Министерство образования Самарской области
Центр профессионального образования Самарской области

Курсы повышения квалификации

«Управление аттестацией педагогических работников в образовательной организации»

17-27 ноября 2026 года

КПК «Управление аттестацией педагогических работников в образовательной организации»

Тема 1.1. Модернизация системы аттестации педагогических работников образовательной организации

17 ноября 2026 года

Беломытцева Татьяна Владимировна,
начальник
отдела аттестации
работников образования
ЦПО Самарской области
(846) 955-00-97, attest@cposo.ru

Аттестация – управленческий инструмент

Наличие педагогических работников с различными категориями (первая, высшая, педагог-методист, педагог-наставник) - показатель оценки системы управления персоналом в образовательной организации

- **Аттестация** – акт государственно-общественного контроля, выявляющий соответствие результата образования, уровня профессиональной компетентности педагогического работника, качества предоставляемых образовательных услуг требованиям государственных образовательных стандартов, а также механизм, обеспечивающий развитие образования через стимулирование профессионального роста педагогического работника как условие качества образовательного процесса и достижения продуктивных результатов.
- Важнейшим условием аттестации педагогических работников является добровольность: каждый педагог решает сам, иметь или не иметь квалификационную категорию, которая устанавливается по итогам аттестации **БЕССРОЧНО**.
- Квалификационная категория – соответствующий нормативным критериям уровень квалификации, профессионализма и продуктивности педагогического труда, обеспечивающий работнику возможность **решать профессиональные задачи определенной степени сложности**.
- Наличие квалификационной категории у педагогического работника должно гарантировать **высокое качество** прогнозируемого результата образовательной деятельности

РЕГУЛИРОВАНИЕ ВОПРОСОВ АТТЕСТАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В РАЗЛИЧНЫЕ ПЕРИОДЫ ЕЁ ПРОВЕДЕНИЯ

Аттестация педагогических работников до 1993 года: соответствие занимаемой должности

Аттестация педагогических работников 1993 – 2010 гг. : вторая, первая, высшая категории

Аттестация педагогических работников 2011 – 2014 гг. : два вида аттестации, один раз в 5 лет

Приказ Минобнауки России от 7 апреля 2014 года № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»

Приказ Минпросвещения России от 24 марта 2023 года № 196 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»

2018 - 2019 гг.
ПРОЕКТ

«Создание и внедрение модели аттестации педагогических работников на основе оценки их квалификации в соответствии с требованиями профессионального стандарта педагога и федеральных государственных образовательных стандартов общего образования»

Модель аттестации учителей на основе использования единых федеральных оценочных материалов

2018 - 2019 гг. ПРОЕКТ

«Создание и внедрение модели аттестации педагогических работников на основе оценки их квалификации в соответствии с требованиями профессионального стандарта педагога и федеральных государственных образовательных стандартов общего образования»

«… обеспечить формирование
национальной системы учительского роста, направленной,
в частности, на установление для педагогических работников
уровней владения профессиональными компетенциями,
подтверждаемыми результатами аттестации,
а также на учёт мнения выпускников общеобразовательных организаций,
но не ранее чем через четыре года после окончания ими обучения
в таких организациях…»

(Поручение Президента Российской Федерации
по итогам заседания Государственного совета от 23.12.2015)

Определение набора профессиональных компетенций

Оценка уровня владения педагогом профессиональными компетенциями

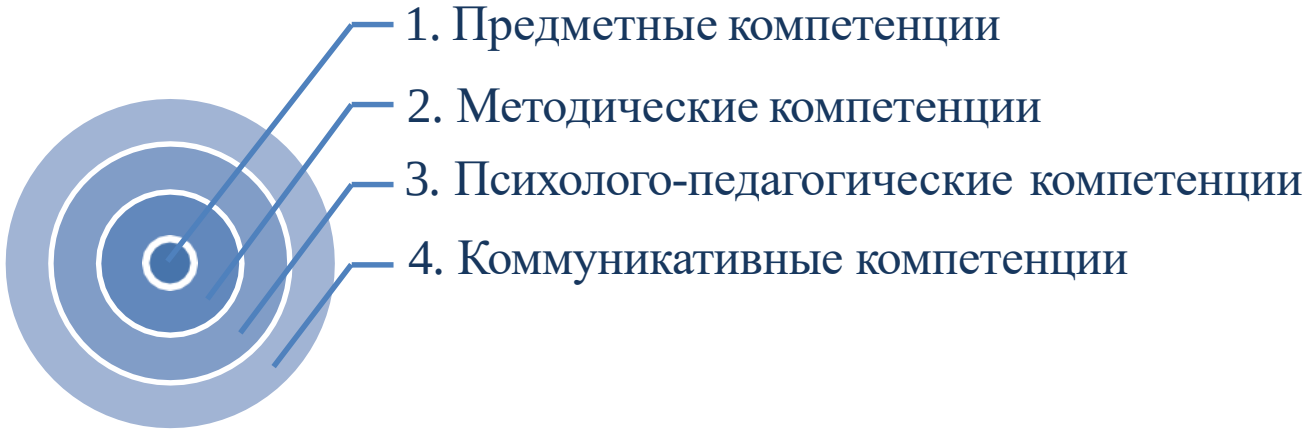
Подходы к организации процедуры аттестации – одному из инструментов констатации учительского роста

Требования ФГОС общего образования

Требования профессионального стандарта педагога



Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 26 июля 2017 года № 703 «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») Министерства образования и науки Российской Федерации по формированию и введению национальной системы учительского роста» (пункт 2)



Компетенция
понимается как **способность совершения профессиональных действий**
(в соответствии с требованиями профессионального стандарта педагога)
на основе профессиональных знаний, умений и профессиональных суждений.

Компетенции проявляются в **выполнении профессиональных действий**
в рамках различных профессиональных задач.

Проекты комплектов **ЕДИНЫХ ФЕДЕРАЛЬНЫХ ОЦЕНОЧНЫХ МАТЕРИАЛОВ**
разработаны в соответствии с требованиями профессионального стандарта педагога
и федеральных государственных образовательных стандартов общего образования.

Оценка психолого-педагогических компетенций:

1. Оценка индивидуализации обучения
2. Оценка формирования универсальных учебных действий обучающихся

Оценка коммуникативных компетенций:

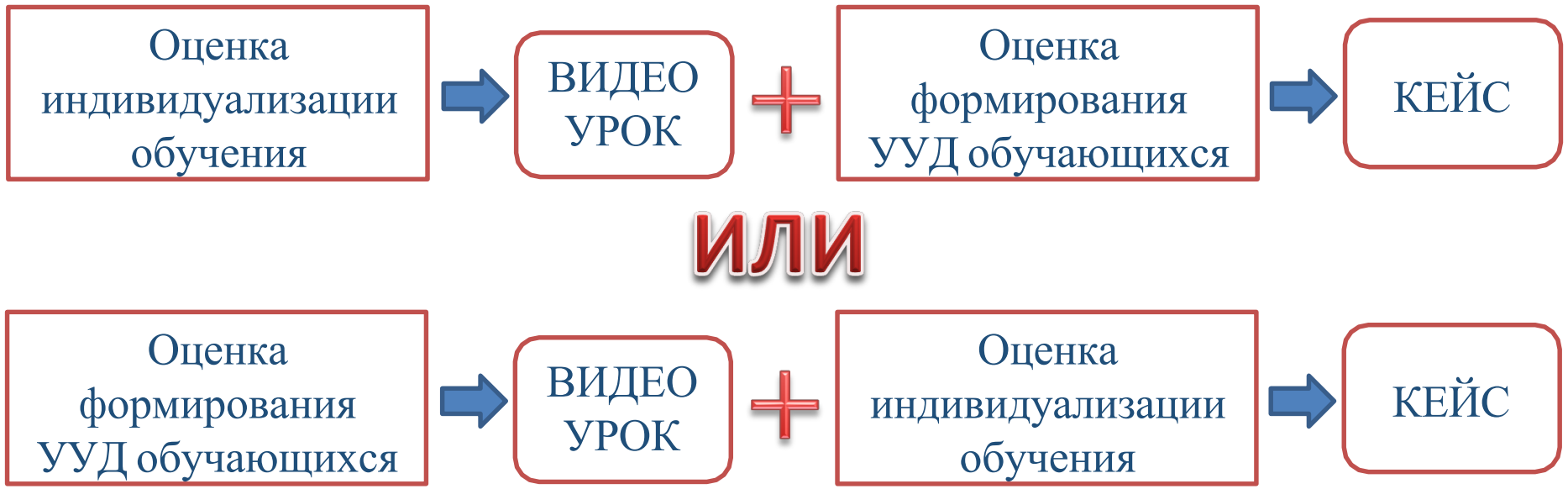
1. Оценка воспитательных аспектов педагогической деятельности
2. Оценка создания мотивирующей образовательной среды

Для оценки сформированности психолого-педагогической и коммуникативных компетенций на уровне действий проводится **анализ образца профессиональной деятельности учителя**, который включает в себя:

- план (конспект) урока,
- видеоурок с указанием видеофрагментов, иллюстрирующих оцениваемые компетенции,
- образцы самостоятельной работы обучающегося (с оцениванием этих работ учителем),
- рефлексивный самоотчет.

Сформированность компетенции в части профессиональных знаний и суждений проверяется в **решении кейсов (педагогических задач и ситуаций),** направленных на оценку профессионального мышления педагогов.

Оценка психолого-педагогических компетенций: ВЫБОР УЧИТЕЛЯ



Оценка коммуникативных компетенций: ВЫБОР УЧИТЕЛЯ



На основе анализа рекомендаций экспертов были выявлены следующие профессиональные дефициты учителей и студентов выпускных курсов - участников апробации модели аттестации на основе использования ЕФОМ, дифференцированные по следующим составляющим компетенций.

Психолого-педагогическая компетенция

Формирование универсальных учебных действий

- развитие у обучающихся навыка самостоятельно планировать пути достижения целей, в том числе альтернативные, осознанно выбирать наиболее эффективные способы решения учебных и познавательных задач;
- формирование навыка смыслового чтения у обучающихся;
- формирование у обучающихся умения определять понятия, создавать обобщения, устанавливать аналогии, классифицировать, самостоятельно выбирать основания и критерии для классификации, устанавливать причинно-следственные связи, строить логическое рассуждение, умозаключение (индуктивное, дедуктивное и по аналогии) и делать выводы, создавать алгоритм действий;
- использование технологий системно-деятельностного подхода в организации учебной деятельности;
- организация учебного сотрудничества и совместной деятельности учителя с обучающимися, а также между обучающимися, организация работы в парах и подгруппах в процессе решения предметных задач;
- использование на уроке форм работы, позволяющих обучающимся самостоятельно открывать новое знание;

Психолого-педагогическая компетенция

Формирование универсальных учебных действий

- организация в ходе урока проектной и исследовательской деятельности;
- организация дискуссии учителя с обучающимися, а также между обучающимися в ходе изучения и повторения предметного материала;
- организация работы на уроке в зоне ближайшего развития обучающихся;
- планирование и организация самостоятельной деятельности обучающихся;
- развитие коммуникативных и презентационных навыков учителя, в том числе навыков эффективной коммуникации, что позволит организовать дискуссию;
- формирование фундаментальных понятий у обучающихся.

Психолого-педагогическая компетенция

Индивидуализация обучения (с учетом индивидуальных особенностей и потребностей обучающихся, включая обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ))

- использование заданий различного уровня сложности, учитывающие индивидуальные особенности и потребности обучающихся, заданий учитывающих разный темп работы обучающихся;
- использование на уроке дифференцированных заданий с вариативными формами ответа;
- использование различных форм организации деятельности и включение обучающихся в разные виды работы и деятельности, с учетом их потребностей, склонностей, индивидуальных особенностей и интересов;
- применение педагогических приёмов и технологий, направленных на индивидуализацию обучения;
- учет индивидуальных особенностей обучающихся на этапе планирования деятельности, эффективное планирование времени урока с учетом темпа, в котором работают обучающиеся.

Коммуникативная компетенция

Воспитательные аспекты педагогической деятельности

- использование заданий, связанных с регионом проживания;
- определение совместно с обучающимися правил и норм поведения и взаимодействия на уроке, повторение данных правил в ходе урока;
- отбор учебных материалов с учетом воспитательных задач урока;
- поддержание дисциплины, используя проблемный диалог, в ходе которого ученики смогут высказывать свое мнение, основанное на личном опыте;
- проектирование учебных заданий и ситуаций, направленных на духовно-нравственное развитие обучающихся и достижение планируемых личностных результатов;
- создание атмосферы взаимного уважения, благоприятного психологического климата;
- создание условий, которые направлены на поощрение активности обучающихся и свободного обсуждения различных точек зрения, создание условий для решения проблемных задач;
- формирование умения вырабатывать собственное мнение на основе осмысления своего и чужого опыта, идей и представлений, строить умозаключения и логические цепи доказательств.

Коммуникативная компетенция

Создание мотивирующей образовательной среды

- использование активных методов обучения и вариативных форм организации деятельности для перехода от пассивной роли ученика к активной;
- использование заданий позволяющих работать на уроке с информацией, представленной в различных видах (схема, график, таблица, диаграмма, инфографика, гипертекст и т.д.);
- использование заданий, направленных на организацию исследовательской и поисковой активности обучающихся;
- использование задач, связанных с реальными жизненными ситуациями;
- использование различных учебных материалов, стимулирующих познавательный интерес обучающихся, связывая изучаемый материал с личным опытом обучающихся;
- использование современных интерактивных технологий для создания мотивирующей образовательной среды;
- проектирование заданий и учебных ситуаций, направленных на развитие мышления обучающихся, сопровождающихся объяснением способов рассуждения и действия;
- эффективное планирование времени урока, планирование во временной структуре урока обсуждение обучающимися выполненных заданий.

Обобщенная картина выявленных дефицитов

1. Эффективное планирование времени урока с учетом темпа, в котором работают обучающиеся, и их индивидуальных особенностей

2. Использование вариативных подходов к оценке образовательных достижений обучающихся

3. Использование групповых форм работы (организация работы в парах и подгруппах);

4. Использование различных образовательных технологий и подходов, с учетом целей и задач урока;

5. Организация проектной и исследовательской деятельности в ходе урока;

6. Использование вариативных заданий:
- задания различного уровня сложности;
- задания, направленные на работу с информацией, представленной в различных видах (схема, график, таблица, текст линейный и нелинейный, гипертекст, инфографика);
- задания в формате международных исследований и ВПР;
- задания, связанные с регионом проживания;
- задания, выявляющие невозможность решения новых учебных задач, освоенными ранее способами;
- задания, направленные на открытие новых способов действий.

7. Использование современных интерактивных коммуникативных технологий в соответствии с целями и задачами урока (при условии наличия данных ресурсов в образовательной организации).

Апробации ЕФОМ в 2018 году

Действительно ли ЕФОМ позволяют объективно и единообразно оценивать разные компетенции учителя? Цель – не оценить конкретных участников, а «протестировать» инструменты, выявить сильные и слабые стороны. Это был этап формирования НСУР.

Участие **добровольное**, соблюдалась конфиденциальность

Участники: учителя, проектные группы, представители профсоюза, эксперты, студенты

Выполнение заданий ЕФОМ: предметные задачи, методические кейсы, видеофрагмент урока

Элемент модели – **мнение выпускников**

Общественно-профессиональное обсуждение – портал «Обсуждение ЕФОМ. РФ», всероссийская конференция в Москве

Центры оценки квалификации (ЦОК) 2019 год

Федеральный проект «Учитель будущего»: в регионах создавались Центры оценки профессионального мастерства и квалификаций педагогов

Правовая основа: 238-ФЗ от 03.07.2016 **«О независимой оценке квалификации»**

Проведение **добровольной** независимой оценки квалификации педагогов / руководителей ОО

Разработка **индивидуального образовательного маршрута** (сильные стороны и зоны роста)

Дополнительные услуги: **пробное тестирование** перед аттестацией на квалификационную категорию

Методические рекомендации – распоряжение Минпросвещения РФ от 17.12.2019 № Р-140

Нормативная база

273- ФЗ «Об образовании в РФ», статья 49

Приказ Министерства просвещения Российской Федерации № 196 от 24 марта 2023г. «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»

Два вида аттестации:

- **обязательная**
- **по желанию педагога**

- Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности → **ПРЕДСТАВЛЕНИЕ** (выполнение трудовых обязанностей, возложенных на работника трудовым договором)
- Аттестация педагогических работников в целях установления ПЕРВОЙ и ВЫСШЕЙ квалификационной категории → **ВСЕСТОРОННИЙ АНАЛИЗ** (единые показатели профессиональной деятельности, утверждённые Порядком аттестации)
- Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории «ПЕДАГОГ-МЕТОДИСТ» или «ПЕДАГОГ-НАСТАВНИК» → **ВСЕСТОРОННИЙ АНАЛИЗ** (единые показатели профессиональной деятельности, утвержденные Порядком аттестации !результат, не входящий в должностные обязанности!)

Сервисы профессионального развития педагогов: реализованные возможности и направления развития (презентация ведущего аналитика Ширяева И.Н.)

KAZAN DIGITAL WEEK 2026 29-31 ОКТЯБРЯ

Цифровое портфолио — ядро всех сервисов



Общая основа — сведения о педагоге: собираются один раз и работают во всех сервисах

Личный кабинет директора и РОИВ

(презентация ведущего аналитика Ширяева И.Н.)

Что сделано для управленческих кадров

Подтверждение сведений

Проверка сведений, которые учитель добавил сам

Мониторинг кадров

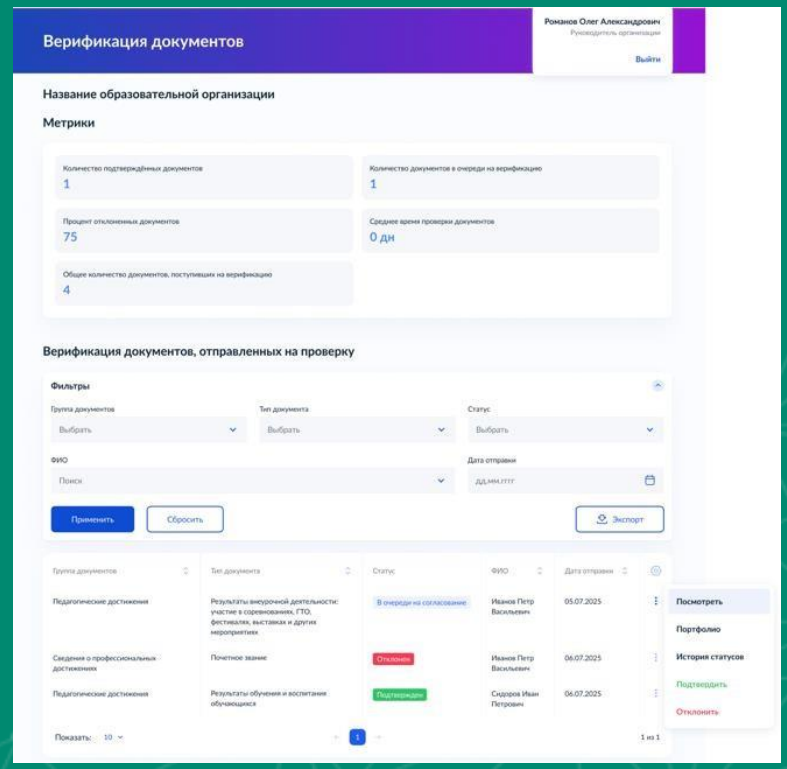
Укомплектованность, нагрузка, возраст и стаж коллектива

Кадровый резерв

Педагогический и управленческий резерв школы и региона

Кандидаты к наградам

Подбор учителей к ведомственным наградам



Подтверждение сведений в личном кабинете руководителя

Подбор кандидатов к наградам

(презентация ведущего аналитика Ширяева И.Н.)

Отбор учителей по требованиям к наградам

Стаж

Общий стаж в образовании и стаж в организации

Предыдущие награды

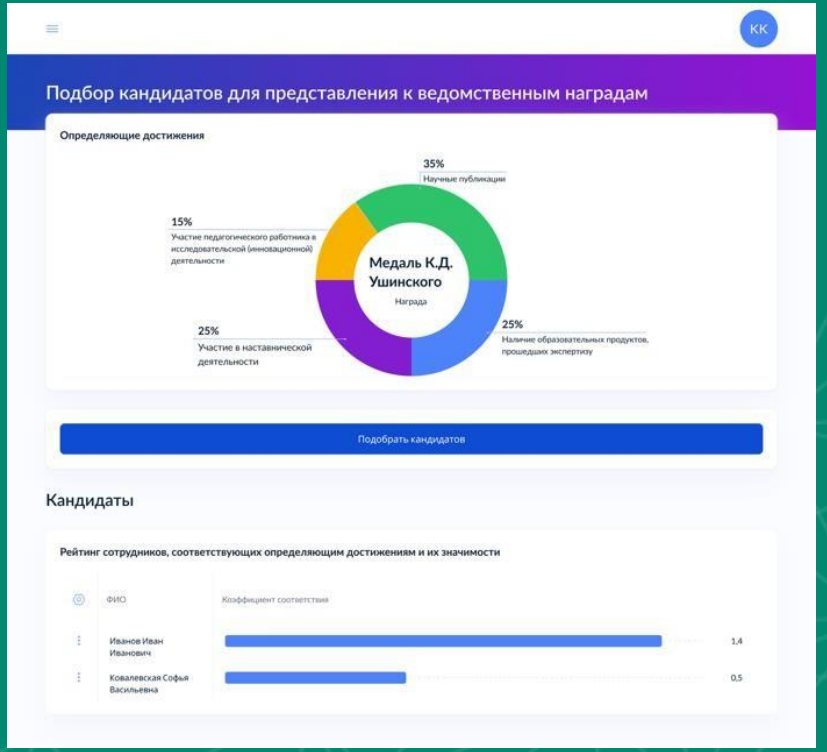
Нужная награда и 3 года с последнего награждения

Достижения

Подтверждённые сведения: конкурсы, наставничество

Результат — список кандидатов по каждой награде для наградных листов

Требования к наградам — приказ Минпросвещения России от 01.07.2021 № 400



Подбор кандидатов в личном кабинете

Сервис «Аттестация» (презентация ведущего аналитика Ширяева И.Н.)

KAZAN DIGITAL WEEK 2026
29-31 ОКТЯБРЯ

Запуск — январь 2027 года в 20 регионах ТОР

1

Подача заявления

На Госуслугах со сведениями из портфолио

2

Рассмотрение заявления

Работа комиссии во ФГИС «Моя школа»

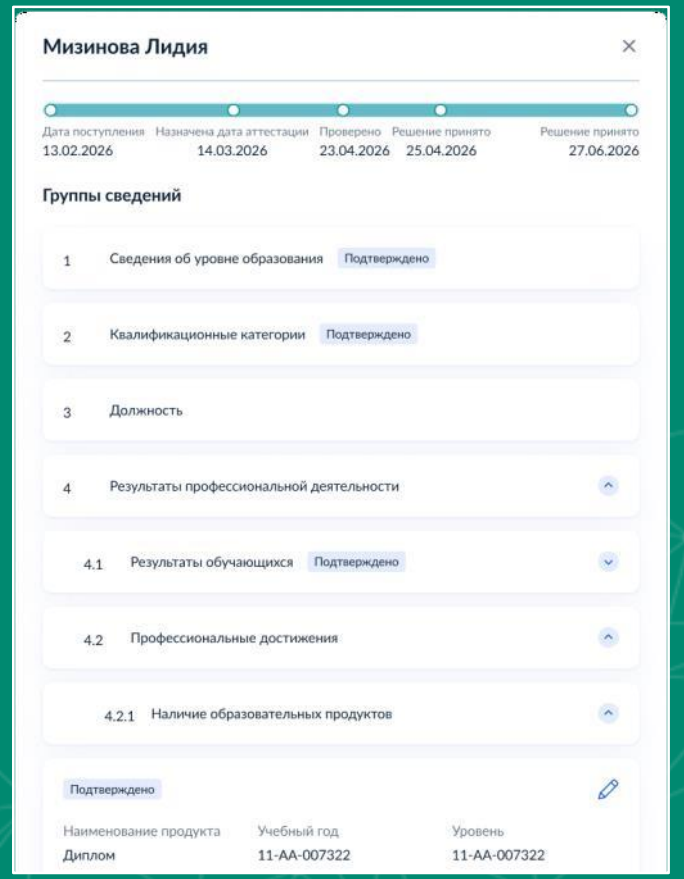
3

Фиксация результата

Федеральный реестр аттестованных

В течение 2027 года к сервису подключат ещё 64 региона РФ

Перенос из ПГС: ≈ 300 тыс. прошлых аттестаций



Заявление учителя: группы сведений и статус подтверждения

ПРОЕКТ «Методология разработки региональной модели учительского роста» (ФГАНУ «Федеральный институт цифровой трансформации в сфере образования»), начало обсуждения - ноябрь 2026 года

Разработка новой системы учительского роста как механизма поощрения педагога за результат труда, признания профессионального уровня педагога и мотивации к его повышению

Система уровней (грейдов) по должности «учитель»:

- ✓ АССИСТЕНТ – студент старших курсов вуза или организации СПО
- ✓ СТАЖЁР – молодой специалист со стажем до 3-х лет; учитель без категории; учитель, вернувшийся после длительного перерыва
- ✓ СПЕЦИАЛИСТ – учитель с первой категорией
- ✓ ВЕДУЩИЙ СПЕЦИАЛИСТ - учитель с высшей категорией
- ✓ ЭКСПЕРТ – учитель с категорией «педагог-методист»
- ✓ МАСТЕР – учитель с категорией «педагог-наставник»