта ситуация длилась до 1819 года. В этом году был принят регламент по присуждению ученых степеней, предполагающих аттестацию претендентов. Документ, в котором оговаривались все процедурные моменты получил название «Положении о производстве в ученые степени». Он был принят 20 января 1819 года [71, с.60].

В этом документе вместо трех научных степеней, бывших ранее, вводилось четыре:

- 1) действительный студент – ступень для всех окончивших университет;
- 2) кандидат – для тех студентов, которые оканчивали университет с отличием;

3) магистр – для тех, кто сдавал по окончании университета специальные магистерские экзамены, а также защитил магистерскую диссертацию;

4) доктор – для тех, кто защитил после магистерской также и докторскую диссертацию.

Причина введения дополнительной степени не указывалось, и единого мнения по данному вопросу нет.

Что касается научных дисциплин, по которым присуждались указанные степени, то таковых по «Положению» 1819 года было три: философские, медицинские и юридические, по числу и названиям факультетов, которые были в то время.

По каждой из степеней проводились «испытания», т.е. аттестация, в присутствии всех членов факультета. На степень доктора магистр мог претендовать не ранее, чем через год после присуждения ему степени магистра.

Получение каждой последующей степени предполагало наличие всех предыдущих, перескакивать было нельзя.

В «Положении» сохранялись преимущества, сопряженные с учеными степенями (параграфы 43-44) для тех, кто обучался в государственных российских университетах.

В следующих документах, посвященных вопросам аттестации педагогических работников, которые увидел свет в 1837 году («Положение об испытаниях на ученые степени») и в 1844 году («Положения о производстве в ученые степени») стремление к детальной регламентации и унификации связанных с этим процедур, получили дальнейшее всестороннее развитие [84, с.112].

В первом из названных документов, состоявшем из 25 статей, указывалось, что он является временным и указывался срок его действия - три года. Но по различным причинам оно действовало дольше - до момента принятия второго документа, т.е. до весны 1844 года.

«Положение об испытаниях на ученые степени» 1837 года утверждало право Советов университетов, вместо факультетов, присваивать ученые степени после соответствующих испытаний. Зато разрядов наук стало больше - пять вместо трех.

Также был изменен порядок испытаний. Теперь все предметы, по которым проводились испытания, делились на две группы, на главные предметы и на вспомогательные. Сами требования к аттестуемым были конкретизированы и усложнены.

От проходящего испытание на степень кандидата требовалось умение представить «полное и систематически стройное» и рассуждение по одному из главных предметов того факультета или отделения, на котором он обучался.

Требования к тем, кто претендовал на степень магистра и доктора наук стали еще строже. Они проходили испытание в письменной форме и должны были дать развернутый ответ на два (магистры) и три (доктора наук) вопроса из главных предметов испытания.

Кроме того, в качестве завершения испытания все претендующие на степень магистра и доктора наук должны были написать и публично защитить диссертацию (соответственно, магистерскую и докторскую) по теме, которая утверждалась факультетом или отделением, к которому принадлежал соискатель степени.

Что касается степени «действительный студент», то по «Положению» 1837 года она переставала быть степенью и становилась званием, которое давалось всем, кто заканчивал университет [71, с.64].

Следующее «Положение», принятое 6 апреля 1844 года («Положение о производстве в ученые степени»), которое состояло из 51-ной статьи еще более детально описывало процедуры и требования для получения научных степеней.

Для того чтобы получить степень кандидата, необходимо было сдать устный экзамен специальной комиссии факультета. При этом нужно было

получить определенный балл, который по понятным причинам назывался «кандидатским баллом». Кроме того, необходимо было представить и «письменное рассуждение» по предмету, который на факультете, где обучался соискатель, считался главным.

Комиссия, которая принимала весь этот экзамен на степень кандидата, собиралась всего один раз в год в конце учебного года перед началом летних каникул.

Если соискатель не смог успешно пройти все испытания и набрать необходимый балл, ему выдавали аттестат со званием (но не степенью) «действительного студента», которое подтверждало, что его обладатель обучался в университете, конкретнее - прослушал курс наук на определенном факультете.

Получение степени магистра и доктора требовала еще больше сил. Аттестация на эти степени начиналось с длившихся целый год предварительных испытаний, которые заключались различного рода устных и письменных экзаменах. При этом количество вопросов не фиксировалось. Что касается письменных экзаменов, то они проходили по темам «главных наук» факультета. Они были зафиксированы в особых таблицах для каждой степени (магистра и доктора) отдельно.

Особенно затруднительно было сдавать экзамены на степень доктора. Причина этого в том, что по «Положению» на эту степень было меньше разрядов, чем на степень доктора. Соответственно, круг вопросов, на которое необходимо было отвечать соискателю степени доктора, было чрезвычайно широк и необходимо было обладать незаурядной эрудицией, чтобы успешно отвечать на все вопросы [93, с.89].

После успешного прохождения всех предварительных испытаний соискатели степеней магистра и доктора наук должны были представить и защитить диссертацию, которая, что интересно, могла быть написана не только на русском, но и на латинском языке.

От соискателя на степень магистра наук в основном требовали знание истории своего предмета изучения и «правильный взгляд» на разные отрасли наук.

От магистра, претендующего на степень доктора, требовалось «критическое или философское знание своей науки, объемлющее сущность и развитие оной и сопровождаемое основательно обдуманном всестороннем воззрением».

Интересно отметить, что именно в этом «Положении» наличие степени доктора наук становится обязательным условием для получения звания профессора.

Заметным отличием «Положений» 1837 и 1844 годов было число разрядов наук, которые они признавали. Если в первом разрядов было всего 14, то во втором их стало уже 22 [94, с.67].

Оба регламента были привязаны к университетскому Уставу 1835 года, согласно положениям которого предметом занятий факультетских собраний было «испытание студентов и всех желающих получить ученые степени», т.е. аттестация педагогических кадров.

Указанные положения действовали до эпохи Великих реформ императора Александра II, которые коснулись и системы аттестации педагогических кадров.

В 1863 году вступает в действие новый университетский Устав, который предполагал серьезные изменения, реформу, в том числе и в сфере аттестации педагогических кадров. Изменения последнего рода были отражены в специальном документе, который назывался «Положение об испытаниях на звание действительного студента и на ученые степени» и вступил в силу 4 января 1864 года.

С определенными изменениями (из которых наибольшее значение имели изменения 1884 года, сделанные в ходе так называемой университетской контрреформы Александра III) данный документ действовал до конца императорского периода нашей истории, т.е. до

октября 1917 года, когда новая Советская власть отменила все законодательные акты прежнего режима.

По новому положению осталось, как и прежде три ученых степени (кандидата, магистра и доктора), а также звание действительного студента. Число факультетов, по которым присуждались степени и звание, равнялось четырем:

- 1) историко-филологический;
- 2) физико-математический;
- 3) юридический;
- 4) восточных языков.

Испытания для звания действительного студента и на звание кандидата принимали в специальной комиссии, которая состояла из членов факультета и возглавлялась деканом факультета.

Для получения степени магистра собирали уже полное собрание факультета.

Произошли серьезные изменения в формате оценки испытуемого на степень. Если до этого было только два варианта оценки («удовлетворительно» или «неудовлетворительно»), то теперь вводилась пятибалльная система, которая могла выражаться как с помощью цифр (от 1 до 5), так и при помощи слов (удовлетворительно, весьма удовлетворительно, неудовлетворительно) [71, с.65].

Анализ содержания указанных «Положений», регулировавших присуждение ученых степеней, позволил А.Е. Иванову выявить в них структурное сходство, включавшее:

- 1) роспись присуждаемых ученых степеней и соответствующих им разрядов наук;
- 2) требования, предъявлявшиеся к соискателям ученых степеней (образовательный ценз, объем необходимых знаний, навыки и умения владения ими);

3) правила устных и письменных испытаний соискателей по каждой из ученых степеней;

4) правила защиты диссертации;

5) указание на инстанции, утверждавшие результаты научной аттестации;

6) роспись «преимуществ», сопряженных с обладанием учеными степенями.

Таким образом, «Положение об испытаниях на ученые степени» 1837 г. восстанавливает комбинацию ученых степеней «кандидат» – «магистр» – «доктор наук». Она остается неизменной в «Положениях» от 6 апреля 1844 г. и 4 января 1864 г.

Изменения в этой области происходят только в 1884 году, когда в новом Уставе, созданном при Александре III в рамках так называемых контрреформ, происходит упразднение степени кандидата. Таким образом, система ученых степеней становится двухступенчатой и предполагает в качестве первой ступени степень магистра, а в качестве второй и высшей степень доктора наук [100, с.268].

На медицинских же факультетах и вовсе оставалась только одна единственная степень доктора наук.

Обо всем этом говорилось в 85-том параграфе нового Устава, который действовал вплоть до 1917 года.

Впрочем, строго говоря, степень кандидата не исчезла вовсе. Как степень она, конечно же, перестала существовать, но теперь лица, которые раньше получали ее стали взамен этого получать «дипломом первой степени».

При этом те студенты, которые начали обучение еще по прежнему Уставу имели возможность и закончить ее по этому Уставу и, соответственно, получить степень кандидата.

Кроме того, в Российской империи были университеты, на которые не распространялось действие Общероссийского университетского устава

(в частности, на западных национальных окраинах). В них степень кандидата сохранилась и после введения нового Устава, который отменял эту степень в прочих университетах.

Следует отметить, что в России в XIX веке были не только Университеты. Однако только они имели право присваивать ученые степени, по причине того, что качество образования в них было наилучшим и они обеспечивали другие учебные заведения педагогическими кадрами. Подтверждением качества выпускников, их аттестацией, которое в дальнейшем действовала без подтверждения и было присвоение ученой степени.

Таким образом, с отменой кандидатства в нашей стране до 1917 г. система научной аттестации в Московском, Петербургском, Казанском, Киевском, Новороссийском, Пермском, Саратовском, Томском, Харьковском университетах основывалась на двуединстве ученых степеней: «магистр» – «доктор наук» [100, с.294].

Только в расположенных на западных окраинах Российской империи Варшавском и Юрьевском университетах сохранилась прежняя триада: «кандидат» – «магистр» – «доктор наук».

Что касается аттестации учителей, то ситуация в этой области выглядела следующим образом.

В связи с периодическими колебаниями от реформ к контрреформам в области профессионального образования в Российской империи в XIX в., педагогическое образование также развивалось неравномерно и противоречиво.

В первой четверти XIX века в ходе реформ императора Александра I специальное педагогическое образование в нашей стране вышло на новый уровень. При этом монархе предписывалось иметь в каждом высшем учебном заведении специальный педагогический институт, в котором готовили кадры педагогов. Первоначально обучение в этих заведениях занимало три года, а позднее - и все четыре.

Первые два года студенты педагогических институтов изучали предметы по общей выбранной специальности. А на последних курсах они переходили к углубленному изучению педагогики. Также они пробовали давать реальные уроки, первоначально у себя на курсе. Кроме того, на старших курсах студенты педагогических институтов проводили занятия на первых курсах своих учебных заведений, занимались репетиторством и присутствовали на уроках опытных педагогов в гимназиях, для получения опыта [9, с.197].

В период правления императора Николая I с учетом печального опыта декабристского бунта в образовании усиливаются охранительные начала и акцент на нравственную и религиозную составляющие, которые мыслились как неразрывно взаимосвязанные. По этой причине подготовкой учителей для системы народного образования занялись духовные учебные заведения. Священнослужители при этом всецело руководствовались принципами православного вероучения, опирались на Священное Писание и Закон Божий.

При императоре Александре II, который, как известно, проводил либеральные реформы, в том числе и в системе образования, ситуация изменилась. Хотя этот монарх и не лишил священнослужителей права преподавания в системе народного образования, но помимо них такое право получили и светские лица [71, с.65].

Но при этом между учителями священниками и светскими учителями была и разница. Первые не должны были каким бы то ни было образом подтверждать свою компетенцию и благонадежность. А вот светские учителя должны были получить специальное разрешение на преподавание от уездного училищного совета.

В целом при этом императоре-реформаторе произошли достаточно заметные изменения в системе подготовки педагогических кадров. В частности, уже в 1859 году педагогические институты, которые находились при университетах, были закрыты. Им на замену пришли

специальные двухгодичные педагогические курсы. На эти курсы могли поступать выпускники историко-филологических и физико-математических факультетов.

Эту реформу вряд ли стоит признать удачной: общая целостность образования была нарушена и педагогический компонент весьма ослаблен. Самое же главное заключалось в том, что практически полностью исчезла педагогическая практика, которая, как известно, для подготовки хорошего учителя имеет первостепенное значение.

Кроме этих серьезных недостатков также обнаружилось и недостаточность учительских кадров, что было связано с меньшим, чем требовалось, количеством педагогических курсов, которые выпускали учителей.

Для преподавания в начальной школе, куда требовалось больше всего учителей (ибо данное образование было самым массовым) вовсе не обязательно было иметь высшее образование, более чем хватало и среднего.

По этой причине стала активно развиваться трехлетние учительские семинарии и учительские школы, план устройства которых разработал в 1861 г. К. Д. Ушинский [98, с.145].

Среди этих учебных заведений прославились такие как Санкт-Петербургская земская учительская школа и Тверская земская учительская школа П. П. Максимовича.

В 1870 г. вышло Положение об учительских семинариях, дополненное в 1875 г. инструкцией. Суть этих документов заключалась в требовании к будущим учителям обязательно читать религиозную литературу православного содержания, посещать богослужения и в целом придерживаться православного взгляда на мир [62, с.69].

В качестве нововведения можно отметить открытие по этому Положению «опытных школ» в которых семинаристы, которые готовились стать учителями, должны были проходить практику. Это был, безусловно,

необходимый момент в деле подготовки качественного педагогического работника для школы и его своеобразная проверка в деле, своеобразная аттестация [85, с.126].

Радикальные изменения в системе аттестации педагогических работников (как и во всех других сферах) в нашей стране произошли после революции 1917 года.

Большевики были настроены весьма радикально. В отношении к предшествующему режиму они занимали нигилистическую позицию и дезавуировали практически все правовые акты периода империи. В связи с тем, что в стране шла борьба не на жизнь, а на смерть, решался вопрос о том, останутся ли большевики у власти, системе образования они не уделяли приоритетного внимания. Только осенью 1918 года издается первый Декрет по этой теме [10, с.280].

Этот декрет назывался «О некоторых изменениях в составе и устройстве государственных ученых и высших учебных заведений российской республики». Он был издан 1 октября 1918 года и действовал на всей территории, которая находилась под властью большевиков. Согласно этому декрету вся прежняя система научных степеней и званий полностью отменялась.

В частности, что касается ученых степеней, то упразднились степени магистра и доктора наук.

Что касается званий, то отменялись такие звания как адъюнкт и приват-доцент.

Относительно различия профессоров (заслуженных, ординарных, экстраординарных, адъюнкт-профессоров) также можно сказать о полном неприятии такого разделения [27, с.34].

Логично, что отмена всех степеней и званий предполагала и ликвидацию всех привилегий, которые были связаны с этими степенями и званиями.

Общий смысл изменений был следующим: все существовавшие прежде разделения устанавливали определенную иерархическую систему, которая, по мнению большевиков, была плохо совместима с идеей равенства. По этой причине они и стремились ее упростить. И при этом им было не важно, что это неравенство определялось не происхождением, как в феодальной системе, а личными заслугами. Все равно это мыслилось как буржуазный пережиток, который следовало раз и навсегда бесповоротно устранить в новом революционном государстве рабочих и крестьян [27, с.78].

Чтобы как-то отличать обучающихся от обучающихся большевики всем тем, кто ранее имел какое-либо звание и обучал студентов в Высшем учебном заведении, присвоили одной единственное звание профессора, которое не имело различий, как до революции.

Тем же, кто не имел никакой степени, присвоили просто звание преподавателя

Интересным нововведением стало установление предельного срока пребывания в должности преподавателя и профессора. Это делалось с целью увеличения притока новых кадров. Конкретно это выглядело следующим образом: профессора и преподаватели, заканчивающие к 1 октября 1918 г. 10 лет преподавательской деятельности в вузе, а также все лица с 15-летним стажем учено-учебной службы освобождались от занимаемых должностей с 1 января 1919 г. [96, с.34].

Впрочем, они имели право быть вновь избранными, если пройдут конкурс, т.е. своего рода аттестацию. Последняя учитывала не только научные качества, но и политические взгляды, происхождение и иные политически важные моменты, принципиальные для новой власти.

Что касается самой аттестации, то об этом мероприятии был издан специальный документ под названием «О Всероссийских конкурсах по замещению кафедр в высших учебных заведениях».

Требования к аттестации в этом документе были сформулированы весьма расплывчато. В нем говорилось о том, что все имеют право претендовать на должность педагога, а в подтверждение своих претензий претенденты должны были предъявить свои научные труды или какие-либо иные работы, подтверждающие их квалификацию и звание. Также можно было указывать на свою научно-педагогическую деятельность, если таковая имелась [96, с.42].

В 20-е годы прошлого века Наркомпрос РСФСР разрабатывал различного рода проекты, в которых предусматривалось введение ученых степеней для преподавателей высшей школы после прохождения определенной аттестации. Однако эти проекты отклонялись, как правило по причине того, что они не соответствовали советскому законодательству об отмене сословных привилегий.

Например, в 1926 году было предложено ввести одну единственную должность для всех преподавателей (причем ее получение было обязательным для работы в ВУЗе), а именно - доктор наук.

Изменение ситуации происходит в начале 30-х годов прошлого века в связи с индустриализацией. Страна остро нуждалась в современных научных кадрах и поэтому в 1932 г. ЦИК СССР издал постановление, в котором признавалась необходимость введения новых ученых степеней, которые отражали бы новые реалии в развитии советской науки [11, с.302].

Следующим важным шагом в этом направлении стало принятие Совнаркомом СССР постановления «Об ученых степенях и званиях», произошедшее 13 января 1934 г. Этим постановлением была создана система степеней и званий высшей школы, которая действует до настоящего времени. Ученых степеней предусматривалось две - кандидат наук и доктор наук. Что касается званий, то их было три- ассистент, доцент и профессор [33, с.53].

Строго говоря, это была немного видоизмененная прежняя система, которая в дальнейшем дорабатывалась, но которая сохранила основные черты дореволюционной системы.

Как точно заметил исследователь А.Е. Иванов, «советская власть не создала какого-то нового способа научной аттестации... Новым оказалось старое, которое так и не удалось забыть» [цит. по: 33, с. 78].

В школах аттестация учителей была введена двумя годами позже, в 1936 году. Эта аттестация вводилась на основании постановления от 10.04.1936 ЦИК СССР № 5 и СНК СССР № 686 «О персональных званиях для учителей начальных и средних школ».

Согласно этому документу в результате аттестации можно было претендовать на следующие звания:

- учитель начальной школы (данное звание получали после успешной аттестации те лица, которые имели среднее педагогическое образование, а также те, кто к ним приравнивался);

- учитель средней школы (данное звание получали после успешной аттестации те лица, которые имели высшее педагогическое образование, т.е. окончили педагогический институт или университет);

- заслуженный учитель школы (присваивалось учителям начальных и средних школ, особо отличившимся своей воспитательно-педагогической деятельностью; впрочем, в дальнейшем с присвоением этого звания произошли изменения: в соответствии с Указом Президиума Верховного Совета РСФСР от 11 января 1940 г. почетное звание «Заслуженный учитель школы РСФСР» установлено за выдающиеся заслуги в области народного образования).

Все перечисленные звания присуждались единожды и сохранялись на протяжении всей жизни человека, за исключением тех случаев, когда суд специальным решением лишал его этого звания.

Персональные звания присваивались народными комиссариатами просвещения союзных республик.

На основании указанного выше постановления, а также постановления СНК СССР и ЦК ВКП(б) от 10.04.1936 «О порядке введения персональных званий для учителей и назначении учителей, заведующих и директоров школ» Наркомпросом РСФСР был издан приказ от 11.04.1936 № 270, в соответствии с которым были созданы аттестационные комиссии, которые и провели аттестацию всех без исключения работников школы, которые трудились в начальной и средней школе в качестве учителей [12, с.269].

Следует отметить, что далеко не все работники школы в результате этой аттестации получили звания учителя начальной и средней школы. Были и такие, которых освободили от занимаемой ими должности по причине их несоответствия ей. Некоторых допускали к работе условно с требованиями пройти какие-либо курсы повышения квалификации, чтобы вновь, но уже успешно сдать положенную всем учителям аттестацию.

Механизм проведения аттестации определялся специальной Инструкцией Наркомпроса РСФСР от 7 мая 1936 г.

Учителям, признанным соответствующими званиям учителя начальной и средней школы, вручались аттестаты на бланках Наркомпроса РСФСР, которые были подписаны Народным комиссаром просвещения РСФСР [50, с.87].

В Наркомпросе РСФСР хранилась личная учетная карточка учителя с данными о его годе рождения, партийном (комсомольском), педагогическом и профсоюзном стаже, национальности, образовании, специальности, преподаваемом предмете, переподготовке, работе, а также о дате присвоения персонального звания и вручения аттестата на звание учителя.

Описанная система действовала не только все годы правления И.В. Сталина, но и после него, включая Н.С. Хрущева и даже начало правления Л.И. Брежнева. Только в начале 70-х годов прошлого века система

аттестации педагогических работников в советской школе была несколько изменена.

Так, Постановлением ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 20.06.1972 № 463 была введена систематическая аттестация учителей общеобразовательных школ, а постановлением ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 12.04.1984 № 318 – аттестация воспитателей и старших пионервожатых.

Министром просвещения СССР по согласованию с ВЦСПС 12 июня 1974 г. было утверждено Положение о порядке проведения аттестации учителей общеобразовательных школ, в соответствии с которым один раз в пять лет каждый учитель должен был проходить аттестацию.

Но если учитель не справлялся со своими обязанностями и никак не повышал свою квалификацию, то его можно было аттестовать и ранее установленного срока [33, с.75].

Как и ранее, в результате аттестации педагогический работник мог получить подтверждение своего соответствия занимаемой должности или не получить его. Также могло быть принято решение о частичном соответствии, что предполагало выполнение рекомендаций аттестационной комиссии.

Также аттестационная комиссия могла поощрять лучших учителей за достигнутые успехи, в т. ч. о присвоении им званий «старший учитель» или «учитель-методист».

При введении аттестации воспитателей, старших пионервожатых одновременно на них было распространено положение о присвоении по результатам аттестации соответствующих званий «воспитатель-методист» и «старший пионервожатый-методист».

Присвоенные звания могли быть сняты (отменены) в результате переаттестации педагогических работников при выявлении у них существенных недостатков в работе.

Порядок проведения такой аттестации предусматривал присвоение указанных званий из следующего расчета:

- два звания «старший учитель» и одно звание «учитель-методист» на 30 аттестованных учителей;
- одно звание «воспитатель-методист» на 10 аттестованных воспитателей детских дошкольных учреждений;
- одно звание «старший пионервожатый-методист» на 15 аттестованных старших пионервожатых.

Этот порядок применялся вплоть до введения уже в постсоветской России аттестации педагогических работников на добровольной основе в 1993 г. с присвоением второй, первой или высшей квалификационной категории.

В целом, после крушения советской власти в новой России сохранилась преемственность с прежней системой аттестации педагогических работников. Вместе с тем предпринимаются попытки учитывать мировой опыт и в целом органично встроиться в мировое образовательное пространство.

Что касается высшего образования, то там на основании изданного постановления Правительства Российской Федерации от 30 января 2002 г. № 74 «Об утверждении Единого реестра ученых степеней и ученых званий и Положения о порядке присуждения ученых степеней» (с последними изменениями 31 марта 2009 г.) [21, С.63] институт научной аттестации сохраняет эти две ученые степени (кандидата и доктора) и ученые звания – доцента и профессора по специальности, доцента и профессора по кафедре.

Со вступлением нашей страны в Болонский процесс и подписанием 19 сентября 2003 г. протокола коммюнике произошло возрождение института научной аттестации по присуждению ученых степеней бакалавра, магистра, доктора.

Сам Болонский процесс был задуман как способ унификации образовательных систем разных европейских стран. Указанные ученые степени (бакалавр, магистр, доктор наук) являются традиционными для большинства европейских образовательных систем, были известны они и у нас до революции [59, с.27].

Наиболее проблемной в этой связи выглядит ученая степень бакалавра, которая и в Европе воспринимается неоднозначно, а в нашей стране и вовсе считается незаконченным высшим, хотя в действительности это не так. Кроме того, в большинстве европейских стран на бакалавра учатся три года, тогда как в нашей стране - четыре. По существу, в нашей стране бакалавриат является сокращенным на один год вариантом прежнего специалитета.

Первоначально бакалавриат и специалитет сосуществовали в нашей стране и предпочтение студенты явно отдавали специалитету. Существовали варианты, когда после окончания бакалавриата и получения степени бакалавра можно было проучиться еще один год и стать специалистом, возможности которого фактически были сопоставимы со статусом магистра.

В дальнейшем (с 2011 года) бакалавриат в нашей стране полностью заменяет специалитет.

Пока что в России степень бакалавра имеет не очень воспринимается как ученая степень. По документам бакалавриат предполагает получение общего образования по той или иной специальности, но в большинстве случаев это образование оказывается последним, полученным человеком. В сознании большинства людей степень бакалавра отождествляется с прежней степенью специалиста, поскольку выполняет те же функции, что и она.

Что касается степени магистра, то она воспринимается как некое не обязательное дополнение, которое, в сущности, для реальной жизни и работы мало что дает.

С одной стороны, это система повышения квалификации бакалавров и специалистов, с другой стороны, квалификация «магистр» приравнивается к квалификациям выпускников вузов.

Магистратура со временем станет структурой элитарной подготовки кадров. Программа ее работы, имеющая в своем составе два компонента – образовательный и научно-исследовательский, – перспективна. Квалификация присваивается по результатам выпускных экзаменов и защиты магистерской диссертации.

При обсуждении степени «доктор наук» в рамках Болонского процесса унификации образовательных систем в России рассматривается возможность как сохранения текущей двухступенчатой системы (кандидат–доктор), так и переход на одноступенчатую, американскую модель (отказ от степени доктора наук).

Итак, если рассматривать различные действующие нормативно-правовые акты, то в них также не дается формального определения того, что такое аттестация. Можно предположить, что данное понятие мыслится как интуитивно понятное, не нуждающееся в объяснении. Чаще всего под аттестацией обычно понимают проверку уровня квалификации работника. Эта проверка предполагает исследование работника с профессиональной точки зрения, которая, впрочем, в определенных ситуациях может захватывать (если это связано с его профессией) любые другие, формально общие характеристики (например, эмоциональный фон, приветливость и т. д.). Аттестация выступает как надежное средство проверки профессиональных характеристик работника. Она позволяет работодателю ознакомиться с потенциалом работника и либо повышать этого работника, помогать ему развиваться, вкладываться в него, либо дает основания для того, чтобы прекратить сотрудничество с данным работником, если его квалификация недостаточна и перспективы роста не очевидны. Становление института аттестации педагогических работников в нашей стране связано с развитием западной системы образования, которое

начинается в ходе петровских реформ в начале XVIII века и продолжается до настоящего времени.

1.2. Нормативно-правовое регулирование аттестации педагогических работников

Как и большинство действий, важных для деятельности организации и экономики в целом, аттестация педагогических работников в настоящее время регулируется законодательно, дабы избежать большого числа конфликтов, а оставшиеся ввести в правовое русло. Кроме того, постоянное изменение, в котором находится современное общество, требует постоянного изменения и от работников, которое должно соответствующим образом удостоверяться. В случае с педагогическими работниками таким способом проверки и подтверждения их уровня является аттестация.

Самые общие положения об аттестации отражены в Трудовом кодексе РФ. Хотя данный документ и не содержит определения того, что же такое аттестация, в нем указаны те случаи, в которых она (аттестация) должна применяться.

Так, в соответствии с п. 3 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ расторжение трудового договора по инициативе работодателя в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации должно быть подтверждено результатами соответствующей аттестации работника, с которым расторгают договор [2].

Далее, в ч. 3 ст. 82 Трудового кодекса РФ говорится о том, что аттестация непременно предполагает присутствие в составе аттестационной комиссии представителя от выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

Статья 332 Трудового кодекса РФ оговаривает, что относительно педагогических работников аттестация должна проводиться не реже чем один раз в пять лет, Она должна подтверждать соответствие работника занимаемой должности. Данное положение касается тех работников, которые относятся к профессорско-преподавательскому составу [2].

Исключение составляют те педагогические работники, с которыми заключен договор на определенный срок.

Кроме Трудового кодекса РФ существуют другие общие и специальные нормативно-правовые акты, которые регламентируют проведение аттестации такой категории как педагогические работники.

К общим нормативно-правовым актам можно отнести Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее - Закон об образовании), в котором оговариваются как общие основания аттестации, так и ее виды [3].

К специальным нормативно-правовым актам, в которых регламентируется процедура аттестации педагогических работников, относятся различные подзаконные акты, в число которых входят и различные акты регионального, муниципального и локального уровней, в которых затрагивается данная тема.

Согласно Закону об образовании в зависимости от преследуемых целей аттестация может быть двух видов:

- 1) с целью подтвердить соответствие квалификации работника занимаемой им должности путем оценки его профессиональной деятельности (за исключением педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава);
- 2) с целью установления квалификационной категории педагогического работника.

Отличием первого вида аттестации от второго является степень обязательности: если первый вид является обязательным для всех

работников, то той осуществляется на добровольной основе по желанию самого работника.

Что касается порядка проведения аттестации педагогических работников, то ст.49 закона об образовании (ее четвертая часть) говорит о том, что это находится в компетенции федеральных органов исполнительной власти, которые ведают сферой образования (Министерство науки и высшего образования РФ), согласуя свои действия с федеральным органом исполнительной власти, который осуществляет функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда [3].

Во исполнение названного Закона Министерством образования и науки РФ был издан приказ от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – приказ № 276). Он вступил в силу 15 июня 2014 г. [5].

Несмотря на то, что в настоящее время существует немало высших учебных заведений, которые подчиняются своим профильным ведомствам (например, ЧГИК - министерству культуры), данный приказ является обязательным для всех образовательных организаций. Любая аттестация педагогических работников должна проводиться в соответствии с тем, что написано в данном приказе.

Относительно регионального, муниципального и локального уровней можно сказать, что принимаемые здесь акты по преимуществу посвящены конкретизации форм и процедуры проведения аттестации педагогических работников. В частности, в них оговариваются такие вопросы как состав аттестационной комиссии, а также список работников, подлежащих аттестации.

Если говорить о соответствующих органах муниципального уровня (департаменты муниципальных районов), то они обычно разрабатывают план, согласно которому должно происходить повышение квалификации

педагогических работников. Как правило, в этом плане предусматривается и аттестация для того, чтобы определить, какую квалификационную категорию следует присвоить работнику.

Конкретные подробности такого рода плана и в целом мероприятий могут отличаться, но в большинстве случаев в них все же есть место аттестации, поскольку данный способ оценки профессиональных качеств работника не только законодательно закреплён, но и не имеет серьёзной альтернативы и в этом смысле является неизбежным, необходимым на любом уровне и в любой организации.

На этом локальном уровне право издания актов, которые говорят о том, какой будет порядок аттестации педагогических работников, имеют работодатели. Документы, в которых об этом говорится, имеют название правил или положений. Утверждаются эти документы работодателями, приказами, от них исходящими [22, с.395].

Несмотря на подчиненность и необходимость соответствия нормативно-правовым актам более высокого уровня именно локальные акты описывают все детали процесса аттестации, которую проходит педагогический работник в своей образовательной организации. По этой причине локальным актам следует уделять особое внимание. Они должны строго соответствовать всем действующим нормативно-правовым актам в этой области, прежде всего законам федерального уровня. Кроме того, они должны быть корректно составлены и содержать всё необходимое, в частности, сведения о сроках вступления их в силу и сроки действия. Последнее особенно важно, по причине того, что далеко не всегда такие сроки в локальных нормативных актах есть.

Следует подчеркнуть, что отсутствие этих сроков является нарушением, поскольку в п. 12 Указа Президента РФ от 23 мая 1996 г. № 763 «О порядке опубликования и вступления в силу актов Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации и нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной

власти» четко сказано о том, что нормативно-правовые акты федеральных органов исполнительной власти вступают в силу одновременно на всей территории Российской Федерации по истечении 10 дней после дня их официального опубликования, если самими актами не установлен другой порядок вступления их в силу [13, с.20].

Это правило является общим для вступления в силу правовых актов на территории РФ. Но с ним знакомы далеко не все. В силу явно недостаточных юридических знаний у большинства населения. По этой причине нередко возникают споры относительно проведения аттестации педагогических работников в образовательном учреждении.

Рассмотрим основные положения, которые определяют процедуру проведения аттестации педагогических работников согласно упомянутому выше приказу № 276, которым должны следовать все локальные акты по этому вопросу, детализируя, но не искажая их. В частности, в этом приказе сказано, что в каждом локальном акте образовательной организации относительно аттестации педагогических работников должны присутствовать следующие положения:

- состав аттестационной комиссии и полномочия всех членов аттестационной комиссии;
- сроки проведения аттестации;
- список работников, которые подлежат обязательной аттестации.

Наличие указанных моментов позволяет не только унифицировать законодательство по данному вопросу, что само по себе важно, но и избавляет от многих споров и конфликтов, которые неизбежно возникают при отсутствии указанных в приказе моментов.

К сожалению, далеко не всегда в локальных актах происходит не только рецепция, но и развитие (конкретизация) положений приказа. Нередко они просто копируются, причем нередко в пересказе, да еще и не всегда точном.

Среди тех процедур, которые предлагаются нормативными актами в качестве аттестации можно указать следующие:

- тестирование;
- собеседование;
- проведение открытых уроков или занятий.

Возможны и другие форматы проведения аттестацию. Однако важен не сам формат, а точное ему следование, а это, как показывает практика, бывает далеко не всегда [17, с.79].

В целом одна из важных проблем, связанных с проведением аттестации педагогических работников заключается в том, что она нередко проводится не по тому регламенту, который утвержден в образовательной регламентации, либо этот регламент не соблюдается полностью. В результате в случае конфликтов, в случае, если аттестация используется как основание для увольнения.

Нередки случаи, когда локальные нормативные акты не соблюдают то или иное обязательное требование по аттестации сотрудников, что также негативно сказывается на трудовых отношениях и нередко приводит к конфликтам, в которых образовательная организация проигрывает трудовой спор.

На наш взгляд, избежать многие из такого рода конфликтов помогло бы внесение в Трудовой кодекс РФ перечня способов аттестации с кратким описанием их процедуры. Такие изменения помогли бы также повысить авторитет аттестации, а также уменьшить число формальных аттестаций, без реальной проверки работника.

Ранее на уровне субъектов федерации существовала практика создания однотипных актов по проведению аттестации педагогических работников. В настоящее время от этой практики все чаще отказываются. Теперь все чаще создают не общую модель аттестации, а более специализированные документы, которые призваны регламентировать более конкретные частные вопросы, в частности такого, как аттестация

педагогических работников на установление квалификационной категории.

Как показывают исследования, еще одна частная особенность локальных актов по аттестации педагогических работников связана с привлечением третьих лиц для участия в этой аттестации. В некоторых документах эти лица называются экспертами, а в некоторых - специалистами, причем разницы в их функциях составители документов не проводят, по крайней мере, она не очевидна из самих документов. С юридической же точки зрения между экспертом и специалистом разница существует. По этой причине подобную практику неточного словоупотребления следует признать неправильно, так же способной приводить к проблемам в случае конфликтных ситуаций между работником и работодателем [15, с.210].

Кроме того, в приказе № 276 (п.26) говорится не об эксперте, а о специалисте и оговариваются условия, при которых он привлекается к аттестации. Все локальные акты образовательных организаций относительно аттестации должны следовать этим положениям приказа, говорить о специалисте и строго оговаривать все моменты, связанные с его деятельностью.

Также недопустимо в локальных актах указывать только состав аттестационной комиссии. Обязательно следует описывать их права и обязанности [31, с.62].

Также далеко не во всех локальных актах указывается на необходимость присутствия на аттестации представителей профсоюзных органов.

Далеко не всегда оговаривается право работника не присутствовать на заседании аттестационной комиссии.

Название локальных актов также далеко не всегда соответствует названию приказа №276. Как правило, образовательные организации называют подобные документы более конкретизировано, с указанием

частных целей проведения аттестации, например, «Об аттестации педагогических работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности».

Теперь, после рассмотрения ситуации в целом можно рассмотреть отдельные распространенные нарушения законодательных требований к аттестации, которые встречаются в локальных нормативных актах и подлежат устранению.

Начать необходимо с порядка принятия локальных нормативных актов, который устанавливается образовательной организацией самостоятельно в уставе [49, с.50].

Это требование установлено частью 1 статьи 30 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» и не предполагает возможность установления порядка принятия локальных нормативных актов другими локальными нормативными актами.

Другими словами, закон не разрешает использование локального нормативного акта для того, чтобы вводить другой локальный нормативный акт. Все локальные нормативные акты, которые были введены таким образом (а это бывает достаточно часто) не имеют силы и должны быть исключены из нормативной правовой базы образовательной организации. Об этом прямо и недвусмысленно говорится в четвертой части статьи 30 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» [92, с.110].

Анализ отдельных действующих уставов образовательных организаций показал, что порядок принятия локальных актов часто носит формальный характер и дублирует нормы, установленные Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации». А эти нормы носят достаточно общий характер и должны конкретизироваться в каждой образовательной организации.

В частности, должно быть четко прописано, кто правомочен вносить предложения о создании и принятии локального акта, а также о том, кто проект этого акта разрабатывает [34, с.9].

Далее также подробно и конкретно должен быть описан механизм обсуждения и принятия нормативного акта и способ доведения информации о нем до всех, кому он предназначен.

Наконец, должно оговариваться, как осуществляется учёт мнения советов учащихся, советов родителей, представительных органов учащихся, а также представительных органов работников при принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права учащихся и работников образовательной организации [88, с.41].

Также зачастую в уставах образовательных организаций нет информации о том, как может быть изменен локальный нормативный акт и как он отменяется.

Все указанные недоработки приводят к определенной хаотичности в принятии нормативных правовых актов и к тому, что содержащиеся в них нормы нередко друг друга дублируют.

Итак, самые общие положения об аттестации отражены в Трудовом кодексе РФ. Хотя данный документ и не содержит определения того, что же такое аттестация, в нем указаны те случаи, в которых она (аттестация) должна применяться. Кроме Трудового кодекса РФ существуют другие общие и специальные нормативно-правовые акты, которые регламентируют проведение аттестации такой категории как педагогические работники. К общим нормативно-правовым актам можно отнести Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в котором оговариваются как общие основания аттестации, так и ее виды. К специальным нормативно-правовым актам, в которых регламентируется процедура аттестации педагогических работников, относятся различные подзаконные акты, в

число которых входят и различные акты регионального, муниципального и локального уровней, в которых затрагивается данная тема.

В качестве вывода по главе отметим следующее. Если рассматривать различные действующие нормативно-правовые акты, то в них также не дается формального определения того, что такое аттестация. -, что данное понятие мыслится как интуитивно понятное, не нуждающееся в объяснении. Чаще всего под аттестацией обычно понимают проверку уровня квалификации работника. Эта проверка предполагает исследование работника с профессиональной точки зрения, которая, впрочем, в определенных ситуациях может захватывать (если это связано с его профессией) любые другие, формально общие характеристики (например, эмоциональный фон, приветливость и т. д.). Аттестация мыслится как надежное средство проверки профессиональных характеристик работника. Она позволяет работодателю ознакомиться с потенциалом работника и либо повышать этого работника, помогать ему развиваться, вкладываться в него, либо дает основания для того, чтобы прекратить сотрудничество с данным работником, если его квалификация недостаточна и перспективы роста не очевидны. Становление института аттестации педагогических работников в нашей стране связано с развитием западной системы образования, которое начинается в ходе петровских реформ в начале XVIII века и продолжается до настоящего времени в настоящее время самые общие положения об аттестации отражены в Трудовом кодексе РФ. Хотя данный документ и не содержит определения того, что же такое аттестация, в нем указаны те случаи, в которых она (аттестация) должна применяться. Кроме Трудового кодекса РФ существуют другие общие и специальные нормативно-правовые акты, которые регламентируют проведение аттестации такой категории как педагогические работники. К общим нормативно-правовым актам можно отнести Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в котором оговариваются как общие основания аттестации, так и ее виды. К

специальным нормативно-правовым актам, в которых регламентируется процедура аттестации педагогических работников, относятся различные подзаконные акты, в число которых входят и различные акты регионального, муниципального и локального уровней, в которых затрагивается данная тема. На этом локальном уровне право издания актов, которые говорят о том, какой будет порядок аттестации педагогических работников, имеют работодатели. Документы, в которых об этом говорится, имеют название правил или положений. Утверждаются эти документы работодателями, приказами, от них исходящими. Представляется, что законодательство, в том числе на федеральном уровне, относительно аттестации работников вообще и педагогических работников в частности следует совершенствовать, особенно в содержательной части. Прежде всего, следует усовершенствовать Трудовой кодекс РФ, четко прописав в нем процедуру аттестации, чтобы устранить существующий разнобой в этом вопросе на местах.

ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ АТТЕСТАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

2.1. Механизм прохождения аттестации

Педагогические работники проходят аттестацию, которая призвана подтвердить их соответствие той должности, которую они занимают каждые пять лет.

Для проведения аттестации организация, в которой работает работник, проходящий аттестацию, создает специальную комиссию, которая, обычно по осуществляемой ею деятельности называется аттестационной комиссией [70, с.12].

Организация должна издать специальный (распорядительный) акт, в котором указывается состав аттестационной комиссии, причем обязательно должны быть указаны такие позиции: председатель комиссии, его заместитель, секретарь и члены комиссии.

Обязательно должен присутствовать в составе аттестационной комиссии представитель профсоюзной организации при условии, что в организации есть такой профсоюз [48, с.5].

Сам механизм аттестации педагогических работников должен быть точно и подробно расписан в акте работодателя об этом мероприятии. Работник должен быть ознакомлен с этим актом до начала его аттестации. Также работник должен быть предварительно (до начала его аттестации) ознакомлен с графиком аттестации работников аттестации, причем это ознакомление должно состояться не позднее, чем за 30 дней до начала его аттестации, о чем он должен оставить письменное свидетельство со своей подписью [40, с.118].

Для начала аттестации работника работодатель должен внести в аттестационную комиссию представление об этом. В этом представлении

должна быть указана следующая информация о работнике, которого собираются аттестовать:

а) фамилия, имя, отчество (при наличии) подлежащего аттестации работника;

б) наименование занимаемой им должности на дату проведения аттестации;

в) дата заключения по этой должности трудового договора с аттестуемым работником;

г) уровень образования и (или) квалификации по специальности или направлению подготовки;

д) информация о получении работником, аттестация которого предстоит, дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности;

е) результаты предыдущих аттестаций аттестуемого работника (в случае их проведения);

ж) мотивированная и всесторонняя объективная оценка работодателем профессиональных, деловых качеств, результатов профессиональной деятельности педагогического работника по выполнению трудовых обязанностей, которые он должен выполнять по трудовому договору с организацией.

Работник должен быть ознакомлен работодателем с составленным и утвержденным представлением не менее, чем за 30 дней до начала его аттестации [72, с.178].

Если работник желает и имеет возможность, то он может представить в аттестационную комиссию дополнительные материалы о своей трудовой деятельности и профессиональном росте, которые позволяют составить о нем как о работнике более точную и объективную картину у членов аттестационной комиссии. Эти материалы должны относиться к периоду между предыдущей и предстоящей аттестацией. Если работник проходит аттестацию впервые, то материалы должны

относится к периоду с момента поступления на работу в организацию и началом предстоящей (по представлению) аттестации [32, с.77].

Если вдруг работник отказывается ознакомиться с представлением, то работодатель должен составить акт об этом отказе, которые подписывает он сам и еще два каких-либо человека, в присутствии которых этот акт был составлен [16, с.110].

Сама аттестация предполагает организацию заседания аттестационной комиссии, на котором должен присутствовать работник, аттестация которого проводится.

Для того чтобы заседание аттестационной комиссии было признано правомочным, на этом заседании должно быть не менее двух третей от ее общего состава.

Если работник не может присутствовать на заседании аттестационной комиссии, посвященном его аттестации по уважительной причине, то это заседание переносится на другую дату, а все описанные выше предварительные процедуры (составление нового графика аттестации. извещение работника об этом не позднее, чем за 30 дней до его аттестации и т. д.) проводятся в новь [51, с.136].

Если же работник не явился на заседание аттестационной комиссии, которое посвящено его аттестации без уважительной причины, то аттестационная комиссия имеет все основания провести заседание без него.

Сама аттестация заключается в том, что члены аттестационной комиссии рассматривают материалы, которые поступили в представлении, а также в качестве дополнительных от самого работника (если таковые были переданы работником) [78, с.25].

В итоге работы аттестационной комиссии она должна принять одно из двух решений по аттестуемому работнику:

1) первый вариант решения предполагает, что аттестуемый соответствует занимаемой должности (при этом должна указываться должность педагогического работника);

2) второй вариант заключается в том, что аттестуемый работник не соответствует занимаемой должности (указывается должность педагогического работника).

Одно из этих решений принимается членами аттестационной комиссии в ходе открытого голосования простым большинством голосов. Сам аттестуемый работник на голосовании не присутствует, узнавая о его результатах позже [86, с.8].

Если работник, подвергающийся аттестации сам является членом аттестационной комиссии, то во время голосования по своей аттестации он также не должен присутствовать.

Работник считается успешно прошедшим аттестацию, если за его соответствие занимаемой должности проголосовало не менее половины членов аттестационной комиссии.

Если работник присутствует лично на заседании аттестационной комиссии, то результаты голосования сообщаются ему лично же сразу после подведения итогов голосования.

Перед этим полученные результаты аттестации работника следует занести в протокол, который подписывается всеми присутствующими членами аттестационной комиссии, начиная с председателя [68, с.10].

Этот протокол со всеми другими документами по аттестации работника (представление, а также материалами, которые предоставил сам аттестуемый работник (если это имело место быть)) храниться у работодателя.

Не позднее двух рабочих дней после прохождения работником аттестации, он должен получить на руки выписку из протокола заседания аттестационной комиссии, в котором должны быть указаны следующие пункты:

- 1) сведения о фамилии, имени, отчестве (при наличии) аттестуемого работника;
- 2) наименовании должности работника;
- 3) дата заседания аттестационной комиссии организации;
- 4) результаты голосования, о принятом аттестационной комиссией организации решении.

В течение трех рабочих дней после составления выписки работник должен быть ознакомлен с ней под роспись.

Сама выписка хранится в личном деле педагогического работника в организации.

Если педагогический работник не согласен с результатами аттестации, он может их обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации [38, с.41].

Есть несколько категорий граждан, которые могут не проходить аттестацию для подтверждения соответствия занимаемой должности педагогического работника. К ним относятся:

- а) педагогические работники, у которых есть квалификационная категория;
- б) те педагогические работники, которые проработали в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится их аттестация;
- в) беременные женщины;
- г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- е) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

Относительно беременных и находящихся в отпуске по уходу за ребенком следует отметить, что и после их выхода на работу их аттестация

возможна не ранее чем через год после того, как это произошло (т.е. их выход на работу) [35, с.11].

Если работник не имеет специальной подготовки или стажа работы, но обладает достаточным практическим опытом и компетентностью, то аттестационная комиссия может рекомендовать работодателю назначить педагогического работника на ту или иную должность в соответствии с его профессиональными возможностями.

Эти общие формальные требования в каждой конкретной образовательной организации могут принимать индивидуальные формы (с соблюдением общих требований). Эта конкретизация может иметь следующий вид [20, с.203].

Прежде всего работник составляет перспективный график прохождения аттестации на пять лет, при помощи которого возможно более рационально организовать свою подготовку к аттестационным мероприятиям, избежать авралов и неизбежно связанной с ними нервотрепки.

Наличие такого перспективного графика прохождения аттестации позволяет не только работнику, но и администрации образовательного учреждения контролировать подготовку работника к аттестации и при необходимости помогать ему в рамках своих компетенций и возможностей.

Такой большой срок для плана (пять лет) объясняется тем, что хорошая, качественная подготовка требует много времени и должна начинаться практически сразу же после прохождения последней аттестации [56, с.67].

Вся информация, которая необходима для аттестации, должна быть размещена на специальных стендах. а также в другом виде доступна для всех педагогов, ибо хорошее знание требований к педагогам, претендующим на аттестацию, является залогом ее успешного прохождения [66, с.43].

Среди важной информации такого рода можно указать на следующие моменты:

- 1) правила аттестации,
- 2) перспективный график по проведению аттестации, курсовой подготовке;
- 3) приказы о создании аттестационной комиссии, а также экспертной группы;
- 4) утвержденный список аттестуемых, положения, регламентирующие их работу,
- 5) планы, различных творческих и иных мероприятий, которые может провести педагог.

Для более эффективного ознакомления с правилами аттестации имеет смысл провести семинар, круглый стол или подобного рода мероприятие с педагогами, на котором подробно разъяснить правила и условия аттестации, ответить на все возникающие в этой связи вопросы педагогов [81, с.315].

Заместителем по учебной работе следует проводить специальные индивидуальные и групповые консультации педагогов по вопросам аттестации.

Вся работа по участию в различных конкурсах и мероприятиях, соответствующего предъявляемой категории уровня, ведется в течение межаттестационного периода.

Целесообразно педагогическим работникам перед аттестацией следует составить индивидуальный маршрутный лист по подготовке к аттестации по годам, в таком случае работа становится более целенаправленной и продуктивной [90, с.88].

Ни в коем случае не следует пускать на самотек подготовку педагогов к аттестации. Эта подготовка должна контролироваться, что предполагает следующие действия:

- 1) подготовка работника рассматривается на заседаниях педагогического совета, совещания при директоре, школьных методических объединениях;
- 2) заслушиваются аналитические отчеты претендентов на квалификационную категорию;
- 3) изучается нормативная документация;
- 4) проводятся индивидуальные собеседования;
- 5) оказывается методическая помощь при необходимости;
- 6) проверяется содержание портфолио претендента и его соответствие требованиям;
- 7) ведется мониторинг достижений.

Результатом такого контроля и иных, описанных выше действий (мероприятий), является успешное прохождение аттестации всеми желающими этого педагогическими работниками образовательного учреждения [87, с.118].

Итак, в качестве вывода по параграфу укажем следующее. Педагогические работники проходят аттестацию, которая призвана подтвердить их соответствие той должности, которую они занимают каждые пять лет. Для проведения аттестации организация, в которой работает работник, проходящий аттестацию, создает специальную комиссию, которая, обычно по осуществляемой ею деятельности называется аттестационной комиссией. Механизм аттестации педагогических работников должен быть точно и подробно расписан в акте работодателя об этом мероприятии. Работник должен быть ознакомлен с этим актом до начала его аттестации. Также работник должен быть предварительно (до начала его аттестации) ознакомлен с графиком аттестации работников аттестации, причем это ознакомление должно состояться не позднее, чем за 30 дней до начала его аттестации, о чем он должен оставить письменное свидетельство со своей подписью. Сама аттестация предполагает организацию заседания аттестационной

комиссии, на котором должен присутствовать работник, аттестация которого проводится. Для того чтобы заседание аттестационной комиссии было признано правомочным, на этом заседании должно быть не менее двух третей от ее общего состава. Работник считается успешно прошедшим аттестацию, если за его соответствие занимаемой должности проголосовало не менее половины членов аттестационной комиссии. По результатам голосования составляется протокол. Не позднее двух рабочих дней после прохождения работником аттестации, он должен получить на руки выписку из протокола заседания аттестационной комиссии. Если педагогический работник не согласен с результатами аттестации, он может их обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.2 Аттестация при получении квалификационной категории

Аттестация при получении квалификационной категории является еще одним видом аттестации. В настоящее время ее проведение регламентируется приказом Минобрнауки РФ от 7 апреля 2014 г. №276, который вступил в силу 15 июня 2014 г. и предполагает определенные изменения в существовавшем ранее порядке аттестации на получение квалификационной категории.

Порядок аттестации педагогических работников на квалификационные категории предполагает, что те категории, которые работники имели ранее, сохраняются до истечения срока их действия [97, с.46].

Всего для педагогических работников существует две категории - первая и высшая квалификационные категории. Аттестация для их получения проводится на добровольной основе, т.е. по желанию педагогического работника.

Для того чтобы педагогический работник получил первую категорию он должен соответствовать следующим требованиям:

1) наличие постоянных успехов обучающихся у педагогического работника по освоению образовательных программ, которые подтверждаются соответствующими проверками (мониторингом) образовательной организации;

2) наличие постоянных успехов обучающихся у педагогического работника по освоению образовательных программ, которые подтверждаются соответствующими проверками (мониторингом) системы образования, проводимого в порядке, установленном постановлением Правительства РФ от 5 августа 2013 г. № 662;

3) обнаружение у обучающихся у педагогического работника развития одной или нескольких видов деятельности (научной, творческой или физкультурно-спортивной);

4) индивидуальный вклад педагогического работника в повышение качества образования, который может заключаться в том, что он улучшает существующие методы воспитания и обучения, делиться своим педагогическим опытом с коллегами, а также активно и успешно работает в методических объединениях педагогических работников образовательной организации [61, с.109].

Для получения высшей категории педагогический работник должен соответствовать следующим требованиям:

1) наличие постоянных успехов обучающихся у педагогического работника по освоению образовательных программ, которые подтверждаются соответствующими проверками (мониторингом) образовательной организации;

2) наличие постоянных успехов обучающихся у педагогического работника по освоению образовательных программ, которые подтверждаются соответствующими проверками (мониторингом) системы

образования, проводимого в порядке, установленном постановлением Правительства РФ от 5 августа 2013 г. № 662;

3) обнаружение у обучающихся у педагогического работника развития одной или нескольких видов деятельности (научной, творческой или физкультурно-спортивной), включая их участие в различного рода конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, фестивалях и других подобных мероприятиях;

4) индивидуальный вклад педагогического работника в повышение качества образования, который может заключаться в том, что он улучшает существующие методы воспитания и обучения, делится своим педагогическим опытом с коллегами, а также использование новых образовательных технологий и наличие в педагогической деятельности инновационной и экспериментальной составляющей.

5) активно и успешно работает в методических объединениях педагогических работников образовательной организации, разработка программно-методического сопровождения образовательного процесса, активное и успешное участие в различного рода профессиональных конкурсах.

После получения первой или высшей квалификационной категории она действует в течение пяти лет и не может быть продлена [18, с.15].

Если педагогический работник в течение срока действия квалификационной категории переходит на работу в другую образовательную организацию, то полученная им категория сохраняется. Это справедливо даже в том случае, когда новая образовательная организация, в которую перешел педагогический работник, расположена в другом субъекте Российской Федерации.

Что касается вопроса о том, кто проводит аттестацию на получение квалификационной категории, то тут следует помнить, что это зависит от того, кому подчиняется та образовательная организация, в которой работает претендент на категорию [54, с.106].

Если образовательная организация, в которой работает педагогический работник, претендующий на категорию, находится в федеральном подчинении, то аттестацию на присвоение квалификационной категории для него проводит аттестационная комиссия, которая создается специализированными федеральными органами исполнительной власти, которым подчиняется его образовательная организация [82, с.9].

Если образовательная организация, в которой работает педагогический работник, претендующий на категорию, находится в подчинении субъекта федерации, то аттестацию на присвоение квалификационной категории для него проводит аттестационная комиссия, которая создается уполномоченными на это органами исполнительной власти субъекта Российской Федерации, которым подчиняется его образовательная организация [95, с.64].

Они же проводят аттестацию педагогических работников муниципальных и частных образовательных организаций.

Во всех случаях регламент работы аттестационных комиссий должен отвечать следующим условиям:

- 1) педагогический работник, претендующий на аттестацию на квалификационную категорию должен иметь возможность подать заявление об этом в любое время;
- 2) заявление работника должно рассматриваться в аттестационной комиссии не более 30 дней;
- 3) сама аттестация на квалификационную категорию должна проводиться не позднее чем через 60 дней после получения заявления педагогического работника и с учетом срока действия ранее установленной квалификационной категории [24, с.249].

Первым шагом к началу аттестации является составление и подача в соответствующую аттестационную комиссию педагогическим работником

заявления, в котором он должен указать должность и квалификационную категорию, аттестацию на которую он желает пройти.

Согласно существующим правилам, педагогический работник, претендующий на получение квалификационной категории ничего кроме заявления предоставлять не должен [47, с.50].

Также не предусматривается прохождения претендентом на категорию каких-либо испытаний.

Допустимы несколько вариантов подачи заявления соискателем категории в аттестационную комиссию:

1) педагогический работник может принести заявление в комиссию лично;

2) педагогический работник может отправить свое заявление в адрес аттестационной комиссии по почте, но только письмом с уведомлением о вручении;

3) педагогический работник может отправить свое заявление в адрес аттестационной комиссии с уведомлением в форме электронного документа с использованием информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет».

По правилам педагогический работник не обязан согласовывать свое заявление со своим работодателем [91, с.7].

Также правилами не предполагается квотирование или установление каких-либо соотношений количества устанавливаемых квалификационных категорий.

Перечисленные ниже случаи не могут быть основанием для отказа педагогическому работнику в приеме его заявления или в определении срока аттестации:

1) несовпадения у педагогического работника высшего или среднего профессионального образования с направлением подготовки, предъявляемым к должности квалификационной характеристикой (профессиональным стандартом);

2) истечения срока действия квалификационной категории (первой или высшей) на день подачи заявления;

3) в прохождении аттестации на первую квалификационную категорию в случае отказа в установлении высшей квалификационной категории, в том числе, если заявление об этом подано в день, когда было принято решение аттестационной комиссии об отказе;

4) нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

5) наличия перерыва в педагогической деятельности педагогического работника;

6) незначительной продолжительности работы в организации по новому месту работы.

Если педагогический работник не воспользовался правом на подготовку и дополнительное профессиональное образование не реже одного раза в три года, как это предусмотрено законом об образовании от 29.12.2012 № 273-ФЗ до подачи им заявления в аттестационную комиссию, то это также не может быть основанием для отказа ему в приеме заявления в прохождении аттестации [63, с.5].

Но существуют и такие ситуации, которые могут быть основанием для отказа педагогическому работнику в приеме его заявления на получение категории. К ним относятся такие ситуации:

1) если педагогический работник обращается за установлением высшей квалификационной категории впервые, не имея первой квалификационной категории;

2) если обращение за установлением высшей квалификационной категории следует ранее, чем через два года после установления первой квалификационной категории;

3) если обращение за установлением первой либо высшей квалификационной категории следует до истечения одного года со дня

принятия аттестационной комиссией решения об отказе в установлении квалификационной категории.

Следует помнить, что эти три основания только и могут быть основаниями для отказа педагогическому работнику в приеме его заявления на получение категории. Любые другие случаи для этого не подходят и не должны использоваться [67, с.23].

Что касается самой процедуры аттестации на квалификационную категорию, то она предполагает следующее.

Аттестационная комиссия в срок до 30 дней рассматривает заявление педагогического работника на проведение аттестации. При это аттестационная комиссия:

1) для каждого педагогического работника индивидуально, с учетом его ситуации (прежде всего - срока действия имеющейся у него квалификационной категории) определяет срок проведения аттестации на категорию;

2) после определения срока аттестации о нем уведомляют педагогического срока, причем это уведомление должно происходить в письменной форме.

Сама аттестация заключается в рассмотрении заявления педагогического работника на заседании соответствующей аттестационной комиссии. Это заседание считается правомочным, если на нем присутствует не менее чем две трети от общего списочного состава аттестационной комиссии [74, с.144].

Если педагогический работник желает этого, то он может лично присутствовать на заседании аттестационной комиссии, которая рассматривает его заявление.

Если педагогически работник отсутствует, то это не является препятствием для проведения заседания аттестационной комиссии по рассмотрению его заявления.

Главным основанием для оценки педагогической деятельности работника являются ее результаты, которые аттестационная комиссия и рассматривает на заседании. При этом данная деятельность и ее результаты должны быть связаны с тем направлением, по которой педагогический работник желает получить категорию.

Для принятия решения аттестационная комиссия просит педагогического работника удалиться (если он лично присутствует на заседании) и уже без него принимает решение. Оно принимается в ходе открытого голосования большинством голосов тех членов аттестационной комиссии, которая присутствует на заседании [23, с.69].

Если голоса разделились ровно пополам, то решение принимается в пользу педагогического работника.

Если педагогический работник, претендующий на категорию, является членом аттестационной комиссии, то он все равно не имеет права присутствовать на голосовании аттестационной комиссии по своей кандидатуре [36, с.15].

Результатом аттестации может быть одно из двух решений аттестационной комиссии:

1) установить педагогическому работнику первую (высшую) квалификационную категорию (при этом указывается должность педагогического работника, по которой устанавливается квалификационная категория);

2) отказать педагогическому работнику в установлении первой (высшей) квалификационной категории (указывается должность, по которой педагогическому работнику отказывается в установлении квалификационной категории) [52, с.117].

Если педагогический работник по заявлению которого проходит заседание аттестационной комиссии непосредственно присутствует на этом заседании, то после голосования ему сразу же лично сообщают результаты голосования.

Важным моментом заседания аттестационной комиссии по поводу присвоения педагогическому работнику квалификационной категории является правильное оформление результатов прошедшей аттестации. Следует заметить, что аттестационный лист, который оформляется при аттестации на соответствие занимаемой должности, в случае аттестации на квалификационную категорию не оформляется. Вместо этого оформляется протокол. Этот документ подписывает председатель аттестационной комиссии, а также другими членами комиссии, которые присутствовали на заседании [55, с.86].

После того, как аттестационная комиссия принимает и оформляет свое решение, соответствующие, уполномоченные на то федеральные органы либо органы государственной власти субъектов Российской Федерации издают распорядительные акты об установлении педагогическим работникам первой или высшей квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией [69, с.205].

Эти распорядительные акты размещаются в Интернете на официальных сайтах соответствующих организаций [73, с.50].

Решение аттестационной комиссии вступает в силу со дня его вынесения.

Если педагогическому работнику, который претендовал на высшую квалификационную категорию, в результате прошедшего заседания аттестационной комиссии отказали, то бывшая у него до этого первая категория сохраняется за ним до момента истечения пятилетнего срока с момента ее присвоения [14, с.45].

Если педагогические работники, которым было отказано в присвоении первой или высшей категории желают вновь попробовать получить желаемую ими квалификационную категорию, то они могут это сделать не ранее чем через год после последнего отказа.

Если же комиссия в ходе заседания приняла положительное решение и присвоила работнику желаемую им категорию, то после этого они имеют право на получение повышенной оплаты труда за свою педагогическую деятельность, что в конечном итоге и является главной целью получения категории.

Следует помнить, что согласно порядку аттестации обеспечение дифференциации размеров оплаты труда педагогических работников, у которых есть квалификационная категория, осуществляется с учетом установленной квалификационной категории и объема их преподавательской (педагогической) работы подлежащего аттестации работника [26, с.113].

Иначе говоря, принципиально недопустимо осуществлять повышение оплаты труда педагогического работника только за объем преподавательской (педагогической) работы в пределах нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, а также только по основному месту работы.

Если педагогический работник не согласен с отрицательным решением аттестационной комиссии по своей кандидатуре, он может обжаловать это решение в установленном законом порядке.

Еще один важный момент, связанный с квалификационными категориями заключается в том, что после истечения срока действия квалификационной категории вовсе не обязательно следует сокращать оплату труда педагогического работника. напротив, существовавший размер оплаты труда может сохраниться [30, с.41].

Вот что сказано об этом в Комментариях к действующему законодательству по данному вопросу: «В Отраслевом соглашении на 2012-2014 годы, заключенном между Общероссийским профсоюзом образования и Министерством образования и науки Российской Федерации, содержится рекомендация о закреплении в региональных и иных соглашениях, коллективных договорах оснований, когда

педагогические работники, у которых истек срок действия квалификационной категории, будут иметь право на сохранение (установление) уровня оплаты труда, предусмотренного для лиц, имеющих соответствующие квалификационные категории (первую или высшую)» [65, с. 114].

Среди таких случаев материальной поддержки работников можно указать следующие:

1) в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет;

2) в период, составляющий не более одного года до дня наступления пенсионного возраста;

3) в период исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;

4) в период рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период прохождения аттестации.

Здесь перечислены далеко не все основания для сохранения оплаты педагогическому работнику после прекращения действия категории. Эти основания вообще не ограничиваются каким-либо перечнем и поэтому вполне допустимо в региональных и территориальных соглашениях и в коллективных договорах указывать и другие основания для такого рода материальной поддержки педагогических работников [77, с.98].

В региональных и территориальных соглашениях, в коллективных договорах могут предусматриваться также положения, в соответствии с которыми педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию по одной должности, будет производиться оплата труда за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория,

но по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в образовательном учреждении [53, с.81].

Такого рода случаи более подробно рассматриваются во втором приложении к федеральному Отраслевому соглашению. При этом тот перечень должностей, которые там указаны для применения таких стимулирующих доплат не является полным и может дополняться на местах в соответствии с ситуацией и потребностями региона или образовательного учреждения, в котором работает подлежащей аттестации педагогический работник [43, с.20].

Также в соглашениях, которые составляют на местах (в регионах) могут специально оговариваться ситуации, в которых первая или высшая квалификационная категория присваивается без описанной выше процедуры проверки результатов деятельности на основании других данных о достижениях педагогического работника.

В качестве таковых могут выступать наличие у педагогического работника тех или иных почетных званий, отраслевых знаков отличия, государственных наград или каких-либо других поощрений, которые были получены педагогическим работником за достижения в педагогической деятельности [46, с.90].

Итак, аттестация при получении квалификационной категории является еще одним видом аттестации. В настоящее время ее проведение регламентируется приказом Минобрнауки РФ от 7 апреля 2014 г. №276, который вступил в силу 15 июня 2014 г. и предполагает определенные изменения в существовавшем ранее порядке аттестации на получение квалификационной категории. Всего для педагогических работников существует две категории - первая и высшая квалификационные категории. Аттестация для их получения проводится на добровольной основе, т.е. по желанию педагогического работника. Присвоение каждой из категорий предполагает соответствие педагогического работника определенным требованиям. Что касается вопроса о том, кто проводит

аттестацию на получение квалификационной категории, то тут следует помнить, что это зависит от того, кому подчиняется та образовательная организация, в которой работает претендент на категорию.

В качестве вывода по главе необходимо отметить следующее. Педагогические работники проходят аттестацию, которая призвана подтвердить их соответствие той должности, которую они занимают каждые пять лет. Для проведения аттестации организация, в которой работает работник, проходящий аттестацию, создает специальную комиссию, которая, обычно по осуществляемой ею деятельности называется аттестационной комиссией. Механизм аттестации педагогических работников должен быть точно и подробно расписан в акте работодателя об этом мероприятии. Работник должен быть ознакомлен с этим актом до начала его аттестации. Также работник должен быть предварительно (до начала его аттестации) ознакомлен с графиком аттестации работников аттестации, причем это ознакомление должно состояться не позднее, чем за 30 дней до начала его аттестации, о чем он должен оставить письменное свидетельство со своей подписью.

Сама аттестация предполагает организацию заседания аттестационной комиссии, на котором должен присутствовать работник, аттестация которого проводится. Для того чтобы заседание аттестационной комиссии было признано правомочным, на этом заседании должно быть не менее двух третей от ее общего состава. Работник считается успешно прошедшим аттестацию, если за его соответствие занимаемой должности проголосовало не менее половины членов аттестационной комиссии.

По результатам голосования составляется протокол. Не позднее двух рабочих дней после прохождения работником аттестации, он должен получить на руки выписку из протокола заседания аттестационной комиссии. Если педагогический работник не согласен с результатами

аттестации, он может их обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Аттестация при получении квалификационной категории является еще одним видом аттестации. В настоящее время ее проведение регламентируется приказом Минобрнауки РФ от 7 апреля 2014 г. №276, который вступил в силу 15 июня 2014 г. и предполагает определенные изменения в существовавшем ранее порядке аттестации на получение квалификационной категории. Всего для педагогических работников существует две категории - первая и высшая квалификационные категории. Аттестация для их получения проводится на добровольной основе, т.е. по желанию педагогического работника. Присвоение каждой из категорий предполагает соответствие педагогического работника определенным требованиям. Что касается вопроса о том, кто проводит аттестацию на получение квалификационной категории, то тут следует помнить, что это зависит от того, кому подчиняется та образовательная организация, в которой работает претендент на категорию.

ГЛАВА 3. ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ИНСТИТУТА АТТЕСТАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

3.1. Совершенствование законодательной базы, регламентирующей аттестацию педагогических работников

Для большинства специалистов очевидно, что законодательство, в том числе на федеральном уровне, относительно аттестации работников вообще и педагогических работников в частности следует совершенствовать, особенно в содержательной части.

Прежде всего, следует усовершенствовать Трудовой кодекс РФ, четко прописав в нем процедуру аттестации, чтобы устранить существующий разрыв в этом вопросе на местах.

Попытки совершенствования федерального законодательства по данному вопросу имеют место быть. Это подготовленный Минтрудом России в ноябре 2014 г. проекта федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам оценки квалификации» [6] (далее – законопроект).

Законопроектом предлагается дополнить ТК РФ новой гл. 311 «Оценка квалификации работников».

Согласно ст. 1971 законопроекта он направлен на формирование механизма оценки профессионального уровня квалификации работников, осуществляемой в двух формах: аттестация (проводится работодателями) и сертификация квалификации работников (проводится иными организациями, наделенными в установленном порядке полномочиями по сертификации квалификации).

В рамках названной главы выделена специальная ст. 1972, посвященная общим вопросам аттестации работников как одному из

способов оценки квалификации работников. В статье закреплено понятие аттестации работников, которое представляет собой оценку квалификации и деловых качеств работников, проводимую работодателем на основании трудовых договоров, должностных инструкций (регламентов), локальных нормативных актов.

Вторым видом оценки квалификации работников, как уже отмечалось, законопроект называет сертификацию квалификации работников. Она представляет собой внешнюю оценку и присвоение квалификации работнику, проводимых на основании действующих профессиональных стандартов, а в случае их отсутствия – на основании иных квалификационных требований, утвержденных в установленном законодательством порядке [6].

Анализируя законопроект, следует обратить особое внимание на положения об аттестации работников.

Представляется целесообразным закрепить в нем нормы, определяющие «сроки проведения, состав аттестационной комиссии, перечень документов, необходимых для проведения аттестации, категории работников, подлежащих (не подлежащих) аттестации».

В пояснительной записке к законопроекту указана его цель – обеспечение законодательного регулирования аттестации работников, а также оценки квалификации работников и граждан, проводимой в форме сертификации.

Таким образом, аттестация не рассматривается как форма оценки квалификации работников, что противоречит нормам, закрепленным в законопроекте (ч. 2 ст. 1971). Представляется разумным более четко разграничить понятия аттестации, сертификации и оценки квалификации работников, нежели предлагалось законопроектом.

В ст. 2 законопроекта предлагается в п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, предусматривающий возможность расторжения трудового договора по инициативе работодателя в связи с несоответствием работника занимаемой

должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, заменить слова «или выполняемой работе» на слова «профессии или специальности определенной квалификации, выполняемой работе».

Предлагаемая проектом редакция п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, по сути, в качестве основания увольнения не предусматривает недостаточную квалификацию работника по занимаемой им должности или профессии, а ставит под сомнение наличие у него соответствующего профессионального образования.

В таком случае возникает вопрос, на каком основании такой работник был принят на работу по этой профессии.

В тексте законопроекта есть взаимоисключающие нормы. Например, предлагаемая авторами процедура аттестации проводится в присутствии работника, однако следующая норма (ч. 5 ст. 1972) допускает возможность ее проведения в отсутствие работника без уважительной причины, когда это предусмотрено законодательством.

Согласно приказу № 276 аттестация педагогических работников проводится с участием самого работника.

В случае его отсутствия в день проведения аттестации на заседании аттестационной комиссии организации по уважительной причине (временная нетрудоспособность, оплачиваемый или иной отпуск, служебная командировка и т. п.) аттестация переносится на другую дату, а в график аттестации вносятся соответствующие изменения. Об этих изменениях работодатель обязан знакомить работника под роспись не менее чем за 30 календарных дней до новой даты проведения его аттестации [75, с.52].

При неявке педагогического работника на заседание аттестационной комиссии без уважительной причины аттестационная комиссия организации проводит аттестацию в его отсутствие.

Следующий вопрос по законопроекту вызывает неопределенность в том, насколько рекомендации аттестационной комиссии носят обязательный характер для работодателя (ч. 7 ст. 1972).

Также законопроект оставляет открытым перечень рекомендаций аттестационной комиссии, что вызывает дуализм в его толковании: «...открытые перечни не всегда положительно влияют на правовое регулирование». Так, одной из рекомендаций является перевод работника на другую должность (без понижения в должности) [6].

В результате становится неясным, может ли аттестационная комиссия давать рекомендации о переводе работника на другую должность (с понижением в должности).

Несмотря на все недостатки, рассмотренный законопроект является важным шагом вперед в деле усовершенствования процедуры аттестации. Необходимость такого совершенствования очевидна и остается только сожалеть, что до настоящего времени не предприняты серьезные усилия в законодательной области для того, чтобы разрешить все имеющиеся проблемы и сформировать непротиворечивое и точное законодательство по данному вопросу.

Еще одним важным направлением совершенствования юридической базы аттестации педагогических работников является правовое регулирование «цифровизации» образовательных отношений в целом и аттестации в частности [28, с.92].

Тренд на «цифровизацию» очевиден и неизбежен. В случае с аттестацией примером здесь может служить АИС «Аттестация педагогических работников» (о которой подробнее будет говориться в следующем параграфе). Однако далеко не всегда можно говорить о том, что правовая база (законы) успевает вслед за быстро развивающейся «цифровизацией» образовательного процесса, что требует особого внимания законодателей.

Как замечает в своей статье, посвященной данной проблеме Е.А. Певцова, «в настоящее время в России отсутствует достаточное количество нормативных правовых актов, регулирующих процесс цифровизации образовательных отношений. В некоторых случаях это порождает спонтанность» [64, с. 89].

Помимо федерального уровня важен и уровень локальный, уровень конкретных образовательных организаций. На нем также могут и должны создаваться локальные нормативные акты, которые регулируют активно развивающуюся цифровизацию образовательного процесса, включая вопросы аттестации педагогических работников.

Важно, чтобы в этих локальных нормативных актах оговаривались не только технические моменты и организация того или иного процесса, но и защищались права всех участников образовательного процесса.

Грамотное правовое регулирование внедрения цифровых технологий в образовательный процесс, в процедуры, связанные с аттестацией важны не только с формальной точки зрения, но и для изменения подозрительного и даже негативного отношения многих учителей к активно развивающемуся процессу цифровизации [79, с.104].

При этом важно понимать, что образовательный процесс во многом отличается от бизнес процессов, в которых цифровые технологии активнее всего используются и которые достаточно подробно регламентируются и в правовом аспекте. Не следует слепо и тотально перенимать опыт правового регулирования внедрения цифровых технологий и автоматически переносить их в сферу образования.

Так, например, Федеральным законом от 30.10.2018. № 383-ФЗ «О внесении изменения в статью 7 Федерального закона «О рекламе» статья 7 Федерального закона «О рекламе» дополнена новым пунктом 10, устанавливающим запрет рекламы услуг по подготовке и написанию выпускных квалификационных работ, научных докладов об основных результатах подготовленных научно-квалификационных работ

(диссертаций) и иных работ, предусмотренных государственной системой научной аттестации или необходимых для прохождения обучающимися промежуточной или итоговой аттестации. Очевидно, что с экономической точки зрения это всего лишь бизнес, в то время как с точки зрения образовательного процесс это нередко является нарушением и также должно оцениваться с правовой точки зрения.

Важно заметить, что очень многие авторы, рассматривая проблему цифровизации образования, вместе с тем не уделяют достаточного внимания проблеме цифровизации образовательных отношений, к числу которых относится и аттестация педагогических работников. Некоторые авторы даже отождествляют эти процессы или считают второй частью первого. Но в действительности это не так, эти процессы хотя и связаны друг с другом, но далеко не тождественны и не находятся в отношениях субординации [44, с.6].

Следует признать, что для такого неразличения есть и объективные причины. Так, в нормативной правовой базе отсутствует определение понятия «цифровизация образовательных отношений». Можно предположить, что законодатель считает данное понятие интуитивно ясным и не нуждающимся в формальном определении. Однако на наш взгляд это не так и законодательное закрепленное определение данного и всех других такого рода понятий необходимо для избегания путаницы и недоразумений.

Различие между цифровизацией образовательных отношений и цифровизацией образования заключается в следующем. Цифровизация образования означает переход образования на электронные средства при осуществлении процесса образования. Это предполагает оснащение школ и вузов соответствующей техникой, а также программным обеспечением, созданием специальных баз данных, электронных учебников и других элементов системы образования.

Если же мы говорим о цифровизации образовательных отношений, то речь идет уже о самом образовательном процессе, его контроле и сюда можно уже относить и аттестацию, которая в новых цифровых условиях также неизбежно претерпевает изменения [19, с.31].

Реализация проекта «Современная образовательная среда» позволила ещё больше актуализировать необходимость разработки новых нормативных актов локального, регионального и федерального уровня. С 2018 по 2025 год будет полностью реализован проект «Цифровая школа», который позволит обеспечить равный доступ всех школьников к качественному образованию.

Такая новая цифровая ситуация в образовании требует нового подхода от всех его участников. Это может быть трудным, особенно на первых порах, но зато дает множество плюсов, позволяя отслеживать многие моменты в режиме реального времени. Многие аспекты, связанные с аттестацией педагогических работников, также могут в новых условиях цифровой системы образования контролироваться иначе, не так как ранее [41, с.1302].

Нуждается в совершенствовании в этих новых условиях и нормативная правовая база, которая обеспечивает прохождение аттестации педагогическими работниками, и которая не должна содержать неточностей и противоречий [99, с.164].

Показательным примером такого рода является требование наличие профильного образования, несмотря на успешный опыт педагогической деятельности. Надо подчеркнуть, что само по себе отсутствие профильного образования не может быть основанием для того, чтобы уволить его, если он успешен в своей педагогической деятельности.

Конституционный суд Российской Федерации рассмотрел дело о проверке конституционности статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

В своей постановляющей части он определил «признать часть 1 статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» не соответствующей Конституции Российской Федерации, её статьям 1 (часть 1), 2, 7 (часть 1), 17 (части 1 и 2), 18, 19 (части 1 и 2), 21 (часть 1) и 37 (часть 1), в той мере, в какой она – по смыслу, придаваемому ей правоприменительной практикой в системе действующего правового регулирования, – используется в качестве обоснования прекращения трудового договора с воспитателями дошкольных образовательных организаций, принятыми на работу до вступления в силу Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», успешно осуществляющими профессиональную педагогическую деятельность и признанными аттестационной комиссией соответствующими занимаемой должности» [7].

Суд отметил, что «цель введения профессиональных стандартов, в частности в сфере образования, так и их предназначение в механизме правового регулирования не предполагали увольнения с работы лиц, не соответствующих в полной мере квалификационным требованиям к образованию, но успешно выполняющих свои трудовые обязанности, в том числе воспитателей дошкольных образовательных организаций. Решение вопроса о продолжении профессиональной деятельности должно осуществляться с учётом ддящегося характера трудовых отношений на основе осуществляемой в ходе аттестации оценки способности работника выполнять порученную ему работу» [там же].

Итак, в качестве вывода по данному параграфу можно сказать следующее. Для большинства специалистов очевидно, что законодательство, в том числе на федеральном уровне, относительно аттестации работников вообще и педагогических работников в частности следует совершенствовать, особенно в содержательной части. Прежде всего, следует усовершенствовать Трудовой кодекс РФ, четко прописав в нем процедуру аттестации, чтобы устранить существующий разницей в

этом вопросе на местах. Попытки совершенствования федерального законодательства по данному вопросу имеют место быть. Это подготовленный Минтрудом России в ноябре 2014 г. проекта федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам оценки квалификации». Еще одним важным направлением совершенствования юридической базы аттестации педагогических работников является правовое регулирование «цифровизации» образовательных отношений в целом и аттестации в частности. Тренд на «цифровизацию» очевиден и неизбежен. В случае с аттестацией примером здесь может служить АИС «Аттестация педагогических работников» (о которой будет говориться ниже). Однако далеко не всегда можно говорить о том, что правовая база успевает вслед за быстро развивающейся «цифровизацией» образовательного процесса, что требует особого внимания законодателей.

3.2 Проекты новых должностей и новых аттестаций в школе

Помимо традиционной аттестации педагогических работников в настоящее время для этих целей активно используется АИС «Аттестация педагогических работников».

АИС расшифровывается как «Автоматизированная информационная система», что указывает на проведение этой аттестации с использованием достижений современного информационного общества, компьютеров и сети Интернет.

В нашей области действует такая система, хотя на этот способ аттестации педагогических работников перешли далеко не все школы нашей области [8].

Хотя АИС «Аттестация» и создана как инструмент организации процедуры аттестации педагогических работников она используется и для решения других задач, в частности является «источником для выработки широкого круга управленческих решений» [см. подробнее об этом в: 39].

АИС «Аттестация педагогических работников» позволяет автоматизировать процессы подачи и обработки заявлений педагогических работников на аттестацию, формирования данных для аттестации (портфолио педагога), работы аттестационной комиссии.

АИС «Аттестация педагогических работников» является веб-приложением, устанавливается на едином региональном (муниципальном) сервере, доступ пользователей к информации в системе осуществляется через Интернет с помощью браузера. Пользователи получают доступ к соответствующей информации в зависимости от своих прав доступа [101, с.140].

В электронном виде реализованы следующие процессы аттестации педагогических работников:

- автоматическое информирование педагогического работника об истечении срока его квалификационной категории и необходимости прохождения аттестации;
- автоматизированное формирование и подача педагогическим работником заявления на аттестацию;
- формирование данных о педагогическом работнике (портфолио педагога), включая автоматизированное получение сведений об успеваемости и достижениях обучающихся аттестуемого педагога;
- ведение реестра заявлений в аттестационной комиссии;
- назначение экспертов аттестационной комиссии для анализа данных в поданном заявлении;
- проведение экспертизы для оценки квалификации педагога;
- ведение реестра заседаний аттестационной комиссии;

– внесение решения аттестационной комиссии в заявление после проведенного заседания комиссии;

– информирование аттестуемых педагогов о ходе и результатах аттестации.

Модуль «Аттестация педагогических работников» полностью соответствует требованиям к защите персональных данных, система защиты информации от несанкционированного доступа имеет сертификат ФСТЭК № 2813 от 15 января 2013 года.

Помимо частных изменений в настоящее время разрабатываются проекты реформирования механизма аттестации педагогических работников. В августе 2020 года об этих проектах в интервью «Российской газете» говорил человек, непосредственно руководящий этим процессом реформирования - министр просвещения Сергей Кравцов.

По мнению министра, организация аттестации педагогических работников и повышения их квалификации в настоящее время далека от идеала и нуждается в совершенствовании [42].

Для того чтобы исправить ситуацию, прежде всего, необходимо проанализировать имеющиеся на данный момент программы и весь механизм аттестации на предмет того, что можно и нужно сохранить, а что необходимо изменить. Министр заявил, что необходима унификация всех процедур аттестации и повышения квалификации педагогических работников, создание единых оценочных процедур с использованием доказавших свою эффективность («проверенных») программ [там же]. Цель всех этих мероприятий заключается в создании условий как для непрерывного профессионального роста педагогических работников, так и в повышение качества образовательных процессов. По сути это не две разные цели, а две стороны единой цели, которую можно сформулировать простыми, но от этого не менее важными словами - улучшение существующей в данное время системы образования.

По результатам этого анализа министерство планирует «выстроить единую систему научно-методического сопровождения педагогических работников». Сроки выполнения данного проекта - конец 2021 года. Апробацию же планируют начать уже в сентябре 2021 года с началом учебного года.

Реализация этих нововведений потребует серьезного изменения планов и уже сейчас школам предложено начать эту работу.

Также министр сказал, что в рамках всех этих мероприятий планируется создание новых должностей - и квалификационных категорий: учитель-методист, учитель-наставник.

Вообще следует отметить, что проекты серьезных изменений с аттестацией педагогических работников появились не вчера. Это доказывает существование такого проекта как «Национальная система учительского роста» (НСУР).

История Национальной системы учительского роста (или НСУР) тянется с декабря 2015 года, когда президент России Владимир Путин поручил разработать систему, призванную обеспечить проверку компетенций современного учителя и создать механизм, способствующий карьерному росту педагогов [25, с.29].

Официально говорится, что НСУР должна обеспечить объективную оценку знаний и навыков учителей, упростить процедуру аттестации и дать обновленную систему классификации педагогических должностей с учетом требований времени.

Разработка системы связана с окончанием переходного периода по внедрению профессиональных стандартов педагогов. Соответственно, и обязательная аттестация педагогов связана с переходом на применение профессиональных стандартов. Одно из нововведений – появление должностей старшего и ведущего учителя.

И один из главных элементов НСУР – единые федеральные оценочные материалы (ЕФОМ). Это основные правила проведения

аттестации педагогов: теперь вместо разных правил в разных регионах аттестация будет проходить по единым правилам во всей стране.

Предполагается, что ЕФОМ позволит оценивать учителей по единым для всей России требованиям, и дать оценку их компетенциям – предметным, методическим, психолого-педагогическим и коммуникативным (соответственно, для каждого блока компетенций предусмотрены определенные оценочные материалы).

Основной целью НСУР определили повышение качества работы учителей и уровня их ответственности за результаты своего труда. Все это разбивается на несколько отдельных задач:

- профессиональный рост учителя должен происходить в течение всей трудовой деятельности;

- внедряется эффективный контракт. Если кратко, то это привязка уровня оплаты труда педагога (стимулирующей части) к конкретным показателям его деятельности, большая часть из которых выражается количественно;

- главный критерий роста – профессиональный стандарт;

- аттестация учителей должна перейти от их контроля к их развитию, и т.д.

Другими словами, НСУР должна сделать из учителей профессионалов, которые организуют свою деятельность с учетом достижений науки и педагогического опыта.

Теперь ожидаются серьезные перемены в сфере общего образования. Помимо доплат учителям за классное руководство, уже с этого года может поменяться процедура аттестации учителей. Фактически система уже действовала – ее апробировали в нескольких регионах России. В скором времени она может стать уже обязательной для всех [60, с.30].

Новая система аттестации призвана избавить от недостатков уже существующей модели: освободить учителей от избыточной отчетности и формализма.

Самое главное в новом проекте – вводится система оценки из трех блоков:

1) письменная работа по предмету. Это будет не только проверка знаний учителя в преподаваемом им предмете, также ему предложат найти ошибку в решении школьника, помочь ее исправить, адекватно оценить работу, составить план урока, и т.д. В рамках апробации на этот блок отводилось 2 часа;

2) анализ образца профессиональной деятельности учителя. Это, как предполагалось, видеозапись урока, которую затем просмотрят независимые эксперты и дадут свою оценку навыкам учителя.

К видео будет прилагаться план урока и образцы проверочных работ учеников. С этим блоком возникало больше всего вопросов – учителя беспокоились о правах детей, переживали за технические вопросы, просто не знали, как это все организовать.

3) решение педагогического кейса. Это решение сложной ситуации из реальной жизни, которое потребует от учителя применить все свои навыки. Возможно, сдавать эту часть нужно будет с помощью компьютера.

На все 3 блока, как предполагается, учителям будет отведено определенное время (с установленным графиком, в какие дни что можно сдавать).

Но это еще не все. ЕФОМ (то есть, 3 перечисленных блока) – это только максимум 60 баллов из возможных 100. Будут оцениваться и другие факторы:

- успешность выпускников – 20 баллов;
- индивидуальные достижения – 15 баллов;
- условия профессиональной деятельности – 5 баллов.

Однако, снова по неофициальным данным, от оценки успешности выпускников в итоге решили отказаться. Возможно, причина в том, что их очень сложно более-менее формально оценить.

Скорее всего, первый экзамен по ЕФОМ учитель будет сдавать сразу по приходу на свое первое рабочее место – это так называемый «вход в профессию» [58, с.25].

На самом деле схема намного более сложная. После первых 3 лет работы учитель тоже будет сдавать ЕФОМ. Через 5 лет – снова экзамен, плюс другие пункты. Вместо мнения выпускников будут учитывать мнение учащихся (что логично в силу стажа учителя).

Спустя 5 лет педагогический работник сможет снова сдать ЕФОМ и получить первую квалификационную категорию, а затем – и высшую категорию.

Соответственно, новые правила аттестации фактически объединят два вида аттестации, и сведут их в единую систему.

Впрочем, пока это всего лишь проект и в итоговом виде все может выглядеть несколько иначе, с учетом как замечаний от самих педагогов, так и от разработчиков проекта.

Однако стоит понимать, что это все проект, и в действительности процедура аттестации может быть несколько иной.

Так, пока точно не ясно, как именно будет влиять прохождение новой аттестации на уровень оплаты труда учителей. Вероятно, систему оставят прежней (с доплатами за категории), но цель НСУР – переход к эффективным контрактам (которые предполагают четкую зависимость оплаты труда от результатов).

Все эти нововведения министерство планировало осуществить уже в 2020 году, но по ряду причин, одна из которых - эпидемия коронавируса, нововведения отложили на более поздний срок, но отменять судя по всему не собираются.

Несмотря на это апробация системы уже прошла. Новая модель аттестации проходила апробацию в российских школах последние 2 года. Самое главное, что стоит знать об этом – в ноябре 2018 года министр просвещения Ольга Васильева сообщила, что от видеосъемки уроков в

ведомстве решили отказаться, так как на это нужно получать согласия родителей.

Апробацию проводили в 104 школах 19 регионов России, всего в ней поучаствовали 619 учителей. Все их предложения обещали учесть в финальном варианте системы аттестации.

Большая часть учителей по всей России относятся к новшествам отрицательно. Конечно, главный раздражитель – обязательную видеозапись урока – обещали отменить, но претензий к новой системе все равно еще много.

В частности, приводятся такие аргументы:

- процедура отвлечет педагогов от их главной работы – учить детей;
- само наличие множества аттестационных процедур может говорить о недоверии к учителю и к его профессионализму;
- новая процедура аттестации направлена не на результат (знания учеников), а на контроль процесса (доскональное знание ФГОС);
- для оценки работ учителей в рамках ЕФОМ планируется привлекать экспертов, но это затруднительно: учителей слишком много, а тот факт, что экспертами могут быть другие учителя, вызывает вопросы об объективности процесса.

Учитывая резко негативную реакцию российских педагогов на предстоящие нововведения, все чаще вспоминают то, как построена аттестация педагогов в Москве. Там действует особый порядок, который столичный Департамент образования использует более 5 лет.

Суть «московской» системы аттестации в том, что она почти полностью автоматическая. Все данные об учениках давно есть в электронных системах – по ним оценивают и учителей. Пройти аттестацию московский учитель может буквально «в два клика» – это можно сделать с компьютера и даже со смартфона.

Учитель не должен тратить свое время на сбор документов, составление портфолио и отчетов, заполнение различных форм. Все его

результаты анализируются автоматически и уже есть в городских информационных системах.

Благодаря тому, что данные в системах собираются уже давно, получается отследить и их динамику.

Есть и еще более упрощенные режимы аттестации, они доступны для учителей из топовых школ Москвы, экспертов ГИА, победителей и призеров конкурсов, тех, кто имеет звание заслуженного учителя Москвы, и т.д. [29, с.250].

Вся приведенная совокупность факторов объясняет, по какой причине педагогические объединения Города Москвы высказываются против новых правил аттестации. Особую критику вызывает видеозапись урока. Справедливо указывается, что сама по себе запись не является более достоверным документом, чем иные, несмотря на кажущуюся очевидность. Для видеозаписи можно организовать показательный урок/«спектакль», заранее подготовив учеников.

Итак, в качестве вывода по данному параграфу можно сказать следующее. Помимо традиционной аттестации педагогических работников в настоящее время для этих целей активно используется АИС «Аттестация педагогических работников». АИС расшифровывается как «Автоматизированная информационная система», что указывает на проведение этой аттестации с использованием достижений современного информационного общества, компьютеров и сети Интернет. Помимо частных изменений в настоящее время разрабатываются проекты реформирования механизма аттестации педагогических работников, о чем официально заявил министр просвещения РФ Сергей Кравцов. Министр заявил, что необходима унификация всех процедур аттестации и повышения квалификации педагогических работников, создание единых оценочных процедур с использованием доказавших свою эффективность («проверенных») программ. В рамках всех этих мероприятий планируется

создание новых должностей - и квалификационных категорий: учитель-методист, учитель-наставник.

В качестве вывода по главе укажем следующее. Для большинства специалистов очевидно, что законодательство, в том числе на федеральном уровне, относительно аттестации работников вообще и педагогических работников в частности следует совершенствовать, особенно в содержательной части. Прежде всего, следует усовершенствовать Трудовой кодекс РФ, четко прописав в нем процедуру аттестации, чтобы устранить существующий разнобой в этом вопросе на местах. Попытки совершенствования федерального законодательства по данному вопросу имеют место быть. Это подготовленный Минтрудом России в ноябре 2014 г. проекта федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам оценки квалификации». Еще одним важным направлением совершенствования юридической базы аттестации педагогических работников является правовое регулирование «цифровизации» образовательных отношений в целом и аттестации в частности. Тренд на «Цифровизацию» очевиден и неизбежен. В случае с аттестацией примером здесь может служить АИС «Аттестация педагогических работников» (о которой будет говориться ниже). Однако далеко не всегда можно говорить о том, что правовая база успевает вслед за быстро развивающейся «цифровизацией» образовательного процесса, что требует особого внимания законодателей.

Помимо традиционной аттестации педагогических работников в настоящее время для этих целей активно используется АИС «Аттестация педагогических работников». АИС расшифровывается как «Автоматизированная информационная система», что указывает на проведение этой аттестации с использованием достижений современного информационного общества, компьютеров и сети Интернет. В нашей области действует такая система, хотя на этот способ аттестации

педагогических работников перешли далеко не все школы нашей области. Помимо частных изменений в настоящее время разрабатываются проекты реформирования механизма аттестации педагогических работников, о чем официально заявил министр просвещения РФ Сергей Кравцов. По мнению министра, для успешного осуществления реформы необходимо проанализировать имеющиеся на данный момент программы и весь механизм аттестации на предмет того, что можно и нужно сохранить, а что необходимо изменить. Министр заявил, что необходима унификация всех процедур аттестации и повышения квалификации педагогических работников, создание единых оценочных процедур с использованием доказавших свою эффективность («проверенных») программ. В рамках всех этих мероприятий планируется создание новых должностей - и квалификационных категорий: учитель-методист, учитель-наставник. Но не все эти нововведения вызывают одобрение учителей. Особую критику вызывает видеозапись урока. Справедливо указывается, что сама по себе запись не является более достоверным документом, чем иные, несмотря на кажущуюся очевидность. Для видеозаписи можно организовать показательный урок - «спектакль», заранее подготовив учеников.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, в результате проведенного исследования были получены следующие результаты.

Если рассматривать различные действующие нормативно-правовые акты, то в них также не дается формального определения того, что такое аттестация. Можно предположить, что данное понятие мыслится как интуитивно понятное, не нуждающееся в объяснении. Чаще всего под аттестацией обычно понимают проверку уровня квалификации работника. Эта проверка предполагает исследование работника с профессиональной точки зрения, которая, впрочем, в определенных ситуациях может захватывать (если это связано с его профессией) любые другие, формально общие характеристики (например, эмоциональный фон, приветливость и т.д.). Аттестация мыслится как надежное средство проверки профессиональных характеристик работника. Она позволяет работодателю ознакомиться с потенциалом работника и либо повышать этого работника, помогать ему развиваться, вкладываться в него, либо дает основания для того, чтобы прекратить сотрудничество с данным работником, если его квалификация недостаточна и перспективы роста не очевидны.

Становление института аттестации педагогических работников в нашей стране связано с развитием западной системы образования, которое начинается в ходе петровских реформ в начале XVIII века и продолжается до настоящего времени. В современной России заметно влияние советского опыта в этой области. Советская власть после первоначального периода нигилистического отрицания дореволюционного опыта в 30-годы прошлого века формирует свою систему аттестации педагогических работников. Страна остро нуждалась в современных научных кадрах и поэтому в 1932 г. ЦИК СССР издал постановление, в котором признавалась необходимость введения новых ученых степеней, которые

отражали бы новые реалии в развитии советской науки. Следующим важным шагом в этом направлении стало принятие Совнаркомом СССР постановления «Об ученых степенях и званиях», произошедшее 13 января 1934 г. Этим постановлением была создана система степеней и званий высшей школы, которая действует до настоящего времени. Ученых степеней предусматривалось две - кандидат наук и доктор наук. Что касается званий, то их было три - ассистент, доцент и профессор. Строго говоря, это была немного видоизмененная прежняя система, которая в дальнейшем дорабатывалась, но которая сохранила основные черты дореволюционной системы.

В школах аттестация учителей была введена двумя годами позже, в 1936 году. Эта аттестация вводилась на основании постановления от 10.04.1936 ЦИК СССР № 5 и СНК СССР № 686 «О персональных званиях для учителей начальных и средних школ». Согласно этому документу в результате аттестации можно было претендовать на следующие звания: учитель начальной школы; учитель средней школы; заслуженный учитель школы. Все перечисленные звания присуждались единожды и сохранялись на протяжении всей жизни человека, за исключением тех случаев, когда суд специальным решением лишал его этого звания. Описанная система действовала не только все годы правления И.В. Сталина, но и после него, включая Н.С. Хрущева и даже начало правления Л.И. Брежнева. Только в начале 70-х годов прошлого века система аттестации педагогических работников в советской школе была несколько изменена.

В настоящее время самые общие положения об аттестации отражены в Трудовом кодексе РФ. Хотя данный документ и не содержит определения того, что же такое аттестация, в нем указаны те случаи, в которых она (аттестация) должна применяться. Кроме Трудового кодекса РФ существуют другие общие и специальные нормативно-правовые акты, которые регламентируют проведение аттестации такой категории как педагогические работники. К общим нормативно-правовым актам можно

отнести Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в котором оговариваются как общие основания аттестации, так и ее виды. К специальным нормативно-правовым актам, в которых регламентируется процедура аттестации педагогических работников, относятся различные подзаконные акты, в число которых входят и различные акты регионального, муниципального и локального уровней, в которых затрагивается данная тема. На этом локальном уровне право издания актов, которые говорят о том, какой будет порядок аттестации педагогических работников, имеют работодатели. Документы, в которых об этом говорится, имеют название правил или положений. Утверждаются эти документы работодателями, приказами, от них исходящими. Представляется, что законодательство, в том числе на федеральном уровне, относительно аттестации работников вообще и педагогических работников в частности следует совершенствовать, особенно в содержательной части. Прежде всего, следует усовершенствовать Трудовой кодекс РФ, четко прописав в нем процедуру аттестации, чтобы устранить существующий разнобой в этом вопросе на местах.

Педагогические работники проходят аттестацию, которая призвана подтвердить их соответствие той должности, которую они занимают каждые пять лет. Для проведения аттестации организация, в которой работает работник, проходящий аттестацию, создает специальную комиссию, которая, обычно по осуществляемой ею деятельности называется аттестационной комиссией. Механизм аттестации педагогических работников должен быть точно и подробно расписан в акте работодателя об этом мероприятии. Работник должен быть ознакомлен с этим актом до начала его аттестации. Также работник должен быть предварительно (до начала его аттестации) ознакомлен с графиком аттестации работников аттестации, причем это ознакомление должно

состояться не позднее, чем за 30 дней до начала его аттестации, о чем он должен оставить письменное свидетельство со своей подписью.

Сама аттестация предполагает организацию заседания аттестационной комиссии, на котором должен присутствовать работник, аттестация которого проводится. Для того чтобы заседание аттестационной комиссии было признано правомочным, на этом заседании должно быть не менее двух третей от ее общего состава. Работник считается успешно прошедшим аттестацию, если за его соответствие занимаемой должности проголосовало не менее половины членов аттестационной комиссии. По результатам голосования составляется протокол. Не позднее двух рабочих дней после прохождения работником аттестации, он должен получить на руки выписку из протокола заседания аттестационной комиссии. Если педагогический работник не согласен с результатами аттестации, он может их обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Аттестация при получении квалификационной категории является еще одним видом аттестации. В настоящее время ее проведение регламентируется приказом Минобрнауки РФ от 7 апреля 2014 г. №276, который вступил в силу 15 июня 2014 г. и предполагает определенные изменения в существовавшем ранее порядке аттестации на получение квалификационной категории. Всего для педагогических работников существует две категории - первая и высшая квалификационные категории. Аттестация для их получения проводится на добровольной основе, т.е. по желанию педагогического работника. Присвоение каждой из категорий предполагает соответствие педагогического работника определенным требованиям. Что касается вопроса о том, кто проводит аттестацию на получение квалификационной категории, то тут следует помнить, что это зависит от того, кому подчиняется та образовательная организация, в которой работает претендент на категорию.

Для большинства специалистов очевидно, что законодательство, в том числе на федеральном уровне, относительно аттестации работников вообще и педагогических работников в частности следует совершенствовать, особенно в содержательной части. Прежде всего, следует усовершенствовать Трудовой кодекс РФ, четко прописав в нем процедуру аттестации, чтобы устранить существующий разнобой в этом вопросе на местах. Попытки совершенствования федерального законодательства по данному вопросу имеют место быть. Это подготовленный Минтрудом России в ноябре 2014 г. проекта федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам оценки квалификации». Еще одним важным направлением совершенствования юридической базы аттестации педагогических работников является правовое регулирование «цифровизации» образовательных отношений в целом и аттестации в частности. Тренд на «Цифровизацию» очевиден и неизбежен. В случае с аттестацией примером здесь может служить АИС «Аттестация педагогических работников» (о которой будет говориться ниже). Однако далеко не всегда можно говорить о том, что правовая база успевает вслед за быстро развивающейся «цифровизацией» образовательного процесса, что требует особого внимания законодателей.

Помимо традиционной аттестации педагогических работников в настоящее время для этих целей активно используется АИС «Аттестация педагогических работников». АИС расшифровывается как «Автоматизированная информационная система», что указывает на проведение этой аттестации с использованием достижений современного информационного общества, компьютеров и сети Интернет. В нашей области действует такая система, хотя на этот способ аттестации педагогических работников перешли далеко не все школы нашей области. Помимо частных изменений в настоящее время разрабатываются проекты

реформирования механизма аттестации педагогических работников, о чем официально заявил министр просвещения РФ Сергей Кравцов. По мнению министра, для успешного осуществления реформы необходимо проанализировать имеющиеся на данный момент программы и весь механизм аттестации на предмет того, что можно и нужно сохранить, а что необходимо изменить. Министр заявил, что необходима унификация всех процедур аттестации и повышения квалификации педагогических работников, создание единых оценочных процедур с использованием доказавших свою эффективность («проверенных») программ. Цель всех этих мероприятий заключается в создании условий как для непрерывного профессионального роста педагогических работников, так и в повышение качества образовательных процессов. По сути это не две разные цели, а две стороны единой цели, которую можно сформулировать простыми, но от этого не менее важными словами - улучшение существующей в данное время системы образования. В рамках всех этих мероприятий планируется создание новых должностей - и квалификационных категорий: учитель-методист, учитель-наставник.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

Источники:

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/ (дата обращения: 13.08.20).
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 31.07.2020) (с изм. и доп., вступ. в силу с 13.08.2020) – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 13.08.20).
3. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/ (дата обращения: 13.08.20).
4. Указа Президента РФ от 23 мая 1996 г. № 763 «О порядке опубликования и вступления в силу актов Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации и нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти» – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_10482/ (дата обращения: 15.08.20).
5. Приказ Минобрнауки России от 07.04.2014 N 276 (с изм. от 28.04.2020) «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (Зарегистрировано в Минюсте России 23.05.2014 N 32408) – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_163666/ (дата обращения: 16.08.20).

6. Проект федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам оценки квалификации» 07.04.2014 г. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=PRJ&n=124932#0734885522032146> (дата обращения: 16.08.20).

7. Постановление Конституционного суда РФ от 14.11.2018 № 41-П По делу о проверке конституционности статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» в связи с жалобой гражданки И.В. Серegiной – Режим доступа: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения: 19.08.20).

8. Концепция регионального программно-технического комплекса обеспечения процедуры аттестации педагогических работников: (рабочие материалы) / Министерство образования и науки Челябинской области, Коллегия Министерства образования и науки Челябинской области; отв. ред.: Майданова М.С. - Челябинск: Региональный центр оценки качества и информатизации образования, 2017. - 47 с.

Учебная литература:

9. История педагогики и образования. От зарождения воспитания в первобытном обществе до конца XX в.: учеб. пособие для педагог. учебных заведений / под ред. академика РАО А. И. Пискунова. 2-е изд., испр. и дополн. – М.: ТЦ «Сфера», 2001. – 512 с.

10. История педагогики и образования: учеб. пособие для студентов высш. учеб. заведений / [И. Н. Андреева, Т. С. Бу-торина, З. И. Васильева и др.]; под ред. З. И. Васильевой. 5-е изд., стер. – М.: Издат. центр «Академия», 2009. – 432 с.

11. История педагогики в России: хрестоматия. Для студентов гуманитарных фак. высш. учеб. заведений / сост. С. Ф. Егоров. 2-е изд., стереотип. М.: Издат. центр «Академия», 2000. 400 с.

12. Шкатулла, В.И. Образовательное право: Учебник для вузов / В.И. Шкатулла. – М.: Проспект, 2017. – 421 с.

Научная литература:

13. Азямова, Л.В. Аттестация работников и ее правовое регулирование / Л.В. Азямова // Справочник кадровика. – 2001. – № 1. – С.19-27.

14. Анисимов, В.В. Проблемы аттестации работников образования в России / В.В. Анисимов, О.Г. Грохольская // География в школе. 2000. - № 2. - С. 44-57.

15. Анисимов, В.М. Аттестация кадров в трудовом праве / В.М. Анисимов. – М.: Юрайт, 2009. – 361 с.

16. Антошинцева, М. А., Бочарова, Н. А. К вопросу о новой модели аттестации учителей русского языка / М. А. Антошинцева, Н.А. Бочарова // Научное мнение. – 2017. – № 4. – С. 102-108.

17. Астафьева, Н., Денисова, А., Молодкова, Н., Шешерина, Г. Аттестация педагогических работников образовательных учреждений в условиях перехода на отраслевую систему оплаты труда / Н. Астафьева, А. Денисова, Н. Молодкова, Г. Шешерина // Народное образование. – 2007. – № 1. – С.76-82.

18. Баныкина С. Аттестация кадров: диагностика человековедческой компетентности педагога / С. Баныкина // Сельская школа. – 2005. - №6. - С. 12-21.

19. Бершадский, М. Е. Национальная система учительского роста: проблемы и предложения / М. Е. Бершадский // Повышение квалификации педагогических кадров в изменяющемся образовании : сборник мат-лов VI Всеросс. науч.-метод. интернет-конф. / под общей редакцией С. Ю. Новоселовой. – 2018. – С. 22-36.

20. Борисова, Е.А. Оценка и аттестация персонала / Е.А. Борисова. – СПб.: Питер, 2002. - 256 с.

21. Боровик, В.Г. О некоторых проблемах аттестации педагогических и руководящих работников образовательных учреждений / В.Г. Боровик // Вестник образования России. – 2005. – № 12. – С. 61-73.
22. Васильева, Ю. В. К вопросу о языке законов в сфере права социального обеспечения // Юридическая техника. – 2009. – № 3. – С. 394-399.
23. Вековцева, Т.А. Система содействия профессиональному саморазвитию преподавателя вуза / Т.А. Вековцева // Научно-педагогическое обозрение. Pedagogical Review. - 2014. - № 2 (4) - С. 68-72.
24. Воробьева, И.В. Престиж профессии учителя / И.В. Воробьева // Вестник РГГУ. Серия «Философия. Социология. Искусствоведение» - 2014. - № 4 (126). - С. 247-254.
25. Воронина, Ю.В. Структура и содержание профессиональной готовности педагога к реализации ФГОС общего образования / Ю.В. Воронина // Вестник Оренбургского государственного университета. - 2018. - № 4 (216). - С.23-30.
26. Габдулхаков, Р. Аттестация педагогических кадров: процедура и критерии / Р. Габдулхаков, Р. Сайтов // Народное образование. –2000. - № 6. - С. 112-125.
27. Галкин, К. Т. Высшее образование и подготовка научных кадров в СССР. – М.: Советская наука, 1958. – 175 с.
28. Гирба, Е.Ю., Светлолобова, С.Б., Полковникова, О.С., Хохлова, Ю.Г. Презентация профессионального мастерства как средство повышения квалификации учителя: учеб.-методич. пособие / под ред. Е.Ю. Гирба. – М.: УЦ «Перспектива», 2013. – 144 с.
29. Головчин, М.А. Социальное и профессиональное самочувствие учителей российских школ в период реформ и контрреформ / М.А. Головчин, Т.С. Соловьева // Идеи и идеалы. - 2018. - Т. 2. - № 3 (37). - С. 233-252.

30. Далингер, В. А. Аттестация как средство стимулирования роста квалификации и профессионализма педагогических работников: Материалы Международной научной конференции «Перспективы развития вузовской науки», Сочи, 26-30 сентября, 2013 год // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. - № 9. - 2013. - М.: Издательский дом «Академия естествознания», 2013. - С. 41-43.
31. Далингер, В. А. Требования к аттестации учителей математики в условиях действия новых профессиональных стандартов педагога // Международный журнал экспериментального образования. – 2016. – № 6-1. – С. 60-64.
32. Жуков, О.Ф. Профессиональное здоровье учителя / О.Ф. Жуков, Н.С. Россошанская // Научно-теоретический журнал «Ученые записки». - 2011. - № 3 (73). - С. 75-78.
33. Загузов, Н.И. Становление и развитие квалификационных научно-педагогических исследований в России (1934-1997 гг.). – СПб., 1998. – 375 с.
34. Зернов, Д.И. Проблемные вопросы аттестации педагогических кадров. // Справочник заместителя директора школы. - 2009. - №4. – С.4-10.
35. Змеёв, С.И. Применение андрагогических принципов обучения в подготовке и повышении квалификации специалистов / С.И. Змеев // Человек и образование. - 2014. - №1 (38). - С. 8-14.
36. Золотова, Т.В. Совершенствование профессионального мастерства учителя как основа повышения качества образования / Т.В. Золотова, И.Е. Якунина // Новости образования. - 2014. - № 1. - С.14-16.
37. Иванов, А.Е. Ученые степени в Российской империи XVIII в. – 1917 г. / А. Е. Иванов. – М.: Ин-т российской истории. РАН, 1994. – 198 с.

38. Ильясов, Д.Ф. Школа как самообучающаяся организация / Д.Ф. Ильясов, В.В. Кудинов, А.Х. Зарипов // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. - 2011. - № 1 (6). - С. 37-42.
39. Ильясова, О.А., Еремина, Е.В., Бородулина, О.Л. Автоматизированная информационная система «аттестация педагогических работников» как источник информации для планирования индивидуальных образовательных программ педагогов / О.А. Ильясова, Е. В. Еремина, О.Л. Бородулина // Научно-методическое обеспечение оценки качества образования. – 2018. – №2. – 110-115.
40. Каргиева, З.К., Шапка, И.С. Оценка качества и результативности условий повышения квалификации педагогических кадров / З.К. Каргиева, И.С. Шапка // Вестник университета. – 2011. – № 21. – С. 118-121.
41. Ковшова, Е. С. Роль аттестации в профессиональной деятельности педагога и его социальном самочувствии / Е.С. Ковшова // Современные научные исследования и инновации. – 2016. – № 12 (68). – С. 1301-1304.
42. Колесникова К. Министр просвещения рассказал, какие новые должности появятся в школах // Российская газета. 10.08.2020 // <https://rg.ru/2020/08/10/ministr-prosveshcheniia-rasskazal-kakie-novye-dolzhnosti-poiaviatsia-v-shkolah.html>
43. Крохмаль, Е.И. Модель аттестации педагогических работников / Е.И. Крохмаль // Справочник заместителя директора школы. - 2010.- №2. С.4-24.
44. Кудлаев, М.С. Процесс цифровизации образования в России // Молодой учёный. – 2018. – № 31. – С. 3-7.
45. Кулябко, Е.С. Замечательные питомцы Академического университета: Биографические очерки / Е.С. Кулябко. – Л.: Наука, 1977. – 229 с.
46. Куприянова, И.Е. Качество жизни и психическое здоровье педагогов, работающих в различных системах образования (общее,

коррекционное, инклюзивное) / И.Е. Куприянова, Б.А. Дашиева, И.С. Карауш // Вестник ТГПУ. - 2013. - № 11 (139). - С. 87-91.

47. Лаврентьева, И.В. Критерии эффективности процесса повышения квалификации, ориентированного на личностно-профессиональное развитие педагога / И.В. Лаврентьева, И.П. Цвелюх // Вестник Красноярского государственного педагогического университета им. В.П. Астафьева. - 2010. - № 1. -С. 46-53.

48. Лаврентьева, И.В. Предпочитаемые педагогами форматы повышения квалификации / И.В. Лаврентьева, И.П. Цвелюх // Концепт. - 2018. - № 7. - С. 1-16.

49. Ладнушкина, Н.М. Локальные нормативные акты: типичные нарушения при разработке и принятии // Народное образование. – 2018. – №4. – С.46-53.

50. Лебин, Б.Д. Подбор, подготовка и аттестация научных кадров в СССР. – М, 1986. – 385 с.

51. Макарова, Т.Н. Аттестация педагогических работников в образовательных учреждениях / Т.Н. Макарова, В.А. Макаров. – М.: Центр «Пед. поиск», 2006. - 160 с.

52. Макарова, Л.П., Чернышева, Э.В. Аттестация: комплексная оценка деятельности педагога: организационные формы, управленческие механизмы / Л.П. Макарова, Э.В. Чернышова. – Волгоград: Учитель, 2014. – 173 с.

53. Медник, Е.А. Профессиональные сообщества и их роль в повышении квалификации педагогов / Е.А. Медник // Профессиональное образование в России и за рубежом. - 2015. - № 2 (18). - С. 80-84.

54. Методика оценки уровня квалификации педагогических работников/ под ред. В. Д. Шадрикова, И. В. Кузнецовой. - М.: 2010. – 189 с.

55. Методика оценки уровня квалификации педагогических работников. 3 -е изд. – М.: Просвещение, 2013. – 91 с.

56. Минюрова, С. А., Леонова, О. И. Профессиональный экзамен: оценка квалификации педагога на соответствие требованиям профессионального стандарта / С.А. Минюрова, О. И. Леонова, // Психологическая наука и образование. – 2016. – Т. 21. – № 2. – С. 66-75.
57. Модели и проблемы аттестации / С.И. Гребенщикова и др. // Народное образование. – 1996. - №3. - С. 112-113.
58. Мычко, Е. И., Кайгородова, О. В. Факторы мотивации профессионального роста педагогов / Е. И. Мычко, О. В. Кайгородова // Научно-методический электронный журнал «Калининградский вестник образования». – 2019. – № 3 (сентябрь). – С. 24-29.
59. «Мягкий путь» вхождения российских вузов в Болонский процесс / Гл. ред. А.Ю. Мельвиль. – М.: ОЛМА-ПРЕСС, 2005. – 352 с.
60. Новоселова, С. Ю. Новые подходы к организации дополнительного образования педагогических работников в условиях формирования национальной системы учительского роста / С. Ю. Новоселова // Образовательная панорама. – 2017. – № 2 (8). – С. 27-32.
61. Нуртдинова, А. Ф. Аттестация в современных условиях // Хозяйство и право. 2005. № 9, 10. Татаринев А. Аттестация: правовые основы и практика реализации выводов аттестационной комиссии / А.Ф. Нуртдинова // Вопросы трудового права. – 2011. – № 2. – С.103-112.
62. Окушова, Г.А. Подготовка учительских кадров в дореволюционной России // Вестник ТГПУ. – 2010. – Выпуск 11 (101). – С. 65-72.
63. Пахомов, С.И., Гуртов, В.А., Аристер, Н.И., Мацкевич, И.М. О состоянии систем подготовки и аттестации научных и научно-педагогических кадров высшей квалификации / С.И. Пахомов, В.А. Гуртов, Н.И. Аристер, И.М. Мацкевич // Юридическое образование и наука. – 2010. – № 3. – С. 2-9.
64. Певцова, Е.А. Правовое регулирование «цифровизации» образовательных отношений // Народное образование. 2018. № 7. С.87-95.

65. Перегонцева, Т.В. Аттестация педагогов как организационно-управленческий механизм стимулирования качества их работы // Специфика педагогического образования в регионах России: Материалы 3-й Всеросс. научно-практ. конфер. с участием ближнего и дальнего зарубежья / Тюмень - СПб.: ТОГИРРО, 2009. - С.113-115.
66. Перегонцева, Т.В. Современные представления об аттестации педагогических работников// Образование в условиях системных изменений: Сборник научн. труд. Выпуск 3. - СПб: ИПКСПО, 2009. -С.42-45.
67. Перегонцева, Т.В. Эволюция административно-правовой системы аттестации педагогов / Т.В, Перегонцева // Региональное образование 21 века: проблемы и перспективы: Материалы регион, научно-практ. конфер. – Тюмень: ТОГИРРО, – №4, – 2009. - С.22-26.
68. Перегонцева, Т.В. Роль аттестации в повышении качества педагогического труда// Среднее профессиональное образование. – №4. – 2011. - С. 9-11.
69. Перегонцева, Т.В. Социально-педагогическое содержание аттестации в педагогической деятельности // Мир науки, культуры, образования. Научный журнал. – №5 (30). – 2011. - С.204-206.
70. Перегонцева, Т. В. Технология подготовки учителя к успешной аттестации (в помощь аттестующемуся педагогическому работнику): методическое пособие. - Тюмень: ТОГИРРО, 2012. - 36 с.
71. Петров, Ф.А. Университетский Устав 1804 г. и становление системы университетского образования в России / Ф.А. Петров // Вестник Московского ун-та. Серия 8. История. – 2004. – № 2. – С. 57-95.
72. Пискунова, Е. В. Социокультурная обусловленность изменений профессионально-педагогической деятельности учителя: монография. – СПб.: Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2005. – 324 с.

73. Плаксин, С.И. Качество высшего образования: инвестиция в интеллект // Высшее образование для XXI века: Научная конференция 22-24 апреля 2004 г. Пленарные заседания. - М.: Изд-во МГУ, 2004. - С. 48-53.
74. Подповетная, Ю.В. Концепция развития научно-методической культуры преподавателя вуза: монография / Ю.В. Подповетная, И.В. Резанович. - Москва: ВЛАДОС, 2012. - 258 с.
75. Рыхлова, Н. Мониторинг профессиональной деятельности учителя / Н. Рыхлова // Школьное планирование: журн. для школьных администраторов. – 2013. – № 5. – С. 39-58.
76. Рябов, В. М. Становление и развитие отечественного профессионального образования // Вестник Брянского государственного технического университета. – 2006. – № 1 (9). – С. 129-135.
77. Рябов, В.В., Фролов, Ю.В., Махотин, Д.А. Сертификация педагогических работников /В.В. Рябов, Ю.В. Фролов, Д.А. Махотин // Управление образованием. – 2013. – № 1 (18). – С. 92-101.
78. Седов, С. А. К вопросу о повышении эффективности профессионального труда учителя // Стандарты и мониторинг в образовании. – 2013. – № 1(88). – С. 24-29.
79. Серганова, 3.3. Атрибутивные характеристики профессионального мастерства учителей современной общеобразовательной организации / 3.3. Серганова // Мир науки, культуры, образования. - 2018. - № 6 (73). - С. 104-107.
80. Серганова, 3.3. Принципы совершенствования профессионального мастерства учителей общеобразовательных организаций в процессе повышения квалификации / 3.3. Серганова // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. - 2019. - № 3 (40). - С. 85-94.
81. Серганова, 3.3. Профессиональное мастерство учителей как показатель качества современного образования / 3.3. Серганова // Проблемы и перспективы развития системы оценки качества образования. Интегрирующая роль информационной политики в обеспечении

результативности региональной системы оценки качества образования: IV Межрегион. науч.-практ. конф. / под ред. А.А. Барабаса - Челябинск: РЦОКИО, 2019. - 314-318.

82. Серганова, З.З. Совершенствование профессионального мастерства учителей общеобразовательных организаций: особенности применения педагогических механизмов содействия / З.З. Серганова // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. - 2020. - № 1 (42). - С. 5-14.

83. Сидоркин, А. М. Профессиональная подготовка учителей в США: уроки для России / А. М. Сидоркин // Вопросы образования. – 2013. – № 1. – С. 136-154.

84. Смирнов, В. И. Педагогическое образование в России конца XVIII - начала XX в. / В.И. Смирнов // Педагогика. – 2002. – № 5. – С.44-52.

85. Соболева, Е.В. Наука и ученые в пореформенной России: Дис. ... докт. ист. наук. – Л., 1985. – 436 с.

86. Солдатов, В.Ф. Новая модель аттестации педагогических и руководящих работников / В.Ф. Солдатов // Справочник руководителя образовательных учреждений. – 2006. – № 2. – С. 7-10.

87. Соловьева, Т.С. Статус учителя в современном российском обществе / Т.С. Соловьева // Социальное пространство. - 2018. - № 1 (13). - С. 117-123.

88. Спасская, В.В. Современная система российского законодательства об образовании // Право и образование. – 2006. – № 5. – С.38-44.

89. Файн, Т.А. К оценке деятельности методиста в период аттестации / Т.А. Файн, А.П. Трайченко // Методист. – 2006. – №1. – С. 8-10.

90. Фоменко, С. Аттестация без нервотрепки// Народное образование. – 2005., – № 5. – С.87-95.

91. Хадиуллин, И.Г. Подготовка учителя к аттестации в процессе повышения квалификации / И.Г. Хадиуллин, Р.Х. Гильмеева // Методист. - 2006. – №4. - С. 5-10.
92. Хижнякова, А.В. Аттестация работников: нормативные акты и практика их применения / А.В. Хижнякова // Справочник кадровика. – №7. – 2002. – С. 109-115.
93. Хрестоматия по истории институтов научной подготовки и аттестации в университетах и академиях Западной Европы и России (начало ХПв. 1918 г.): В 2-х частях / Сост.: А.Н.Якушев, Д.А.Хохлова, И.Г.Воропаев. - Ставрополь: СГУ, 1997. - Ч. 1. - 205 с.
94. Хрестоматия по истории институтов научной подготовки и аттестации в университетах и академиях Западной Европы и России (начало ХП в. 1918 г.): В 2-х частях / Сост.: А.Н.Якушев, Д.А.Хохлова, И.Г.Воропаев. – Ставрополь, 1998. Ч. 2. – 247 с.
95. Чиканова, Л. А. Организация и порядок проведения аттестации работников / Л., Чиканова // Хозяйство и право. – 2008. – № 9. – С.60-69.
96. Штамм, С.И. Управление народным образованием в СССР (1917 - 1936 гг.) / С.И. Штамм. – М.: Наука, 1985. – 264 с.
97. Щербаков, А.В. Развитие профессионального мастерства педагога как воспитателя: потенциал сетевых профессиональных сообществ / А.В. Щербаков // Отечественная и зарубежная педагогика. - 2019. - Выпуск 2. - № 1 (58). - С. 42-54.
98. Эймонтова, Р.Г. Русские университеты на грани двух эпох: От России крепостной к России капиталистической / Р.Г. Эймонтова. – М.: Наука, 1985. – 351 с.
99. Ягофаров, Д. А. Методология теоретического анализа образовательного нормотворчества: приглашение к дискуссии / Д. А. Ягофаров // Право и образование. – 2006. – № 3 (16). – С.162-168.

100. Якушев, А.Н. Развитие государственной системы аттестации научных кадров в Российской империи / А.Н. Якушев. – Сочи: НОУ ВПО «Черноморская гуманитарная академия», 2009. – 560 с.

101. Ямбург, Е. А. Что принесет учителю новый профессиональный стандарт педагога? / Е. А. Ямбург. – М.: Просвещение, 2014. – 175 с.