

Протокол № 4
заседания методического совета

от 17.03.2021 г.

Тема: «Методическое сопровождение по аттестации педагогических кадров дошкольных образовательных организаций».

В режиме ВКС (дистанционно)

Время проведения: 13.30 ч.

Председатель: Цитцер Е.Г.

Секретарь: Тишкова А.Н.

Присутствуют: все ДОО

Отсутствующих нет:

Повестка дня:

1. «Методическое сопровождение педагогов в межаттестационный период».
Кабаненко О.Б., ст. воспитатель МАДОУ детский сад № 33.
2. «Методическое сопровождение по аттестации педагогических кадров ДОО».
Шевченко Г.А., ст. воспитатель МБДОУ детский сад № 4.
3. «Методическое сопровождение по аттестации педагогических кадров (специалистов) дошкольной образовательной организации».
Перкова С.В., ст. воспитатель МБДОУ детский сад № 39.
4. «Организационно-методическое сопровождение аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории»
Черная М.В., ст. воспитатель МБДОУ детский сад № 7.

По первому вопросу слушали старшего воспитателя МАДОУ детский сад № 33 Ольгу Борисовну Кабаненко.

Подготовка и проведение аттестации педагогических работников – одно из важных направлений деятельности старшего воспитателя. Так как именно аттестация дает возможность стимулировать непрерывный рост уровня профессиональной компетентности. Аттестация работников проводится в соответствии с нормативно-правовыми документами.

Аттестация педагогов – это оценка не только уровня их профессиональной компетентности, но и деятельности дошкольного учреждения в целом. Грамотная организация процедуры аттестации способствует формированию высокопрофессионального кадрового состава ДОО.

Цель аттестации: определение соответствия уровня профессиональной компетенции педагогических работников требованиям к квалификации при присвоении им квалификационных категорий.

Основные задачи аттестации:

1. Стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня профессиональной компетентности педагогических работников.
2. Обеспечение педагогическим работникам образовательных учреждений возможности повышения уровня оплаты труда.

Проблема повышения профессиональной компетентности педагога в условиях дошкольного образовательного учреждения всегда была и остается актуальной. Наиболее эффективным способом обогащения профессиональной компетентности педагога в ситуации реальной профессиональной деятельности является методическое сопровождение в межаттестационный период.

Основная задача межаттестационного периода – организация сопровождения и поддержки педагога дошкольного образования в повышении уровня его профессиональной компетентности, разработке и продвижении по индивидуальной траектории профессионального развития.

Методическое сопровождение становления профессиональной компетентности педагога дошкольного образования понимается как специально организованное, систематическое взаимодействие методической службы, наставничества и воспитателя, направленное на оказание помощи педагогу в выборе путей решения задач и типичных проблем, возникающих в ситуации профессионального совершенствования, с учетом имеющегося у него уровня профессиональной компетентности.

(В связи с этим, в своей работе мы выделяем цели деятельности:

- стимулирование роста квалификации, профессионализма и продуктивности педагогического труда,
- развитие творческой инициативы педагогов,
- повышение качества образования путем объединения усилий методической и психологической служб ДОО.

Как строится работа:

Диагностический этап:

1. самоанализ работы педагога – проводится в мае-июне месяцах.

Здесь выявляются достижения педагога, отслеживается процесс накопления необходимого материала для обобщения и распространения своего опыта, повышения квалификации, тематика самообразования, а так же накопленный опыт, которым они могут поделиться, проблемы, трудности педагогов. На основе полученных сведений определяем направления и формы работы с педагогами, и содержание методического сопровождения.

2. анализ курсовой переподготовки;

(слайд) – график курсовой переподготовки.

3. анализ графика прохождения аттестации педагогами.

(слайд) – план-график прохождения аттестации

Следующий этап это - сопровождающий.

(слайд) Цель: обеспечить профессиональный рост и совершенствование мастерства воспитателя по всем показателям его деятельности.

1. Ознакомление педагогов с нормативной базой по аттестации

Составление плана методического сопровождения педагогов, готовящихся к аттестации, с учетом выявленных зон «достижений» и «проблемных зон» на основе карты самоанализа.

На основе полученной информации для педагогов, готовящихся к аттестации составляется план работы, включающий в себя содержание, формы работы, сроки проведения.

План по самообразованию и представлению передового педагогического опыта составляется педагогами самостоятельно, учитывая свои возможности, свой накопленный опыт.

Один из основных методов сопровождения аттестующихся, который мы используем в ДОО является система непрерывного повышения квалификации педагогов ДОО, которая предполагает разные формы:

- обучение на курсах;
- самообразование;
- участие в методической работе детского сада, района;
- участие в конкурсах, фестивалях на уровне города, края, федерации.

Курсы повышения квалификации проходят каждые три года.

Самообразование – это самостоятельное приобретение знаний из различных источников с учетом интересов и склонностей каждого конкретного человека. Темы для

самообразования подбираются с учетом индивидуального опыта и профессионального мастерства. Они всегда связаны с прогнозируемым результатом и направлены на достижение качественно новых результатов работы.

В индивидуальной беседе с воспитателем определяем, какая проблема ему интересна или в чем он испытывает затруднения, что нового есть в его практике. Здесь же проводим анкетирование, определяем тему самообразования, выявление, изучение и распространение педагогического опыта.

Отметим важный момент – обобщение и распространение педагогического опыта в рамках профессионального сообщества на разных уровнях:

- на уровне образовательного учреждения через открытые занятия, семинары, педагогические советы, участие в «круглых столах», консультирование, наставничество для молодых воспитателей, работа в творческих группах,
- на муниципальном уровне через семинары, участие в методических объединениях, участие в конкурсах, фестивалях;
- на региональном уровне: научно-практические конференции, фестивали, конкурсы;
- на федеральном уровне: всероссийские конкурсы, фестивали, интернет-конференции.

Результаты своей работы педагоги представляют на мероприятиях в ДОУ: выступления на педагогических советах, проведение семинарских занятий, практикумов, консультаций, участием в творческих группах. Так же проходят открытые показы, мастер-классы, творческие отчеты, выставки работ воспитанников.

Мы предлагаем педагогам представлять итоги своей работы, публикуясь в журналах и на разных интернет-платформах.

По результатам участия в конкурсах педагогам выдаются дипломы, грамоты. Здесь отметим, что в последнее время наблюдается активность воспитателей, проявляется желание участвовать в конкурсах.

Очень активно в нашем детском саду работает служба наставничества.

Педагоги с обоюдного согласия определяются с наставниками и молодыми педагогами. Мы вместе обсуждаем формы работы внутри системы, составляем план работы. Хочется сказать, что работа ведется не формально и очень облегчает работу старшего воспитателя. Молодой специалист обращается за помощью к наставнику, а к старшему воспитателю подходят за небольшими уточнениями. В свою очередь наставник посещает мероприятия своего подопечного, на прогулках обращает внимание на педагогический процесс, помогает оформлять методические разработки. Стимулирование осуществляется из стимулирующих выплат.

Оформление документов, необходимых для успешного прохождения аттестации.

Результатом профессионального развития педагога так же служит портфолио, которое педагог формирует в течение всего межаттестационного периода - это очень помогает при аттестации – все собрано в одной папке. Портфолио представляет собой папку-накопитель, целью которой является фиксирование, накопление и оценка уровня профессионального развития и роста, а также эффективности труда педагога за последние годы. В портфолио помещаются материалы профессиональных достижений, творческие работы, проекты, оформление достижений педагога, методических разработок, творческой копилки, публикаций и другое. Представленные материалы рассматриваются как свидетельства профессионализма педагога: свидетельства о повышении квалификации, участии в семинарах, конференциях, дипломы, поощрения, награды; результаты деятельности воспитанников. Это позволяет педагогу провести анализ своего профессионального роста, обобщить опыт работы, поставить дальнейшие цели, спланировать и организовать собственную деятельность. Следует помнить, что представляемый аттестуемым портфолио помогает судить о результативности деятельности педагога.

В настоящее время, в связи с внедрением ИКТ существует различные подходы к организации методического сопровождения, педагогические технологии и методики, основанные на использовании информационно-коммуникативных технологий. Расширение информационного пространства за счет внедрение сервисов сети Интернет открывает новые модели взаимодействия с другими педагогами на различных уровнях. Одним из эффективных средств изменения традиционного подхода к деятельности педагога является создание собственного Интернет-ресурса педагога, который может быть представлен в виде веб-страницы на сайте ДОО или же, как сейчас больше приветствуется собственного сайта педагога. На сайте нашего ДОО мы поместили странички наших специалистов, где размещаем сведения о профессионализме, а так как сайт больше ориентирован на родительскую общественность, то разместили рекомендации для родителей на актуальные вопросы. Но на сегодняшний день остается проблемы – это не достаточное овладение педагогами ИКТ, отсутствие информационного обеспечения.

Результатами работы по аттестации педагогов в нашем ДОО являются следующие показатели: в 2018 году аттестовалось 5 человек – 4 педагог на первую, 1 – на высшую, в 2019 году аттестовалось 3 педагогов, из них на первую категорию – 3 человек, в 2020 году на первую квалификационную категорию аттестовалось 2 педагога. В этом году на первую категорию уже аттестовался 1 педагог и претендует еще 1 педагог. Но, также наблюдается довольно таки большой % количество неаттестованных педагогов, это связано с текучестью кадров. Таким образом, на сегодняшний день имеют квалификационную категорию 62% педагогов, соответствие занимаемой должности 25%, и без категории 13%.

Итак, в работе в межаттестационный период мы стараемся создавать условия веры педагога в свои силы, оказывать всестороннюю помощь внутри учреждения. Продолжать работу с педагогами по распространению педагогического опыта через публикации в сборниках научных статей. Активизировать педагогов на участие в конкурсах, семинарах разного уровня.

Результатом усилий педагога обязательно будет совершенствование работы, профессиональных интересов на достаточно продолжительный период времени.

Принято **решение:** принять к сведению опыт работы ДОО № 33.

По второму вопросу слушали старшего воспитателя МБДОУ детский сад № 4 Галину Александровну Шевченко.

Аттестация педагогических работников всегда вызывала множество вопросов внутри педагогического сообщества. Все потому, что мы не любим самостоятельно разбираться в законах. Мы привыкли задавать вопросы своим коллегам, которые обладают большим опытом, и смогли пройти процедуру успешно. Но, как правило, у каждого опытного педагога складывается свое отношение к аттестации и у каждого есть свои отличительные обстоятельства. Давайте вместе попытаемся разобраться в хитросплетениях процедуры аттестации.

Что такое аттестация педагогов и зачем она нужна?

Итак, в соответствии с законом «Об образовании в Российской Федерации», педагогические работники организаций, учреждений, которые осуществляют образовательную деятельность, должны с определенной периодичностью проходить аттестацию. Аттестация педагогических кадров — это специальная процедура, которая помогает определить качество педагогической деятельности работника через оценку его компетенций.

Данная процедура призвана не только повышать профессиональный уровень конкретного педагога, выявлять уровень соответствия его профессиональной деятельности, присвоенной ранее квалификации, стимулировать к дальнейшему личностному и профессиональному росту, но и, в общем, улучшать качество образовательной системы за счет повышения качества педагогических кадров России.

Подготовка и проведение аттестации педагогических работников – одно из важных направлений деятельности методической службы образовательного учреждения.

Практический опыт методической работы показывает, что педагог, несмотря на самостоятельность и высокую результативность профессиональной деятельности, нуждается в систематическом контроле, включающем стимулирование самообразования, творческого поиска и методической активности, планирование индивидуальной траектории саморазвития педагога.

В детском саду работает творческий коллектив педагогов – это квалифицированные специалисты, которые мыслят по-новому. Но каждый педагог – это личность. Все педагоги разные. Одни остро воспринимают жизненные ситуации, ставящие под сомнение свои профессиональные возможности, другие – продолжают верить в свои силы. Одни привыкают к традиционному, и «застой» закрывает педагога от творческих поисков – другие осознают необходимость критической самооценки и стремятся к переменам.

Чтобы стимулировать творческую активность педагогов, приходится учитывать индивидуальные особенности, интересы и способности каждого.

Методическое сопровождение ведется по такому алгоритму:

- создание комфортной психологической среды для профессиональной деятельности педагога;
- оказание педагогу всесторонней (педагогической, психологической, методической, социальной и др.) помощи при решении вопросов, возникающих в процессе подготовки к аттестации;
- способствовать обобщению собственного опыта в рамках подготовки к аттестации;
- формировать мотивацию педагога к активному участию в методической, проектной, исследовательской деятельности, работе с родителями и социальными партнерами;
- способствовать расширению познаний в области ИКТ технологий.

Формы работы с педагогами: коллективная, индивидуальная и дистанционная.

Коллективная работа ведется в рамках тематических заседаний, которые проходят пять раз в год.

Тематика групповых заседаний различна, как правило, первая встреча (август) посвящена планированию индивидуальной работы с педагогами. После тщательного анализа ситуации (количество аттестующихся педагогов, время аттестации, уровень квалификационной категории, профессионализм аттестующихся работников) составляется график индивидуальных занятий с педагогами.

На последующих тематических заседаниях поднимаются многочисленные вопросы, касающиеся проблем аттестации.

Виды проведения заседаний также различны, например:

- «Знакомство с организацией процедуры аттестации педагогических работников образовательных организаций Краснодарского края» (лекция);
- «Алгоритм составления самоанализа педагогической деятельности» (семинар);
- «Оформление фотоотчета педагога» (мастер-класс);
- «Успешная аттестация» (практикум);
- «Диагностика образовательных и личностных результатов воспитанников» (тренинг);
- Проект по работе с родителями «Шагаем вместе» (проект), и другие.

На заключительном заседании, которое проходит в мае, подводятся итоги деятельности.

Большую роль в подготовке педагогов к аттестационным мероприятиям играет *индивидуальная работа*. Цель этой деятельности – формирование и размещение материалов электронного портфолио на сайте детского сада.

Направления деятельности педагогического сопровождения:

Информационное

Эффективность подготовки педагога к предстоящей аттестации во многом зависит от умения ориентироваться в вопросах нормативно-правового характера и процессуальной составляющей аттестации. Знакомство с этим информационным блоком является первым шагом на пути к успешной аттестации.

Планово-прогностическое или диагностическое

Данное направление включает формирование и анализ банка имеющихся педагогических достижений и образовательных результатов на основе чего выявляются проблемы, определяются цели и задачи последующих действий.

Это позволяет определить образовательные потребности педагога и разработать комплекс мероприятий по их устранению. На основе полученных сведений определяются направления и формы работы с педагогом, содержание методического сопровождения.

Психолого-педагогическое

Особую важность при подготовке педагога к аттестационным мероприятиям приобретает психолого-педагогическое сопровождение. Актуальность данного направления обусловлена повышенной тревожностью и неуверенностью педагога перед предстоящей аттестацией. Такие ощущения вызваны, как правило, затруднениями методического характера. Ситуация усугубляется также и тем, что многие педагоги не умеют мобилизовать свои скрытые психологические ресурсы для оперативного решения личностных и профессиональных проблем. В связи с этим старшим воспитателем проводятся групповые консультации, психологические тренинги, индивидуальное консультирование педагогов.

Воспитательно-образовательное направление

Одним из ведущих направлений системы деятельности методического сопровождения является воспитательно-образовательное направление, основная задача которого заключается в обеспечении непрерывности профессионального образования по различным аспектам подготовки педагога к предстоящей аттестации. Педагогический совет, «Школа начинающего педагога», методические объединения, проектные группы, творческие лаборатории - это активные формы работы с педагогами, в период подготовки к аттестации. Также ведется активная работа по обучению педагогов на курсах повышения квалификации, привлечению педагогов к участию в районных методических объединениях, обучающих семинарах, семинарах-практикумах, мастер-классах, тренингах, научно-практических конференциях.

Организационно-методическое

На качество подготовки к предстоящей аттестации в значительной мере влияют условия, в которых она осуществляется. Нерациональная организация процесса сопровождения аттестации педагогических работников может свести на нет все прилагаемые усилия. Главной задачей данного направления является обеспечение условий для реализации индивидуального маршрута подготовки педагога к предстоящей аттестации. Данные условия включают планирование действий по презентации или диссеминации профессионального опыта. Необходимо мотивировать педагога на равноуровневое распространение педагогического опыта посредством публикаций, реализации проектов, участия в конкурсах профессионального мастерства, выступлений на семинарах и научно-практических конференциях, форумах, фестивалях. Тем самым решаются задачи повышения творческой активности, методологической культуры и лично-профессионального роста педагога.

Еще одним видом организационно-методической поддержки является оказание помощи педагогу при оформлении материалов аттестации, которые представляют собой анализ результатов профессиональной деятельности педагога за межаттестационный период. Практический опыт показал, что банк результатов необходимо формировать в двух форматах:

- электронный (сбор данных в папки, нумерация которых соответствует нумерации разделов электронного портфолио);
- бумажный (предварительное заполнение таблиц (карандашом), соответствующих разделам электронного портфолио).

Практика показывает, что при системной и целенаправленной методической поддержке педагог проходит процедуру аттестации более успешно.

Консультационное

Консультации – часть формирования профессиональной компетентности педагога. Опыт работы показывает, что наиболее востребованными вопросами консультационной помощи остается изучение нормативно-правовой базы аттестации, вопросы организации и проведения аттестации, соблюдение прав аттестуемого педагога. Также большим спросом у педагогов пользуются консультации по таким вопросам как:

- освоение информационно-коммуникационных технологий;
- создание самоанализа собственной деятельности;
- результаты освоения воспитанниками образовательных программ и показатели динамики их достижений.

Таким образом, грамотно выстроенная система консультаций помогает оказать педагогам методическую, организационную, техническую и психологическую помощь.

Методическое сопровождение педагогов в период аттестации способствует:

- созданию условий веры педагога в свои силы;
- оказанию всесторонней помощи как внутри образовательной организации, так и за ее пределами;
- активизации педагогов в направлении распространения педагогического опыта;
- пошаговому планированию индивидуального маршрута на пути к аттестации;
- технически грамотному, размещению емких информативных материалов на сайте электронного портфолио;
- результативному прохождению аттестационных мероприятий.

Таким образом, организация методической работы позволила обеспечить единое пространство по сопровождению аттестации педагогических работников, сделать данный процесс более управляемым, прозрачным, гибким, эффективным и, что самое важное, в значительной степени повысить шансы педагога на успешное прохождение аттестации, повышение статуса педагогического работника и имиджа образовательной организации.

Рассмотрим порядок аттестации педагогов ДООУ на соответствие:

В соответствии с новым Порядком аттестации аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемым ими должностям проводится аттестационными комиссиями образовательных организаций один раз в пять лет на основе оценки профессиональной деятельности педагога в соответствии с распорядительным актом работодателя.

Согласно документу, теперь аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемым ими должностям проводится аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми образовательными организациями (далее — аттестационная комиссия). В состав аттестационной комиссии входят председатель комиссии, заместитель председателя, секретарь, члены комиссии и в обязательном порядке — представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (при наличии такого органа).

Для проведения аттестации на каждого педагога работодатель вносит в аттестационную комиссию представление, в котором содержатся следующие сведения о нем:

- фамилия, имя, отчество (при наличии);
- наименование должности на дату проведения аттестации;
- дата заключения по этой должности трудового договора;
- уровень образования и (или) квалификации по специальности или направлению подготовки;

- информация о получении дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности;
- результаты предыдущих аттестаций (в случае их проведения);
- мотивированная всесторонняя и объективная оценка профессиональных, деловых качеств, результатов профессиональной деятельности педагогического работника по выполнению трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором.

После ознакомления с представлением педагогический работник по желанию может представить в аттестационную комиссию дополнительные сведения, характеризующие его профессиональную деятельность за период с даты, предыдущей аттестации (при первичной аттестации — с даты поступления на работу).

С какими документами знакомится аттестуемый работник?

Работодатель обязан ознакомить работника под личную роспись:

- с распорядительным актом, содержащим список работников организации, подлежащих аттестации, график проведения аттестации, — не менее чем за 30 календарных дней до дня проведения их аттестации по графику;
- с представлением — не позднее, чем за 30 календарных дней до дня проведения аттестации.

При отказе работника от ознакомления с представлением составляется акт, который подписывается работодателем и лицами (не менее двух), в присутствии которых он составлен.

Порядок процедуры аттестации.

Аттестация проводится на заседании аттестационной комиссии с участием педагога. Заседание считается правомочным, если на нем присутствуют не менее двух третей от общего числа членов аттестационной комиссии.

В случае отсутствия педагога в день проведения аттестации на заседании аттестационной комиссии по уважительным причинам, его аттестация переносится на другую дату, и в график аттестации вносятся соответствующие изменения, о чем работодатель знакомит работника под роспись не менее чем за 30 календарных дней до новой даты проведения его аттестации. При неявке без уважительной причины аттестационная комиссия проводит аттестацию в его отсутствие.

Аттестационная комиссия рассматривает представление, дополнительные сведения, представленные самим работником, характеризующие его профессиональную деятельность (в случае их представления).

Прохождение в ходе аттестации квалификационных испытаний в письменной форме, как это осуществлялось в соответствии с ранее действовавшим порядком, новым Порядком аттестации не предусматривается.

По результатам аттестации аттестационная комиссия принимает одно из следующих решений:

- соответствует занимаемой должности (указывается должность педагогического работника) (помните, что не бывает должности «учитель математики» и т. д., есть должность «учитель»);
- не соответствует занимаемой должности (указывается должность педагогического работника).

Решение принимается аттестационной комиссией в отсутствие аттестуемого работника открытым голосованием большинством голосов членов аттестационной комиссии, присутствующих на заседании. При прохождении аттестации педагогический работник, являющийся членом аттестационной комиссии, не участвует в голосовании по своей кандидатуре.

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

Как оформляются результаты аттестации?

- Порядок аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой педагогом должности не предусматривает оформление на него аттестационного листа.
- Результаты аттестации заносятся в протокол, подписываемый председателем, заместителем председателя, секретарем и членами аттестационной комиссии, присутствовавшими на заседании, который хранится с представлениями, дополнительными сведениями, представленными самими педагогами, характеризующими их профессиональную деятельность (в случае их наличия), у работодателя.
- На педагогического работника, прошедшего аттестацию, не позднее двух рабочих дней со дня ее проведения секретарем аттестационной комиссии организации составляется выписка из протокола, содержащая сведения о фамилии, имени, отчестве (при наличии) аттестуемого, наименовании его должности, дате заседания аттестационной комиссии организации, результатах голосования, о принятом аттестационной комиссией организации решении.

Работодатель знакомит работника с выпиской из протокола под роспись в течение трех рабочих дней после ее составления. Выписка из протокола хранится в личном деле педагогического работника.

Порядком аттестации не предусматривается сохранение результатов аттестации педагогических работников, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемым ими должностям при переходе в другую организацию. Следовательно, работодатель по новому месту работы вправе осуществлять аттестацию таких педагогических работников на общих основаниях и с соблюдением условий, предусмотренных Порядком аттестации.

Если принято решение о несоответствии работника занимаемой должности?

Результаты аттестации о несоответствии педагога занимаемой должности могут послужить основанием для его увольнения в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 ТК РФ. Однако, увольнение по данному основанию не является обязательным, но допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ). Кроме того, не допускается увольнение по данному основанию (т. е. в соответствии с частью 3 статьи 81 ТК РФ) педагогических работников из числа лиц, указанных в части четвертой статьи 261 ТК РФ (к примеру, женщины, имеющей ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка до 14 лет и в ряде других случаев).

Что будет с работником, который отказывается от участия в аттестации? И могут ли принудить сотрудника проходить обязательную аттестацию? Прежде всего, уклонение является прямым нарушением трудовой дисциплины и за это работодатель вправе применить меры дисциплинарной ответственности: сделать замечание, вынести выговор или просто уволить.

Рекомендуем ознакомиться с материалами Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (информационный бюллетень № 6, информационный бюллетень № 8), в которых рассмотрены многие спорные моменты порядка аттестации педагогических работников.

Принято **решение:** принять к сведению опыт работы ДОО № 4.

По третьему вопросу слушали старшего воспитателя МБДОУ детский сад № 39 Светлану Владимировну Перкову.

Аттестация – это путь для непрерывного повышения профессионального и личностного роста педагогических работников.

Методическое сопровождение по аттестации учителя-логопеда, учителя-дефектолога и педагога-психолога – это создание условий для успешной работы педагогического коллектива в режиме развития, создание атмосферы заинтересованности в росте педагогического мастерства, приоритета педагогической компетентности.

Цель методического сопровождения в нашем детском саду: совершенствование качества воспитательно-образовательного процесса на основе организации и координации методического обеспечения и повышение педагогического мастерства каждого педагога.

Формы педагогического сопровождения:

- педагогические советы;
- семинары, семинары-практикумы;
- консультации;
- открытые просмотры;
- мастер-классы;
- наставничество;
- собеседования;
- оказание практической помощи в организации и проведении образовательной деятельности, обобщении опыта, подготовке к участию в конкурсах.

Для успешной аттестации специалистов в целях установления квалификационной категории (первой или высшей) по должности «учитель-логопед», «учитель-дефектолог», «педагог-психолог» необходим стаж работы не менее 2-х лет, подача заявления и заполнение 3-х форм с результатами профессиональной деятельности педагогического работника.

Форма 1 отличается от формы 1 для воспитателя, старшего воспитателя, музыкального руководителя, инструктора по физической культуре и педагога дополнительного образования.

Форма 1 для учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога: «Эффективность профессиональной деятельности по созданию условий по развитию воспитанников в разных видах деятельности».

Раздел 1.1 Организация и проведение коррекционно-развивающей работы (индивидуальной /групповой), владение современными методиками.

Представить: *Качественные результаты проведенной (за период 2 года и более) коррекционной развивающей работы (индивидуальной /групповой) с использованием современных методик.*

Является обязательным для представления результатов.

Раздел 1.2 Организация и проведение просветительских/профилактических мероприятий по актуальным направлениям

Представить: открытое мероприятие 1- 1 балл, 5 баллов за цикл (не менее 5) мероприятий.

Отчет о коррекционно-логопедической работе с детьми составляется в свободной форме и отражает приоритетные задачи деятельности педагога, например:

1. Диагностика и анализ звукопроизношения, фонематического восприятия, анализа и синтеза, грамматического строя речи, связной речи.
2. Проанализировать устную речь и некоторые неречевые процессы воспитанников и определить причины затруднений в овладении устной речи.
3. Коррекционно-воспитательное воздействие на речь и личность детей в процессе логопедических занятий в соответствии с ФГОС ДО.
4. Оказание консультативной и практической помощи родителям (законным представителям) воспитанников по вопросам речевого развития дошкольников.
5. Научно-методическая помощь воспитателям и специалистам МБДОУ по вопросам разъяснения специальных знаний по коррекционной педагогике.
6. Повышение профессиональной грамотности.

Направления работы, которые отражаются в отчете:

- диагностическая работа;

- коррекционно-развивающая логопедическая работа с детьми группы;
- работа с родителями;
- работа с педагогами и специалистами;
- методическая работа и самообразование.

Диагностическая работа

Описываются пособия и тесты, по которым проводится работа с указанием автора, используемые технологии и методики, например: звукобуквенный анализ, технология ТРИЗ, игровые технологии, здоровьесберегающие, кинезиологические упражнения и др.

Как и где отражаются результаты, например: в речевых картах на каждого ребенка и общие результаты группы с указанием возраста воспитанников в Протокол педагогического совета и Психолого-педагогического консилиума детского сада. Можно представить сравнительную таблицу или схему результатов детей с высоким, средним и низким уровнем развития (количество детей и процентное соотношение). Диагностика на начало и конец года по грамматическому строю, фонематическому слуху, лексике, связной речи, нарушению звукопроизношения и др.

Коррекционно-развивающая логопедическая работа с детьми группы отражает используемые пособия, конспекты подгрупповых логопедических занятий, рабочие тетради, прописи и др. с указанием автора.

Подробно расписывается индивидуальная работа с детьми по постановке и автоматизации звуков, формированию лексико-грамматического строя речи и т.д.

Форма проведения и использованный наглядный материал, в течение года отслеживаются результаты работы и достижения каждого ребенка.

Делаются выводы по проведенной коррекционно-логопедической работе, сравнение представленных таблиц или схем.

Работа с родителями в указанный период, отмечается с указанием темы и даты проведения мероприятия:

- родительские собрания;
- консультации;
- индивидуальные беседы;
- материалы Уголка для родителей;
- показы ООД, театрализованных представлений;
- мастер-классов;
- тематические выставки;
- совместные проекты;
- дистанционная работа и т.д.

Работа с педагогами и специалистами

Взаимодействие с педагогами и специалистами с указанием темы и даты мероприятий, участие в педсоветах, районных методических объединениях, постоянно действующих семинарах, выступление с консультациями для молодых специалистов и т.д.

Методическая работа и самообразование

Необходимо указать:

- программы, если разрабатывал педагог, участие в работе научных конференций, форумах;
- период работы руководителем РМО и ПДС;
- членом жюри профессиональных или детских конкурсов.

Пополнение развивающей предметно-пространственной среды кабинета,
- изучение новинок литературы, интернет ресурсов, профессиональных сообществ,
- проведение анализа деятельности и вывод о результатах решения поставленных задач.

Форма 2 Личный вклад в повышение качества образования и транслирование опыта практических результатов своей профессиональной деятельности

Отражается, как и у всех педагогов

2.1 Результатами транслирования опыта практических результатов своей профессиональной деятельности
- участие в РМО и ПДС, подтвержденное справками МКУ «ИМЦ ДПО».

2.2 Результаты размещения передового педагогического опыта в муниципальном, региональном банках.

2.3 Результаты участия в экспериментальной и инновационной деятельности

2.4 Результаты участия в экспертной, организационно-методической деятельности

2.5 Результаты участия в дополнительной консультативно-методической деятельности

Форма 3. Результативность деятельности педагогического работника в профессиональном сообществе

3.1 Результаты участия в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса

Необходимо предоставить методическую разработку или рекомендации, сборник дидактического или сценарно-методических материалов. **Является обязательным.**

Для успешного прохождения аттестации педагогическому работнику необходима активная педагогическая, коррекционно-логопедическая работа на протяжении 2-х лет или 5-ти лет межаттестационного периода.

Принято **решение:** принять к сведению опыт работы ДОО № 39.

По четвертому вопросу слушали старшего воспитателя МБДОУ детский сад № 7 Марину Валерьевну Черную.

Аттестация проводится в целях установления соответствия уровня квалификации педагогических работников требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей) на основе оценки их профессиональной деятельности. Таким образом, квалификационная категория – уровень квалификации, соответствующий нормативным критериям профессионализма и продуктивности педагогического труда, обеспечивающий работнику возможность решать профессиональные задачи определенной степени сложности.

Важнейшим условием аттестации является сочетание принципов добровольности, открытости, коллегиальности периодичности. Это означает, что каждый педагог решает сам, иметь или не иметь квалификационную категорию, которая присваивается по итогам аттестации на 5 лет.

Итак, подготовка и проведение аттестации педагогических работников – одно из важных направлений деятельности методической службы образовательного учреждения. Ведь аттестация педагогов – это оценка не только уровня их профессиональной компетентности, но и деятельности дошкольного учреждения в целом. Грамотная организация процедуры аттестации способствует формированию высокопрофессионального кадрового состава ДОО, и в конечном итоге является одним из важнейших показателей качества образования.

Аттестация работников проводится в соответствии со следующими (основными) нормативно-правовыми документами:

1. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29 декабря 2012 года;

2. Приказ Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

3. Приказ министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 16.07.2018 № 2542 «Об утверждении региональных документов

по аттестации педагогических работников организаций Краснодарского края, осуществляющих образовательную деятельность»;

4. Приказ министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 18.07.2018 № 2590 «Об утверждении измерительных материалов для оценки профессиональной деятельности педагогических работников организаций Краснодарского края, осуществляющих образовательную деятельность, при проведении аттестации в целях установления квалификационной категории».

Оценка результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников с 2018 года проводится дистанционно, а с 2021 года на сайте государственного бюджетного учреждения Краснодарского края «Научно-методический центр» <http://rcdpo.ru>

Основными задачами аттестации являются:

- стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогических работников, их методологической культуры, профессионального и личностного роста;
- определение необходимости повышения квалификации педагогических работников;
- повышение эффективности и качества педагогической деятельности;
- выявление перспектив использования потенциальных возможностей педагогических работников;
- учет требований федеральных государственных образовательных стандартов к кадровым условиям реализации образовательных программ при формировании кадрового состава организаций;
- обеспечение дифференциации размеров оплаты труда педагогических работников с учетом установленной квалификационной категории и объема их преподавательской (педагогической) работы.

При этом важно отметить, что конечной целью аттестации является не столько оценка уровня квалификации педагога, а его личностный и профессиональный рост. В связи с этим становится актуальной проблема повышения профессиональной компетентности педагога в условиях образовательной организации, а это в свою очередь накладывает особую ответственность на методическую службу при подготовке педагога к предстоящей аттестации.

Итак, наиболее эффективным способом повышения профессиональной компетентности педагога является организационно-методическое сопровождение в межаттестационный период. И понимается как специально организованное, систематическое взаимодействие старшего воспитателя (методиста) и воспитателя, направленное на оказание помощи педагогу в выборе путей решения задач и типичных проблем, возникающих в ситуации профессионального совершенствования, стимулирования к эффективной профессиональной деятельности и решает ряд задач:

- выявление перспектив использования потенциальных возможностей педагогических работников, в том числе через построение и реализация индивидуального маршрута подготовки к аттестации;
- оказание помощи в изучении нормативных документов по вопросам аттестации;
- создание условий для полного раскрытия потенциала педагогов;
- оказание помощи в систематизации имеющегося материала и приведении его в соответствие с требованиями, предъявляемыми к квалификационной категории;
- обеспечение непрерывности профессионального образования, осуществляемого в разных формах;
- оказание консультативной помощи педагогическому работнику по вопросам подготовки к аттестации;
- выявление, изучение и распространение передового педагогического опыта;

- оказание помощи в определении путей дальнейшего развития, совершенствования и профессионального обогащения; моральная поддержка и развитие мотивации достижения.

Процесс повышения профессиональной компетентности, имеющий нормативно-закрепленный качественный показатель в виде аттестации педагогических работников - это долговременный процесс.

Можно выделить следующие направления деятельности или *этапы сопровождения* методической службы ДОО в отношении к аттестуемым педагогам:

- Информационный
- Диагностический
- Развивающий
- Аналитический
- Организационный
- Учебно - методический
- Консультационный
- Период аттестации
- Анализ результатов аттестации педагогических работников

Задачами **информационного этапа** является формирование у педагогов четкого и целостного представления о видах и порядке прохождения аттестации, подготовке документов, подтверждающих результативность профессиональной деятельности, а также своевременное **знакомство с актуальными рекомендациями и справочными материалами.**

Направления работы:

- Ознакомление педагогического коллектива с нормативно - правовой базой и методическими рекомендациями по вопросу аттестации
- Формирование банка нормативно-правовой, научно-методической информации по вопросу организации и подготовки к аттестации педагогических и административных работников.
- Требования, предъявляемые к педагогу для установления соответствия уровня квалификации педагога требованиям к квалификационным категориям (первой и высшей).
- Индивидуальное изучение нормативных документов педагогических работников по вопросу аттестации.

Формы работы:

- инструктивно-методические совещания,
- обсуждение вопросов аттестации на педагогических советах и педчасках,
- информационный стенд «Аттестация педагогических кадров»,
- папка «Нормативно-правовые документы по аттестации»,
- выпуск наглядной педпропаганды – памяток, буклетов и пр.

Хотела снова обратить ваше внимание на сайт государственного бюджетного учреждения Краснодарского края «Научно-методический центр» <http://rcdpo.ru>, так как актуальная нормативная база и информационно-справочные материалы размещены теперь здесь.

Диагностическая деятельность - всестороннее изучение личности и деятельности педагога (теоретических знаний, специальных умений и навыков воспитателя, личностных особенностей и профессионально значимых качеств).

На *диагностическом* этапе, при организации сопровождения и поддержки педагога мы анализируем данные, полученные в ходе анкетирования педагогов и результатов внутренней системы оценки качества образования, где выявляются проблемы, трудности педагогов, а так же накопленный опыт, которым они могут поделиться. Данные позволяют самому педагогу контролировать этапы своих достижений по различным направлениям,

отслеживать процесс накопления необходимого материала для обобщения и распространения своего опыта, повышения квалификации, тематику самообразования. На основе полученных сведений определяем направления и формы работы с педагогами, и содержание методического сопровождения:

- определение групп педагогических трудностей и проблем в профессиональной компетентности педагогов;
- совместная разработка индивидуальных маршрутов развития профессиональной компетентности педагога.

Развивающий этап - обеспечение профессионального роста и совершенствование мастерства педагога по всем показателям его деятельности.

Задачи:

- Расширение знаний основ педагогики и психологии.
- Повышение профессионального мастерства и компетенций педагога.
- Создание условий, дающих педагогу возможность проявлять творчество, новаторство.
- Развитие личностных и профессионально значимых качеств педагога.
- Формирование навыков эффективного взаимодействия с детьми, их родителями, администрацией и коллегами по работе.

Формирование у педагогов интереса и мотивации к эффективной профессиональной деятельности.

- Профессиональная помощь педагогу в разрешении профессиональных проблем.

На этом этапе сопровождения аттестации, предполагающем дальнейшее повышение квалификации, разрабатываем план для отслеживания работы по курсовой переподготовке педагогов. Планы по самообразованию и представлению педагогического опыта с указанием форм и сроков отчетов составляются педагогами самостоятельно, с учетом своих возможностей, накопленного опыта.

Аналитический этап решает следующие задачи:

- Формирование и систематизация информации о результатах профессиональной деятельности педагогического работника;
- Анализ результатов профессиональной деятельности педагогических работников (внутренняя система оценки качества образования);
- Соотнесение уровня результатов педагогической деятельности с требованиями при установлении категории (первой, высшей).

Как педагог работал в межаттестационный период, хорошо прослеживается в его материалах.

Обобщение и распространение педагогического опыта в рамках профессионального сообщества на разных уровнях:

- на уровне образовательного учреждения через открытые занятия, семинары, педагогические советы, консультирование, наставничество для молодых педагогов, работа в творческих группах, мастер-классы, творческие отчеты;
- на муниципальном уровне через открытые занятия, семинары, участие в методических объединениях, участие в конкурсах;
- на региональном уровне: научно-практические конференции, фестивали, конкурсы;
- на федеральном уровне: научно-практические конференции, всероссийские конкурсы, фестивали, интернет-конференции.

Результатом профессионального развития педагога может служить так называемое портфолио профессиональных достижений, которое педагог формирует в течение всего межаттестационного периода. Его целью является фиксирование, накопление и оценка уровня профессионального развития и роста, а также эффективности труда педагога за последние годы. В портфолио помещаются материалы профессиональных достижений, творческие работы, проекты, результаты деятельности воспитанников, методические

разработки, публикации и пр. Представленные материалы рассматриваются как свидетельства профессионализма педагога. Это позволяет педагогу провести анализ своего профессионального роста, обобщить опыт работы, поставить дальнейшие цели, спланировать и организовать собственную деятельность.

Чтобы определить на какую квалификационную категорию может претендовать педагог, необходимо соотнести уровень своей педагогической деятельности с требованиями к категории, а для этого необходимо проделать определенную работу как по изучению этих требований, так и собственной деятельности, затем их сопоставить. Показателями результативности могут быть:

На уровне обучающихся:

- результаты участия обучающихся в интеллектуальной, творческой, физкультурно-спортивной деятельности (олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях различного уровня, в том числе в сети Интернет)
- проектная деятельность обучающихся;

На уровне педагога:

- прохождение курсовой переподготовки;
- итоги обобщения ППО;
- проведение открытых образовательных мероприятий, мастер – классов, трансляция передового педагогического опыта;
- участие и результаты участия в фестивалях, конкурсах педагогического мастерства;
- работа в составе РМО, обмен опытом.

При самооценке педагогом своей деятельности важно помочь правильно и адекватно проанализировать, имеющиеся результаты и увидеть возможные перспективы.

По результатам самоанализа и самооценки педагог принимает решение о прохождении аттестации на соответствующую квалификационную категорию.

Надо отметить, что самоанализ проводится педагогом не позднее года до подачи заявления, чтобы была возможность ликвидировать выявленные недочеты.

На основе полученной информации для педагогов, готовящихся к аттестации, составляется план работы, включающий в себя содержание, формы работы, планируемый результат, сроки проведения.

Организационный этап предусматривает создание необходимых условий для аттестующихся в подготовке к предстоящей аттестации:

- составление перспективного плана-графика прохождения аттестации на категорию;
- издание приказа о проведении аттестации в образовательной организации и назначением ответственного;
- размещение информации об аттестации педагогических работников на стенде «аттестация» и на сайте ОО.

Учебно – методический этап предполагает обеспечение непрерывности профессионального образования, осуществляемого в разных формах:

- обучение на курсах повышения квалификации;
- самообразование;
- участие в методической работе дошкольного учреждения, района (РМО и ПДС);
- участие в конкурсах, фестивалях на разных уровнях (*район, край*).

В целях конкретизации работы по повышению квалификации через обобщения на курсах повышения квалификации в ОО разрабатывается перспективный план - график прохождения курсов повышения квалификации педагогических и административных работников.

Консультационный этап:

Консультацию по вопросам подготовки к аттестации педагогический работник может получить у заместителя заведующего, старшего воспитателя, в ТМС и, конечно, в Центре сопровождения процедур надзора и контроля в сфере образования.

- Консультации по вопросам нормативно – правовой базы аттестации.

- Консультация для аттестующихся педагогических работников «Анализ собственной педагогической деятельности».
- Оказание помощи педагогическим работникам в оформлении документов по аттестации

Период аттестации:

- Оказание помощи по вопросам подачи заявления на квалификационную категорию в электронном виде на сайте <http://gcdpo.ru> государственного бюджетного учреждения Краснодарского края «Научно-методический центр» (ГБУКК НМЦ).

Для этого необходимо выбрать на главной странице сайта раздел «Деятельность» — «Аттестация педагогических работников», подраздел «Подача заявлений в электронном виде» (переход на сайт <http://attest.iro23.ru> в течение 2020-2021 учебного года будет осуществляться автоматически)

- Качественное оформление пакета документов согласно нормативно – правовым требованиям и размещение заполненных форм данных о результатах профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников ОО на сайте <http://gcdpo.ru> государственного бюджетного учреждения Краснодарского края «Научно-методический центр» (ГБУКК НМЦ).

- Содействие размещению сканированных копий документов, подтверждающих результаты профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников ОО на официальном сайте ОО в сети «Интернет».

Итоговый этап - анализ результатов аттестации педагогических работников в текущем учебном году на педагогическом совете.

Итогом аттестации должны стать:

- рост общей и профессиональной культуры педагогов;
- повышение профессиональной компетентности;
- положительная динамика качества образования;
- положительная мотивация аттестации;
- повышение уровня оплаты труда.

В настоящее время, в связи с внедрением ИКТ существует различные подходы к организации методического сопровождения, педагогические технологии и методики, основанные на использовании информационно-коммуникативных технологий. Расширение информационного пространства за счет внедрения сервисов сети Интернет открывает новые модели взаимодействия с другими педагогами на различных уровнях. Одним из эффективных средств изменения традиционного подхода к деятельности педагога является создание собственного Интернет-ресурса педагога, который может быть представлен либо в виде веб-страницы на сайте учреждения, либо в виде группы или сообщества в социальной сети «Инстаграм», «ВКонтакте».

Итак, в работе в межаттестационный период мы стараемся создавать условия веры педагога в свои силы, оказывать всестороннюю помощь внутри учреждения. Продолжать работу с педагогами по распространению педагогического опыта различными способами и на разных уровнях.

Результатом усилий педагога обязательно будет совершенствование работы, профессиональных интересов на достаточно продолжительный период времени. А равномерное распределение усилий, направленных на профессиональное развитие ориентирует на развитие таких профессионально значимых умений, как рефлексия, самоанализ, проектирование, организованность, самостоятельность.

Результатами работы по аттестации педагогов в ДОО № 7 являются следующие показатели:

Кадровый педагогический состав – 14 человек;

за период 2017-2020 г. на категорию аттестовано 50% педагогов, 100 % - повысили свой квалификационный уровень, 4 педагога прошли профессиональную переподготовку.

Далее поговорим о том, как правильно представить результаты работы и внести в Формы данные об этих результатах, а также о том, какие подтверждающие документы необходимо опубликовать на сайте образовательной организации и на что следует обратить ваше особое внимание!

Обратить внимание, что, если в дипломе не указан руководитель, то необходимо представить документы по п.2.

Важно заполнять форму корректно, и если в ней несколько пунктов, то необходимо соблюдать их последовательность, считая последовательность подпунктов не нумерацией, а кодами подпунктов.

Кроме того, важно определить, чей приказ об учреждении конкурса, кто подписал диплом, в частности для п.1.1. основными приказами будут являться приказы Министерства Просвещения РФ и далее для остальных пунктов – Министерства образования Краснодарского края, УО МО Абинский район.

Результаты участия педагогического работника в экспертной и организационно-методической деятельности (п.2.3)

Документы, рекомендуемые для публикации на официальном сайте ДОО:

1. Сканированная копия приказа, подтверждающего участие педагогического работника в экспертной деятельности; в экспертных группах, жюри олимпиад, соревнований, конкурсов, по аттестации педагогических работников, аккредитации.
2. Сканированная копия документа, подтверждающего участие в разработке и оценке методических и иных материалов.
3. Сканированная копия документа, подтверждающего участие в организационно-методической работе (руководитель методического объединения, кафедры, творческой группы и др.).

ВНИМАНИЕ!

Многие педагоги являются руководителями методических объединений в своей образовательной организации. На наш взгляд, «сухая» справка, заверенная руководителем, не отражает в полной мере результатов данной деятельности, а только констатирует факт ее осуществления. Не лишним будет представить имеющийся у Вас документ, на основании которого можно понять, как руководитель оценивает Вашу работу, каких результатов Вы достигли.

ВНИМАНИЕ!

Рекомендуем изучить «Рекомендации для представления результатов профессиональной деятельности по критерию «Результаты участия педагогического работника в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса» Это избавит Вас от многих вопросов и ошибок. В данных рекомендациях представлена структура методической разработки, описано содержание представления отдельных структурных компонентов, примеры оформления рецензии.

ВНИМАНИЕ!

Уважаемые коллеги! Если у вас имеются публикации педагогических материалов или вы только собираетесь опубликовать свои статьи и хотите, чтобы данные результаты были учтены при аттестации, Имейте в виду: что необходимо проверять достоверность информации о регистрации данного сайта, как и регистрацию СМИ на сайте Роскомнадзора <https://rkn.gov.ru/mass-communications/reestr/media/>

Часто приходится сталкиваться с тем, что у одного владельца несколько сайтов и только один зарегистрирован как СМИ, а на остальных указаны лишь реквизиты зарегистрированного сайта. Свидетельство должно относиться к конкретному сайту и быть опубликовано здесь же.

ВНИМАНИЕ!

Уважаемые коллеги! В данном разделе вы должны представлять результаты участия и достижения в конкурсах, проводимых по приказам Министерства образования и

науки РФ, министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края либо вашего муниципального образования.

Даже если конкурс проводит крупное издательство или известная организация, но его нет в приказах вышеперечисленных организаций, такие конкурсы учитываются как сетевые (для 1 категории) либо не учитываются совсем.

Результаты повышения квалификации по профилю деятельности педагогического работника (п.3.3)

Документы, рекомендуемые для публикации на официальном сайте ДОО:

1. Сканированные копии сертификатов, удостоверений учреждений и организаций, имеющих лицензию на осуществление образовательной деятельности, для подтверждения обучения на курсах повышения квалификации и прохождения профессиональной переподготовки
2. Сканированные копии дипломов для подтверждения получения послевузовского образования в межаттестационный период (обучение в аспирантуре, докторантуре, магистратуре, второе высшее образование по профилю деятельности).

Принято **решение:** принять к сведению опыт работы ДОО № 7; привести аттестационные документы ДОО в соответствие до 01.04.2021 г.

РЕШЕНИЕ:

1. принять к сведению опыт работы ДОО № 33;
2. принять к сведению опыт работы ДОО № 4;
3. принять к сведению опыт работы ДОО № 39;
4. принять к сведению опыт работы ДОО № 7;
5. привести аттестационные документы ДОО в соответствие до 01.04.2021 г.

Председатель  Е.Г. Цитцер

Секретарь  А.Н. Тишкова