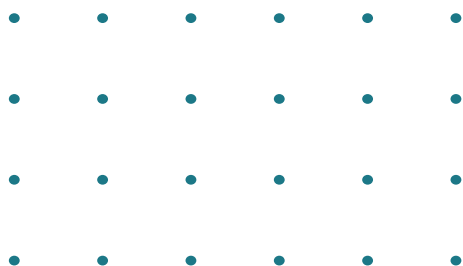


МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ
КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ

Н. В. ДОЛГОАРШИННЫХ

УПРАВЛЕНИЕ МЕТОДИЧЕСКИМ СОПРОВОЖДЕНИЕМ АТТЕСТАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ

МОДЕЛИ,
РЕКОМЕНДАЦИИ,
ИНСТРУМЕНТЫ



МЕТОДИЧЕСКОЕ
ПОСОБИЕ



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ
КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ

Н. В. Долгоаршинных

**УПРАВЛЕНИЕ МЕТОДИЧЕСКИМ СОПРОВОЖДЕНИЕМ
АТТЕСТАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ:
МОДЕЛИ, РЕКОМЕНДАЦИИ, ИНСТРУМЕНТЫ**

МЕТОДИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ

Мытищи
КУРО
2026

Долгоаршинных, Н. В.

Д64 Управление методическим сопровождением аттестации педагогических кадров: модели, рекомендации, инструменты : методическое пособие / Н. В. Долгоаршинных. – Мытищи : КУРО, 2026. – 66 [2] с.

Методическое пособие подготовлено по итогам многолетней деятельности отдела аттестации педагогических работников и управленческих кадров государственного автономного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования Московской области «Корпоративный университет развития образования».

В пособии обобщены теоретические подходы к сопровождению аттестации педагогических работников, представлены модели управления системой методического сопровождения аттестации, унифицированные формы планирования работы, памятки для различных категорий участников аттестационного процесса и практические рекомендации.

Пособие адресовано муниципальным координаторам по аттестации, координаторам образовательных организаций, руководителям методических служб, заместителям директоров по учебно-воспитательной работе, а также всем специалистам, участвующим в организации подготовки педагогов к аттестации. Материалы пособия могут быть использованы для построения системной, непрерывной и адресной работы по методическому сопровождению аттестации педагогических кадров.

УДК 378.2
ББК 74.04

СОДЕРЖАНИЕ

Предисловие	4
1. Аттестация педагогических кадров как ресурс профессионального роста: смена парадигмы	
1.1. Нормативно-правовая база аттестации педагогических кадров: действующие документы, ключевые изменения	5
1.2. Современная модель аттестации педагогов: баланс между контролем качества педагогической деятельности и поддержкой профессионального развития	7
1.3. Горизонтальная карьера педагога. Аттестация на квалификационные категории «педагог-методист» и «педагог-наставник»	10
2. Методическое сопровождение аттестации педагогов	
2.1. Анализ теоретических подходов к исследованию методического сопровождения педагогических кадров	23
2.2. Методическое сопровождение аттестации педагогов как инструмент профессионального развития	24
2.3. Формирующее оценивание как эффективная технология профессионального саморазвития педагогов в процессе аттестации	27
3. Моделирование процесса управления методическим сопровождением аттестации педагогических кадров	
3.1. Модель методического сопровождения профессионального роста педагогов в процессе аттестации	33
3.2. Концептуальная модель регионального управления системой методического сопровождения аттестации педагогических кадров	39
3.3. Методические рекомендации по организации сопровождения аттестации педагогических работников	46
3.4. Критерии и показатели эффективности функционирования системы методического сопровождения аттестации педагогов	50
Список источников	52
Приложения	54

ПРЕДИСЛОВИЕ

Настоящее методическое пособие подготовлено на основе практического опыта реализации Порядка аттестации педагогических работников, утвержденного приказом Минпросвещения России от 24 марта 2023 года № 196, и анализа аттестационных процедур, проведенных в Московской области. За страницами методического пособия – общение с экспертами, педагогами, координаторами по аттестации, анализ тысяч аттестационных материалов, сотни консультаций и искреннее желание помочь каждому, кто включен в процесс аттестации.

Новый Порядок аттестации принес много важных изменений, в первую очередь – введение новых квалификационных категорий: «педагог-методист» и «педагог-наставник». Теперь педагог может реализовать себя в карьере, не переходя на административную должность. Но любое нововведение рождает вопросы: «Как подготовиться?», «Какие документы нужны?», «Как избежать ошибок?».

Опыт аттестации в Московской области показал: педагоги заинтересованы в новых квалификационных категориях, число желающих получить их постоянно растет. Но вместе с тем обнаружились и системные проблемы. Многие до сих пор воспринимают аттестацию как разовое испытание, а не как этап непрерывного развития. Именно для того, чтобы сделать аттестацию инструментом профессионального развития педагогических работников, и разработано пособие.

Целью настоящего пособия является научно-методическое обеспечение системного сопровождения аттестации педагогических работников, ориентированного на реализацию развивающего потенциала аттестации и формирование горизонтальной карьеры педагога.

В соответствии с поставленной целью в пособии решаются следующие задачи:

1. Анализ нормативно-правовой базы аттестации и выявление ключевых изменений, внесенных новым порядком аттестации.
2. Обоснование современной модели аттестации как баланса между контролем качества педагогической деятельности и поддержкой профессионального развития.
3. Раскрытие содержания и значения квалификационных категорий «педагог-методист» и «педагог-наставник» в контексте горизонтальной карьеры педагога.
4. Разработка концептуальной модели регионального управления системой методического сопровождения аттестации педагогических кадров.
5. Представление методических рекомендаций и практических инструментов для координаторов различных уровней.
6. Определение критериев и показателей эффективности функционирования системы методического сопровождения аттестации.

Пособие состоит из трех глав. В первой главе рассматриваются теоретико-правовые аспекты аттестации как ресурса профессионального роста. Вторая глава посвящена методическому сопровождению аттестации как инструменту профессионального развития педагогов, включая анализ теоретических подходов и технологию формирующего оценивания. Третья глава содержит описание моделирования как процесса управления методическим сопровождением аттестации, методические рекомендации, критерии эффективности и практические приложения.

В пособии обобщены теоретические подходы к сопровождению аттестации педагогических работников, представлена концептуальная модель регионального управления системой методического сопровождения, а также приведены унифицированные формы планирования работы, памятки для различных категорий участников аттестационного процесса и практические рекомендации.

Автор выражает благодарность специалистам экспертных групп, координаторам по аттестации и педагогам Московской области, чей опыт и обратная связь легли в основу этого пособия.

1. АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ КАК РЕСУРС ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА: СМЕНА ПАРАДИГМЫ

1.1. Нормативно-правовая база аттестации педагогических кадров: действующие документы, ключевые изменения

Современная нормативно-правовая база аттестации педагогических работников в России представляет собой сбалансированную систему, сочетающую федеральное регулирование с возможностью региональной адаптации.

Основные нормативные документы

Федеральный уровень

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ. Статья 81 регламентирует увольнение работника по несоответствию занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

2. Федеральный закон № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Статья 49 определяет концептуальные рамки аттестации: цели и виды аттестации, обязательность и добровольность, уровни аттестационных комиссий, полномочия федерального органа исполнительной власти по установлению порядка проведения аттестации.

Уровень федеральных подзаконных актов

3. Приказ Минпросвещения России от 24 марта 2023 года № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность». Содержит сам порядок проведения аттестации, детально регламентирует процедурные аспекты: от формирования аттестационных комиссий до обжалования решений.

Письма Минпросвещения России, Общероссийского Профсоюза образования

4. Письмо Минпросвещения России № 08-1510, Общероссийского Профсоюза образования № 394 от 17 августа 2023 года. Содержит ответы на часто задаваемые вопросы по применению порядка аттестации, разъясняет спорные вопросы применения.

5. Письмо Минпросвещения России № 08-610, Профсоюза работников народного образования и науки РФ № 262 от 7 мая 2024 года. Направлено на разъяснение дополнительных вопросов, возникших в ходе практики применения порядка аттестации.

Письма не являются нормативными правовыми актами, но играют важную роль в правоприменительной практике, помогая устранить неоднозначности и обеспечить единообразие в применении установленных правил. Они адресованы органам исполнительной власти субъектов РФ, образовательным организациям, профсоюзным организациям и всем заинтересованным лицам.

Региональный уровень

6. Нормативные акты органов государственной власти субъектов РФ: положения, регламентирующие работу региональных аттестационных комиссий, экспертных групп.

Уровень образовательной организации

7. Локальные нормативные акты образовательной организации: приказ/распоряжение о создании аттестационной комиссии образовательной организации.

Ключевые изменения нового порядка аттестации педагогов

Порядок проведения аттестации педагогических работников, утвержденный 24 марта 2023 года приказом № 196, вступивший в силу 1 сентября 2023 года (Порядок проведения аттестации; Порядок аттестации), привнес ряд кардинальных изменений, которые принципиально меняют правовое регулирование, права педагогов и процедуру аттестации.

Самым значимым преобразованием стало введение новых квалификационных категорий «педагог-методист» и «педагог-наставник» как ответ на запрос педагогического сообщества о необходимости признания и поддержки горизонтальной карьеры педагога, развития в профессии без перехода на административные должности. Претендовать на установление этих категорий

могут педагогические работники, имеющие высшую квалификационную категорию и подтвержденные результаты деятельности, связанной с методической работой или наставничеством. Обязательным условием для получения этих категорий является наличие ходатайства работодателя, сформированного на основе решения педагогического совета и согласованного с профсоюзной организацией. Получение квалификационных категорий «педагог-методист» и «педагог-наставник» является основанием для повышения оплаты труда, но только при условии выполнения педагогом дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью.

В обновленном Порядке аттестации отсутствует срок действия квалификационных категорий, присваиваемых с 1 сентября 2023 года. Ранее категории устанавливались на срок 5 лет, после чего требовалось повторное прохождение аттестации. Благодаря новому подходу педагог, достигнув определенного уровня, может быть уверен в признании своей квалификации без необходимости периодического подтверждения. При этом квалификационная категория, установленная до вступления в силу нового порядка, действует только до окончания срока.

Данный Порядок аттестации предусматривает возможность подачи заявления на аттестацию через федеральную государственную информационную систему «Единый портал государственных и муниципальных услуг (функций)» (Госуслуги) и региональные порталы. Это значительно упрощает процедуру для педагогов, сокращает время, повышает прозрачность процесса (заявитель может отслеживать статус рассмотрения своего заявления).

Т а б л и ц а 1

Сводная таблица ключевых изменений

Параметр	Старый порядок (от 07.04.2014 № 276)	Новый порядок (от 24.03.2023 № 196)
<i>Задачи аттестации</i>	6 задач	+ «карьерный рост», «методическая помощь (поддержка) и наставническая деятельность» (раздел I, п. 3)
<i>Категории</i>	Первая, высшая	+ «педагог-методист», «педагог-наставник» (раздел IV)
<i>Срок действия категорий</i>	5 лет (п. 24), продлению не подлежит	Срок не указан (после 01.09.2023)
<i>Подача заявления</i>	Лично, почтой, электронной почтой	+ через ЕПГУ (Госуслуги) (раздел III, п. 27)
<i>Аттестация на высшую категорию после первой</i>	Не ранее чем через 2 года (п. 30)	Без ограничений (раздел III, п. 30)
<i>Льготная аттестация</i>	Нет	Да, для педагогов, имеющих государственные награды, почетные звания, ведомственные знаки отличия или являющихся призерами конкурсов профессионального мастерства (аттестация на основе сведений о наградах, раздел III, п. 31)
<i>Ходатайство работодателя</i>	Не требовалось	Обязательно для категорий «педагог-методист», «педагог-наставник» (раздел IV, п. 48)

Подводя итоги, отметим, что современная система аттестации педагогических работников претерпела значительные изменения. Сегодня она рассматривается как механизм, способствующий профессиональному росту и развитию горизонтальной карьеры педагога. В целом изменения в аттестации направлены на создание прозрачного, объективного и мотивирующего механизма оценки профессионализма педагогических работников.

1.2. Современная модель аттестации педагогов: баланс между контролем качества педагогической деятельности и поддержкой профессионального развития

Качество образования – сегодня одна из самых обсуждаемых тем. Как отмечает М. П. Нечаев, проблема качества начинает подниматься и решаться, охватывая все виды деятельности в образовательной системе, начиная от качества воспитания, качества образовательных проблем, качества содержания, качества образовательного процесса и качества самого управления [19, с. 14].

Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» дает следующее определение: «качество образования – это комплексная характеристика образовательной деятельности и подготовки обучающегося, выражающая степень их соответствия федеральным государственным образовательным стандартам, образовательным стандартам и (или) потребностям физического или юридического лица, в интересах которого осуществляется образовательная деятельность, в том числе степень достижения планируемых результатов образовательной программы» [1]. Это определение закрепляет многоуровневую систему качества, включающую не только формальное выполнение стандартов, но и удовлетворение потребностей всех заинтересованных сторон: государства, общества, работодателей и самих обучающихся.

Обеспечение высокого качества образования невозможно без улучшения качества профессиональной деятельности педагогов, основанной на непрерывном профессиональном развитии. Перемены в сфере образования побуждают обратиться к аттестации педагогического работника не столько как к процедуре, направленной на оценку его профессиональной деятельности, сколько как к эффективному инструменту раскрытия профессионального потенциала педагога, создания условий для повышения уровня его компетентности, непрерывного профессионального развития и карьерного роста.

Система образования нуждается в высококвалифицированных педагогических кадрах. При всей очевидности данного утверждения на сегодняшний день нет однозначной характеристики профессионально важных качеств высококвалифицированного педагога, поскольку «профессия педагога принадлежит к одному из сложнейших видов человеческой деятельности, она исключает стандартные подходы» [17, с. 306]. Наблюдаются разнообразие интерпретаций понятий «педагогическое мастерство», «профессионализм педагога», «профессионально-педагогическая компетентность» (И. А. Зимняя, Н. В. Карнаух, Н. В. Кузьмина, М. И. Лукьянова, А. К. Маркова, Л. М. Митина, С. А. Манукова, М. П. Скаткин, В. А. Сластенин и др.), значительные различия в подходах к оцениванию уровня квалификации педагога (А. П. Беляева, М. Д. Кузнецова, В. Д. Шадриков и др.), многообразие точек зрения на определение методологических основ сопровождения профессионального развития педагога и выбор конкретных методов и форм работы (В. И. Зверева, Е. И. Казакова, В. С. Лазарев, В. М. Лизинский, А. П. Тряпицына, М. М. Поташник, М. Н. Певзнер, В. И. Снегурова и др.).

Существует ряд документов, в которых требования к квалификации педагога закреплены законодательно. К таким документам относится Порядок проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность [3].

Долгое время аттестация в российской системе образования воспринималась педагогическим сообществом преимущественно как формально-отчетный механизм. Модель аттестации строилась вокруг фиксации стажа, образования и разовых демонстрационных мероприятий (открытый урок). Результатом становилось решение – «соответствует/не соответствует» или присвоение категории на пятилетний срок. Подобный подход слабо стимулировал профессиональное развитие педагога, так как не давал развернутой обратной связи и не указывал конкретных направлений роста.

Сегодня Порядок проведения аттестации устанавливает два вида аттестации: обязательная аттестация на соответствие занимаемой должности и добровольная – на присвоение квалификационной категории [3].

Обязательная аттестация на соответствие занимаемой должности проводится один раз в пять лет на основе оценки профессиональной деятельности аттестационными комиссиями образовательных организаций и служит важнейшим инструментом контроля.

Добровольная процедура аттестации на квалификационные категории выстроена таким образом, что сама по себе создает стимулы и возможности для развития. Педагог не просто отчитывается о проделанной за межаттестационный период работе – он получает возможность в процессе подготовки к аттестации и в ходе ее прохождения определить свои профессиональные дефициты, сформулировать запрос на повышение квалификации и получить методическую поддержку.

Согласно Порядку проведения аттестации педагогических работников высокий уровень квалификации педагогу устанавливается в том случае, если имеется динамика положительных результатов освоения обучающимися образовательных программ, выявляются и успешно развиваются способности обучающихся, вносится личный вклад в повышение качества образования (пп. 35, 36), а также осуществляется руководство методической деятельностью, практической подготовкой студентов, наставничество (пп. 50, 51) [3]. Инструментарий оценивания деятельности педагога, используемый при аттестации, представляет собой комплекс критериев и показателей педагогического профессионализма и результатов работы.

Несмотря на то, что основные цели аттестации педагогических работников обозначены Порядком ее проведения (подтверждение соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям; установление квалификационной категории), существует ряд других целей, которые могут рассматриваться с разных точек зрения, например с позиции образовательной организации или педагога.

Цели аттестации *с позиции образовательной организации* определяют то, какие результаты организация должна достичь для реализации собственной миссии. Декомпозиция целей аттестации педагогов позволяет представить ее как иерархию следующих взаимосвязанных целей, реализуемых на уровне образовательной организации:

Стратегические цели:

- обеспечение конкурентоспособности организации;
- повышение качества образования;
- создание условий для развития обучающихся;
- достижение высоких образовательных результатов.

Административные цели:

- выявление потенциала педагога;
- определение ценности работника;
- повышение на работе (должность заместителя руководителя);
- направление на обучение;
- прекращение трудового договора.

Цели аттестации *с позиции педагога* определяют тот результат, который он желает достичь. *Финансовая цель* – увеличение заработной платы. *Карьерная цель* – повышение статуса педагогического работника.

Независимо от того, какими являются личные цели аттестации педагога, финансовыми или карьерными, они становятся значимым фактором, мотивирующим его к повышению эффективности в работе и профессиональному росту.

Мотивационные цели педагога:

- мотивы достижений;
- мотивы престижности;
- мотивы самореализации;
- моральное стимулирование труда;
- материальное вознаграждение;
- признание заслуг [10].

Побуждение к профессиональному развитию бывает внутренним и внешним (внешняя и внутренняя мотивация). При внешней мотивации педагог подает заявление на аттестацию под воздействием внешних стимулов: ради успешного прохождения аттестации и получения заявленной квалификационной категории. При этом у педагогов создается впечатление, что они проходят аттестационные процедуры главным образом для того, чтобы получить более высокую заработную плату.

Внутренняя же мотивация связана с самим процессом деятельности, а также с психическими процессами, происходящими в самом человеке. Необходимо, чтобы у педагога в процессе подготовки к аттестации сформировалась мотивация к профессиональному саморазвитию, основанная на внутренних побуждениях.

Внутренние мотивы обеспечивают достижение и осознание педагогом профессионального мастерства, успеха и переводят его на следующий этап – профессиональное самосовершенствование, которое подразумевает умелую постановку целей, построение планов, проектов, идей, владение способами их осуществления и воплощения в жизнь, творчество и новаторство.

Мотивационные цели побуждают педагогических работников последовательно решать такие задачи, как проведение самодиагностики, позволяющей получить актуальную информацию о своем уровне профессионального развития, выявление и своевременное решение проблем и затруднений в работе, определение планов на перспективу.

Личные цели педагогов и цели организации, реализуемые при проведении аттестации, не противоречат друг другу. Цели аттестуемого педагогического работника являются стимулом к повышению его профессионализма. В случае достижения педагогом своих целей одновременно достигаются цели образовательной организации [10].

Современное понимание аттестации исходит из компетентностного и формирующего подходов. Процедура перестает быть одномоментным экзаменом и превращается в протяженный во времени процесс, который интегрирует контрольные и развивающие функции.

Аттестация педагогов совмещает две разнонаправленные функции: контроль качества педагогической деятельности и стимулирование непрерывного профессионального роста педагога, становясь не формальной процедурой подтверждения квалификации, а важнейшим инструментом управления качеством образования. Текущее нормативно-правовое регулирование аттестации педагогических работников обеспечивает прозрачность ее проведения, определяет процедуру, условия проведения аттестации и требования к педагогическому работнику [16].

Контроль качества деятельности педагога – это традиционная функция аттестации. Она реализуется через:

- оценку профессиональных компетенций (знания, умения, навыки, владение современными методами обучения и образовательными технологиями);
- анализ результатов педагогической деятельности (успеваемость учащихся, их участие в олимпиадах, конкурсах, проектах).

Такой контроль необходим для поддержания высокого уровня образования и формирования объективной системы оценки труда педагогов.

Аттестация не ограничивается только контрольной функцией, она становится инструментом профессионального развития, если включает:

- индивидуальную траекторию развития педагога, его методическое сопровождение. На основе результатов аттестации и диагностики разрабатывается индивидуальный образовательный маршрут (курсы повышения квалификации, стажировки, наставничество, участие в профессиональных конкурсах и проектах и др.);
- рефлексию и самоанализ. Аттестация стимулирует педагога анализировать свою деятельность, выявлять сильные и слабые стороны, ставить новые профессиональные цели. Аттестационные материалы педагога становятся не только формальным набором документов, но и инструментом самоанализа и планирования профессионального роста;
- мотивационные механизмы. Введение системы поощрений за профессиональное развитие повышает заинтересованность педагогов в постоянном росте;
- обмен опытом. Процедура аттестации часто включает публичные выступления, открытые уроки, участие в профессиональных сообществах, что способствует распространению лучших практик.

Оценочные процедуры, грамотно спроектированные и реализованные, являются инструментом развития педагогов. Благодаря индивидуализации, внедрению рефлексивных и мотивационных механизмов, созданию условий для обмена опытом аттестация становится мощным ресурсом для профессионального развития педагогических работников. Такой подход способствует формированию профессиональной культуры, в которой каждый педагог стремится к постоянному самосовершенствованию, а система образования в целом становится более гибкой и эффективной.

В представленной модели аттестации большую значимость приобретает обратная связь от специалистов экспертной группы, где эксперты выступают не в роли судей, а в роли консультантов, владеющих методическим инструментарием, способных формировать у педагога внутреннюю экспертную позицию. Качественная обратная связь включает описание сильных сторон педагога с опорой на наблюдаемые факты и конкретные, реалистичные рекомендации по точкам профессионального роста, сформулированные в деятельностном ключе (например, «обратить внимание на недостаточное владение образовательными технологиями», «решению данной проблемы могут помочь конкретные курсы повышения квалификации и методическая литература» и др.), подталкивая педагога к самостоятельному поиску эффективных решений.

Методическая служба образовательной организации осуществляет сопровождение педагога: проводятся пост-анализ результатов аттестации, анализ различных промежуточных срезов, собеседования, консультации. Такой цикл превращает аттестацию из финишной проверки в непрерывный профессионально-образовательный процесс.

Таким образом, современная модель аттестации педагогических работников способна осуществлять профессиональное развитие педагогов, сохраняя баланс между объективной оценкой качества педагогической деятельности и созданием условий для их непрерывного профессионального роста.

1.3. Горизонтальная карьера педагога.

Аттестация на квалификационные категории «педагог-методист» и «педагог-наставник»

Долгое время профессиональный рост педагога связывался исключительно с вертикальной карьерной траекторией: от учителя к заместителю директора и к директору образовательной организации. Такой путь доступен далеко не каждому педагогу и зачастую означает уход от непосредственной работы с детьми. Альтернативой выступает горизонтальная карьера – профессиональное развитие педагога в рамках своей основной должности, углубление профессиональных компетенций, освоение новых ролей (эксперта, исследователя, методиста, наставника и др.) без административного продвижения.

Предпосылкой введения горизонтальной педагогической карьеры стали исследования научных коллективов, предлагающие на основе отечественного и зарубежного опыта создать систему стимулирования профессионального развития и саморазвития педагога.

Российский ученый в области психологии и педагогики В. А. Ясвин отмечал, что «в условиях реализации современных образовательных моделей возрастает дифференциация педагогов по уровню их педагогических способностей и профессиональной квалификации». В этом случае система горизонтальной педагогической карьеры станет «социальным инструментом повышения качества образования на основе стимулирования стремления педагогов к повышению уровня своей профессиональной компетентности и общественной активности в рамках педагогической деятельности» и «социальным механизмом укрепления и развития государственно-общественного характера управления системой образования» [26].

В проекте регламента горизонтальной педагогической карьеры В. А. Ясвин предлагал создание общественной Академии педагогического мастерства, действительными членами и членами-корреспондентами которой становятся обладатели высшего педагогического звания «педагог-эксперт». При Академии должен быть сформирован экспертный совет, который на основании представления (ходатайства) общественного совета образовательной организации (представители педагогической и родительской общественности, члены администрации) присваивает педагогам звания «педагог-мастер», «педагог-консультант», «педагог-эксперт» [26].

В середине 2010-х годов был сформулирован запрос на системные изменения в образовании со стороны общества и государства: учитель – это основа качества образования и качества жизни наших граждан в будущем, это прямые инвестиции в будущее страны.

Идея формирования национальной системы учительского роста (НСУР) была озвучена на государственном уровне. Поручение Президента Российской Федерации по итогам заседания Государственного совета РФ от 23 декабря 2015 года предписывало Правительству РФ обеспе-

чить формирование НСУР, направленной, в частности, на установление для педагогических работников уровней владения профессиональными компетенциями, подтверждаемыми результатами аттестации (перечень поручений от 2 января 2016 года № Пр-157ГС, подпункт «г», п. 1). Поручение запустило разработку новой модели аттестации и ее апробацию в ряде регионов.

В качестве основных направлений работы по формированию национальной системы учительского роста были выделены следующие:

1. Внедрение современных программ подготовки и повышения квалификации педагогов, которые соответствуют профессиональным требованиям.

2. Внедрение эффективного механизма материального и морального поощрения качественного, творческого учительского труда, создание стимулов к развитию, к непрерывному профессиональному росту.

3. Совершенствование системы оценки квалификации, качества результатов работы учителя и его потенциала [13; 14].

Рабочей группой Ассоциации «Педагог XXI века» разработан проект модели НСУР на основе уровневого подхода к квалификации (профессиональным компетенциям) педагога. 26 июля 2017 года приказом Министерства образования и науки РФ был утвержден План мероприятий («дорожная карта») формирования национальной системы учительского роста, определяющий основные направления планируемой в период с 2017 по 2020 годы работы:

- организационно-координационные и информационные мероприятия;
- формирование новой модели аттестации учителей и подготовка наборов ЕФОМ;
- закрепление национальной системы учительского роста в нормативном правовом поле;
- разработка методических рекомендаций и предложений по вопросам введения национальной системы учительского роста [2].

Дорожной картой предусмотрена апробация новой модели аттестации учителей посредством единых федеральных оценочных материалов (ЕФОМ).

Проект новой модели аттестации учителей был представлен на Всероссийской конференции «Общественно-профессиональное обсуждение новой модели аттестации учителей на основе использования единых федеральных оценочных материалов», состоявшейся 12 декабря 2017 года в Московском государственном психолого-педагогическом университете.

В горизонтальной карьере учителя были выделены *4 ступени*:

1-я ступень («вход в профессию»): выпускники педагогических вузов, лица без педагогического образования, лица без опыта работы учителем, лица с педагогическим образованием (с перерывом в стаже более 5 лет) должны сдавать профессиональный экзамен;

2-я ступень (соответствие занимаемой должности): молодые специалисты (3 года) и учителя, подтверждающие соответствие занимаемой должности, в рамках аттестации проходят процедуру оценивания компетенций педагога с использованием ЕФОМ (предметные, методические, психолого-педагогические и коммуникативные компетенции). Учитываются отзыв работодателя, мнения обучающихся, образовательные результаты.

3-я ступень (первая квалификационная категория): учителя проходят процедуру оценивания компетенций педагога с использованием ЕФОМ (методические, психолого-педагогические и коммуникативные компетенции); учитываются отзыв работодателя, мнения выпускников, образовательные результаты. Получение первой квалификационной категории с использованием ЕФОМ дает учителю право на получение должности «учитель-методист», трудовые функции учителя-методиста – проектирование образовательных программ в соответствии с ФГОС, методическое сопровождение педагогов;

4-я ступень (высшая квалификационная категория): учителя, аттестующиеся на высшую квалификационную категорию, проходят процедуру оценивания компетенций педагога с использованием ЕФОМ (методические, психолого-педагогические и коммуникативные компетенции); учитываются отзыв работодателя, мнения выпускников, образовательные результаты. Получение высшей квалификационной категории с использованием ЕФОМ дает учителю право на получение должности «учитель-наставник». Трудовые функции учителя-наставника – наставничество в работе со студентами, молодыми специалистами и педагогами.

Представленная на конференции модель аттестации учителей вызвала неоднозначную реакцию педагогической общественности. Решение о целесообразности перехода на новую модель аттестации планировалось принять по итогам ее апробации [14].

Апробация и общественное обсуждение проекта нового порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, НСУР и национальной системы профессионального роста педагогических работников (НСПР ПР) продолжались до июня 2022 года.

Введение новых квалификационных категорий «педагог-методист» и «педагог-наставник» стало нормативным ответом на многолетние дискуссии о необходимости признания и стимулирования горизонтального профессионального роста педагогов. Отделение должности и звания от квалификационной категории – принципиально важное нововведение Порядка проведения аттестации педагогических работников, утвержденного 24 марта 2023 года приказом № 196, вступившего в силу 1 сентября 2023 года.

В новом порядке аттестации «педагог-методист» и «педагог-наставник» – это не должности и не звания, а квалификационные категории, которые устанавливаются при условии, если педагог выполняет дополнительные функции, касающиеся методической работы или наставничества, сверх своих должностных обязанностей.

Долгое время значительная и важная работа педагога, когда он дополнительно к своей основной работе выполнял функции методиста и наставника без какого-либо официального статуса, оставалась невидимой. Он тратил время на сопровождение молодых специалистов или создавал уникальные методические материалы, которые затем использовали коллеги, делал это на общественных началах, его вклад никак не фиксировался в квалификации.

Теперь педагог, достигнув высшей категории, может продолжить свое развитие в профессии, реализовать свои профессиональные амбиции и желание быть востребованным в профессии не уходя на административную должность. Получение квалификационной категории «педагог-методист» – официальное признание заслуг педагога в организации методической работы, в руководстве разработкой программно-методического сопровождения образовательного процесса, в создании авторских методических разработок и программ. Получение квалификационной категории «педагог-наставник» – признание значимой роли в передаче педагогического опыта молодым специалистам, в осуществлении наставничества, руководства практической подготовкой студентов вузов и ссузов, в распространении авторских подходов и методических разработок в области наставнической деятельности.

*Документы, описывающие особенности
аттестации на квалификационные категории
«педагог-методист» и «педагог-наставник»*

Приказ Минпросвещения России от 24.03.2023 № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (IV раздел, пп. 45–59) описывает особенности аттестации на новые квалификационные категории, показатели деятельности, определяет условия, при которых педагог может претендовать на установление новых квалификационных категорий: наличие высшей квалификационной категории и ходатайства работодателя образовательной организации.

Для того чтобы претендовать на одну из новых категорий, педагог должен подать заявление в аттестационную комиссию, где кратко сообщает сведения об уровне образования (квалификации), результатах деятельности, связанной с методической работой или наставничеством, об имеющейся высшей квалификационной категории, а также о квалификационной категории, по которой он желает пройти аттестацию.

Ходатайство работодателя формируется на основе решения педагогического совета (или иного коллегиального органа управления) и согласовывается с профсоюзом (или иным представительным органом работников). В ходатайстве дается характеристика деятельности педагога, направленной на совершенствование методической работы или наставничества непосредственно в данной организации. Характеристика должна быть емкой, лаконичной, структурированной в соответствии с разделами экспертного заключения, содержать конкретные результаты.

Письма Минпросвещения России и Общероссийского Профсоюза образования содержат ответы на вопросы работников системы образования, возникающие при прохождении аттестации либо при организации и проведении аттестации. Ниже в кратком виде представлены вопросы и ответы, касающиеся аттестации на квалификационные категории «педагог-методист» и «педагог-наставник».

Письмо Минпросвещения России № 08-1510, Общероссийского Профсоюза образования № 394 от 17.08.2023 «О направлении ответов на часто задаваемые вопросы по применению Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» [6]. Ответы на вопросы пп. 25, 28, 32, 35, 36, 50:

П. 25. На какой срок устанавливается первая/высшая категория и новые категории «педагог-методист», «педагог-наставник»?

– Порядок аттестации не устанавливает сроки действия ни для первой/высшей, ни для новых категорий. Однако оплата за категории «педагог-методист»/«педагог-наставник» производится только при условии выполнения педагогическим работником дополнительных обязанностей.

П. 28. Как будут оцениваться результаты деятельности педагога, который, работая на должности «методист», подал заявление об установлении категории «педагог-методист»?

– Категория «педагог-методист» устанавливается педагогам на основе показателей деятельности, не входящей в должностные обязанности по занимаемой в организации должности. Если обязанности совпадают, педагог не вправе претендовать на установление указанной квалификационной категории.

П. 32. Через какое время после получения высшей категории можно подавать на категории «педагог-методист», «педагог-наставник»?

– Педагог может подать заявление в целях установления квалификационной категории «педагог-методист» и «педагог-наставник» со дня вынесения решения аттестационной комиссии об установлении ему высшей квалификационной категории.

П. 35. Распространяется ли категория «педагог-методист» или «педагог-наставник» на обе должности, если педагог работает на двух должностях?

– Категория устанавливается без привязки к конкретной должности, но доплата возможна только при выполнении дополнительной работы, не входящей в должностные обязанности педагога по занимаемой в организации должности.

П. 36. Какой срок занятия методической/наставнической деятельностью дает право подать заявление?

– Порядком аттестации не установлены сроки деятельности, связанной с методической работой или наставничеством, которые дают педагогическому работнику право для обращения в аттестационную комиссию.

П. 50. Все ли педагогические работники, могут проходить аттестацию на новые квалификационные категории или только учителя?

– Порядок аттестации не предусматривает конкретных наименований должностей педагогических работников, которые могут претендовать на установление квалификационных категорий «педагог-методист», «педагог-наставник».

Письмо Минпросвещения России № 08-610, Профсоюза работников народного образования и науки РФ № 262 от 07.05.2024 «О направлении ответов на дополнительные вопросы по применению Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» [7]. Ответы на вопросы пп. 16, 17, 18, 19, 20:

П. 16. Руководство практикой студентов – это обязательное условие получения квалификационной категории «педагог-наставник» или нет?

– Показатели пунктов 50 и 51 могут использоваться полностью или частично при формировании ходатайства работодателя. Оценка проводится на основе ходатайства работодателя (п. 52 Порядка).

Таким образом, отсутствие руководства практикой студентов не препятствует установлению категории «педагог-наставник».

П. 17. Сохранится ли действие категории «педагог-методист» или «педагог-наставник», если срок действия высшей категории истечет?

– Квалификационные категории «педагог-методист» или «педагог-наставник», устанавливаемые с 1 сентября 2023 года, действуют без ограничения срока. В дальнейшем педагог вправе подать заявление в целях установления высшей квалификационной категории бессрочно.

П. 18. Педагоги, занимающие должность «методист», не вправе претендовать на категорию «педагог-методист». Правомерно ли это?

– Да, правомерно. Дополнительные выплаты могут быть установлены при условии выполнения дополнительной работы, не входящей в должностные обязанности по занимаемой в ОО должности.

Для методистов методическая работа входит в их должностные обязанности (согласно квалификационным характеристикам).

П. 19. У работодателя есть основания возражать против аттестации педагога на категорию «педагог-методист» или «педагог-наставник», несмотря на положительное решение педсовета. Что делать: не предоставлять ходатайство или дать отрицательное заключение? Возможно ли проведение аттестации в отношении педагогического работника на квалификационную категорию «педагог-методист» или «педагог-наставник» при наличии положительного ходатайства руководителя ОО, но отрицательного решения педагогического совета?

– Ходатайство работодателя формируется на основе решения педагогического совета ОО. При отсутствии сформированного в установленном порядке ходатайства работодателя в проведении аттестации работника на установление данных квалификационных категорий может быть отказано. Если работодатель не согласен с решением педсовета, он не обязан давать отрицательное ходатайство – достаточно не представить ходатайство, и аттестация не состоится.

П. 20. Как соотносятся категории «педагог-методист» и «педагог-наставник» с понятиями «региональный методист», «региональный наставник»? Можно ли для них установить упрощенный порядок аттестации?

– Понятия «региональный методист» и «региональный наставник» не предусмотрены ни Порядком аттестации, ни иными нормативными актами РФ. Аттестация на эти категории направлена на совершенствование методической работы непосредственно в образовательной организации, поэтому ходатайство дает работодатель по месту работы педагога. Упрощенный порядок для региональных методистов/наставников не предусмотрен.

Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории «педагог-методист»

Категория «педагог-методист» – это квалификационная категория педагогического работника, подтверждающая высокий уровень его методической компетентности, системность методической работы и измеримые результаты.

Для получения квалификационной категории «педагог-методист» требуется выполнение дополнительных функций, связанных с методической работой, сверх основных должностных обязанностей. Педагогические работники с наименованиями должностей «методист» или «старший методист», должностные обязанности которых согласно квалификационной характеристике непосредственно связаны с осуществлением методической работы в образовательных учреждениях, не вправе претендовать на установление указанной квалификационной категории.

Квалификационная категория «педагог-методист» устанавливается педагогическим работникам на основе следующих показателей деятельности, не входящей в должностные обязанности по занимаемой в организации должности:

- руководства методическим объединением педагогических работников образовательной организации и активного участия в методической работе образовательной организации;
- руководства разработкой программно-методического сопровождения образовательного процесса, в том числе методического сопровождения реализации инновационных образовательных программ и проектов в образовательной организации;
- методической поддержки педагогических работников образовательной организации при подготовке к участию в профессиональных конкурсах;

- участия в методической поддержке (сопровождении) педагогических работников образовательной организации, направленной на их профессиональное развитие, преодоление профессиональных дефицитов;
- передачи опыта по применению в образовательной организации авторских учебных и (или) учебно-методических разработок [3].

Унифицированных федеральных процедур оценки компетенций и результатов профессиональной деятельности педагогических работников, претендующих на установление квалификационной категории «педагог-методист», а также индикаторов, раскрывающих каждый показатель деятельности, представленный в Порядке аттестации, не существует. Региональные процедуры и индикаторы оценки значительно различаются.

В качестве одного из примеров можно предложить разработку Московской области – форму экспертного заключения об уровне квалификации педагогического работника, претендующего на установление квалификационной категории «педагог-методист», где разделы – это показатели, обозначенные порядком аттестации, а подразделы – их индикаторы. Отметим, что аттестация педагогических работников в Московской области проводится в рамках общероссийского подхода к оценке квалификации педагогов, в то же время развивает и конкретизирует федеральные нормы, вводя дополнительные элементы, направленные на повышение качества образования и поддержку педагогов.

Структура экспертного заключения для квалификационной категории «педагог-методист»

Раздел 1. Руководство объединениями педагогов и участие в методической работе:

- руководство методическими объединениями (методическими/предметно-цикловыми комиссиями);
- научно-методическое сопровождение педагогических работников с использованием Единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (ЕФС), участие в деятельности регионального методического актива;
- руководство экспериментальными, инновационными, пилотными, апробационными и др. площадками либо активное участие в их работе;
- участие в деятельности экспертных групп/комиссий, экспертного совета, методического совета, апелляционных комиссий, профессиональных ассоциаций, жюри профессиональных конкурсов и др.

Раздел 2. Руководство разработкой программно-методического сопровождения:

- текущее и перспективное планирование методического сопровождения;
- разработка образовательных программ, УТП, учебных курсов, положений о мероприятиях;
- разработка методических рекомендаций, памяток, диагностических и мониторинговых материалов;
- руководство разработкой инновационных проектов.

Раздел 3. Методическая поддержка педагогических работников:

- методическая поддержка педагогических работников образовательной организации при подготовке к участию в профессиональных конкурсах;
- результаты участия педагогических работников, подготовленных педагогом-методистом, в профессиональных конкурсах;
- наличие педагогических работников, принявших участие в научно-практических конференциях и других мероприятиях (подготовленных педагогом-методистом);
- оказание методической помощи по выстраиванию индивидуальных образовательных маршрутов (ИОМ) развития педагогических работников, направленных на преодоление профессиональных дефицитов;
- оказание методической помощи педагогическим работникам при подготовке к аттестации, работа по преодолению профессиональных дефицитов педагогов, выявленных в процессе их аттестации;
- работа по совершенствованию предметных, метапредметных и методических компетенций педагогических работников;

- оказание методической поддержки молодым педагогам;
- оказание методической помощи педагогическим работникам с низкими образовательными результатами;
- оказание консультативной методической помощи педагогическим работникам, в том числе с использованием современных информационных технологий и сетевого взаимодействия;
- научно-практические конференции, семинары, круглые столы, мастер-классы, открытые учебные/внеучебные занятия и другие мероприятия, организованные педагогом-методистом;
- конкурсы, выставки, олимпиады, слеты, соревнования и другие мероприятия, организованные и проведенные педагогами ОО под руководством педагога-методиста.

Раздел 4. Передача опыта по применению авторских разработок:

- выступления на научно-практических конференциях, педагогических чтениях, семинарах, методических объединениях (опыт применения авторских учебных/учебно-методических разработок);
- научные, научно-методические и учебно-методические публикации, в том числе в электронной версии (опыт применения авторских учебных/учебно-методических разработок);
- публичное представление собственного педагогического опыта на сайтах (опыт применения авторских учебных/учебно-методических разработок).

Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории «педагог-наставник»

Наставник – участник персонализированной программы наставничества, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений, обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставляемый – участник персонализированной программы наставничества, который через взаимодействие с наставником при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается результатов, преодолевая свои профессиональные затруднения.

Наставляемые формируются из числа:

- молодых/начинающих педагогов;
- педагогов, приступивших к работе после длительного перерыва;
- педагогов, находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
- педагогов, желающих повысить свой профессиональный уровень в определенном направлении педагогической деятельности;
- педагогов, желающих овладеть современными ИТ-программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями и т.д.;
- педагогов, испытывающих другие профессиональные затруднения и осознающих потребность в наставнике;
- стажеров/студентов, заключивших договор с обязательством последующего принятия на работу и/или проходящих стажировку/практику в образовательной организации.

Квалификационная категория «педагог-наставник» устанавливается педагогическим работникам на основе следующих показателей деятельности, не входящей в должностные обязанности по занимаемой в организации должности:

- руководства практической подготовкой студентов, обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования и (или) образовательным программам высшего образования;
- наставничества в отношении педагогических работников образовательной организации, активного сопровождения их профессионального развития в образовательной организации;
- содействия в подготовке педагогических работников, в том числе из числа молодых специалистов, к участию в конкурсах профессионального (педагогического) мастерства;

– распространения авторских подходов и методических разработок в области наставнической деятельности в образовательной организации [3].

В качестве примеров предлагается форма экспертного заключения об уровне квалификации педагогического работника, претендующего на установление квалификационной категории «педагог-наставник», где разделы – это показатели, обозначенные порядком аттестации, а подразделы – их индикаторы.

Структура экспертного заключения для квалификационной категории «педагог-наставник»

Раздел 1. Наставничество в отношении педагогических работников образовательной организации и руководство практической подготовкой студентов:

- текущее и перспективное планирование деятельности по наставничеству/руководству педагогической практикой студентов (план работы, дорожная карта и др.);
- разработка методических рекомендаций, памяток, информационных и других материалов для наставляемых педагогов/студентов;
- разработка диагностических материалов для оценки эффективности и результативности реализации программ/планов наставничества в отношении педагогов/студентов;
- разработка и реализация персонализированных программ наставничества в отношении педагогов либо индивидуальных планов педагогической практики студентов;
- руководство разработкой и реализацией индивидуальных образовательных маршрутов профессионального развития педагогов/студентов (ИОМ); руководство подготовкой и проведением уроков/занятий /мероприятий;
- мониторинг эффективности наставнической деятельности в отношении педагогов/студентов, оценка результативности при завершении программ/планов наставничества;
- осуществление наставничества с использованием Единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (ЕФС);
- информационная поддержка системы наставничества, освещение мероприятий на сайте ОО и в социальных сетях;
- участие в деятельности экспертных групп/комиссий, экспертного совета, методического совета, апелляционных комиссий, профессиональных ассоциаций, жюри профессиональных конкурсов и др.;
- научно-практические конференции, семинары, круглые столы, мастер-классы, открытые учебные/внеучебные занятия и другие мероприятия, организованные педагогом-наставником;
- конкурсы, выставки, олимпиады, слеты, соревнования и другие мероприятия, организованные и проведенные педагогами/студентами под руководством педагога-наставника.

Раздел 2. Содействие в подготовке педагогических работников к участию в конкурсах профессионального (педагогического) мастерства:

- содействие в подготовке педагогических работников к участию в профессиональных конкурсах;
- результаты участия педагогических работников, подготовленных педагогом-наставником, в профессиональных конкурсах;
- наличие педагогов/студентов, принявших участие в научно-практических конференциях и других мероприятиях (подготовленных педагогом-наставником).

Раздел 3. Распространение авторских подходов и методических разработок в области наставнической деятельности:

- выступления на научно-практических конференциях, педагогических чтениях, семинарах, методических объединениях (опыт применения методических разработок в области наставничества);
- научные, научно-методические и учебно-методические публикации, в том числе в электронной версии (опыт применения методических разработок в области наставничества);
- публичное представление собственного педагогического опыта на сайтах (опыт применения методических разработок в области наставничества).

*Аттестация педагогических работников Московской области
на квалификационные категории «педагог-методист» и «педагог-наставник»*

С 1 сентября 2023 года в Московской области реализуется обновленный Порядок проведения аттестации педагогических работников, утвержденный Приказом Минпросвещения России от 24.03.2023 № 196.

За период 2023–2026 годов в регионе сформирована система методического сопровождения аттестации на новые категории. Ежегодно растет число педагогов, успешно прошедших экспертизу и получивших официальное признание своей методической и наставнической деятельности. Анализ статистических данных позволяет оценить динамику востребованности указанных категорий.

Ниже представлены статистические сведения о численности педагогов, аттестованных на квалификационные категории «педагог-методист» и «педагог-наставник» в 2023–2026 годах (с разбивкой по годам, должностям, муниципалитетам и видам организаций). В представленных таблицах приведены сведения за 2023, 2024, 2025 годы и первое полугодие 2026 года (табл. 2–8, рис. 1). Данные получены по результатам отчетно-статистических материалов, представленных отделом аттестации педагогических работников и управленческих кадров КУРО к заседаниям аттестационных комиссий Московской области, и отражают реальную востребованность новых механизмов профессионального развития.

Т а б л и ц а 2

Численность педагогических работников, аттестованных на квалификационные категории
в 2023–2026 гг.

Квалификационные категории	2023	2024	2025	2026/1
Педагог-методист	1	60	37	41
Педагог-наставник	2	54	78	93

Наблюдаемые тенденции:

- по квалификационной категории «педагог-методист» суммарно за 2025–2026/1 аттестовано 139 человек;
- по квалификационной категории «педагог-наставник» – 227 человек. Наблюдается устойчивый рост: 2 (2023) → 54 (2024) → 78 (2025) → 93 (2026/1).

Вывод: квалификационная категория «педагог-наставник» оказалась более востребованной и демонстрирует стабильную положительную динамику.

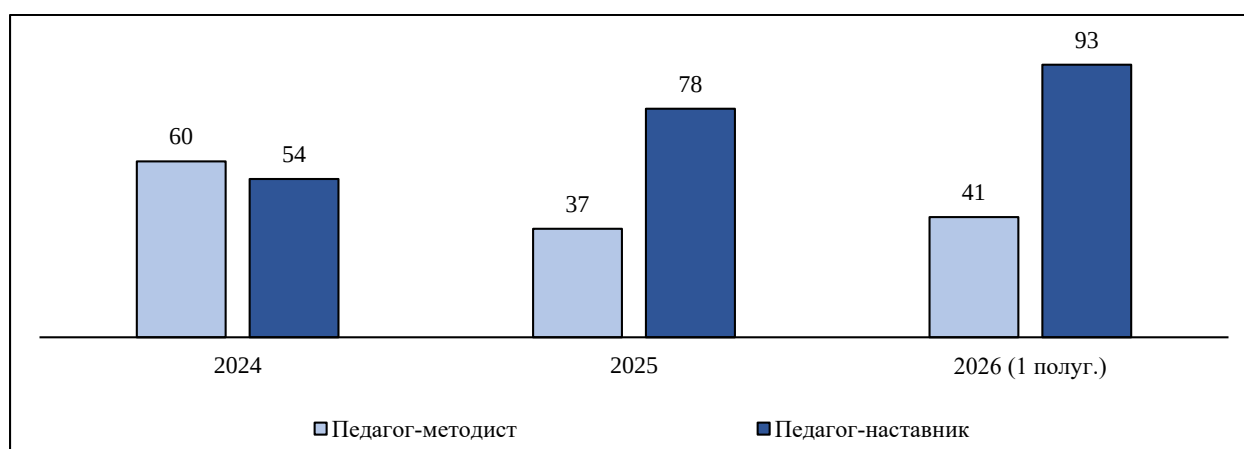


Рис. 1. Соотношение показателей, характеризующих аттестацию по квалификационным категориям «педагог-методист» и «педагог-наставник» (чел.)

Диаграмма подтверждает успешное внедрение новых квалификационных категорий в Московской области.

Наблюдаемые тенденции:

- квалификационная категория «педагог-наставник» стала более востребованной, чем «педагог-методист», что соответствует современному тренду на развитие наставничества в образовании;
- показатели первого полугодия 2026 года (93 наставника, 78 методистов) позволяют прогнозировать дальнейший рост и рекомендовать распространение этого опыта.

Т а б л и ц а 3

Численность педагогов, аттестованных на квалификационную категорию «педагог-методист», по должностям (чел.)

Должность	2024	2025	2026/1
Учитель	55	30	31
Воспитатель	2	–	2
Педагог-психолог	2	–	1
Учитель-дефектолог	1	–	–
Преподаватель	–	5	
Учитель-логопед	–	1	4
Педагог-организатор	–	1	–
Педагог ДО	–	–	1
Инструктор по ФК	–	–	2

Наибольшее количество педагогов, получивших квалификационную категорию «педагог-методист», приходится на учителей: 55 чел. (2024), 30 (2025), 31 (2026/1). Среди других должностей отмечены: воспитатели (2, 0, 2), педагоги-психологи (2, 0, 1), учитель-дефектолог (1), преподаватели (5), учителя-логопеды (1, 4), педагог-организатор (1), педагог дополнительного образования (1), инструкторы по физической культуре (2).

Наблюдаемые тенденции:

- учителя составляют абсолютное большинство (более 70% от всех педагогов, получивших квалификационную категорию «педагог-методист»);
- остальные должности представлены единичными случаями, но спектр расширяется (появляются инструкторы по ФК, педагоги ДО).

Т а б л и ц а 4

Численность педагогов, аттестованных на квалификационную категорию «педагог-наставник», по должностям (чел.)

Должность	2024	2025	2026/1
Учитель	29	47	61
Воспитатель	2	2	11
Преподаватель	20	22	3
Мастер ПО	2	–	–
Ст. воспитатель	1	4	4
Педагог-психолог	–	2	3
Методист	–	1	1
Педагог ДО	–	–	2
Инструктор по ФК	–	–	2
Педагог-организатор	–	–	1
Учитель-логопед	–	–	5

Здесь также лидируют учителя: 29 (2024) → 47 (2025) → 61 (2026/1). Значительно увеличилось количество воспитателей: 2 (2024) → 2 (2025) → 11 (2026/1). Отмечены преподаватели (20, 22, 3), мастера производственного обучения (2), старшие воспитатели (1, 4, 4), педагоги-психологи (0, 2, 3), методисты (0, 1, 1), педагоги ДО (0, 0, 2), инструкторы по ФК (0, 0, 2), педагог-организатор (0, 0, 1), учителя-логопеды (0, 0, 5).

Наблюдаемые тенденции: рост числа педагогов, получивших квалификационную категорию «педагог-наставник» среди воспитателей и учителей-логопедов в 2026 году, свидетельствует о распространении практики наставничества на дошкольное и коррекционное образование.

Т а б л и ц а 5

Численность педагогов, аттестованных на квалификационную категорию «педагог-методист», по муниципальным образованиям (чел.)

Муниципальный/городской округ	2024	2025	2026/1
Балашиха	4	4	2
Дмитровский	2	–	–
Клин	–	2	–
Коломна	–	5	–
Королев	–	–	2
Котельники	5	–	–
Лосино-Петровский	–	–	3
Люберцы	10	3	15
Одинцовский	–	–	2
Подольск	3	2	–
Пушкинский	–	3	–
Раменский	5	2	–
Серпухов	3	4	3
Химки	3	–	3
Чехов	2	–	–
Щелково	7	–	2
Электросталь	2	2	–

Наиболее активные муниципалитеты: Люберцы (10, 3, 15), Балашиха (4, 4, 2), Серпухов (3, 4, 3), Щёлково (7, 0, 2).

Вывод: наблюдается концентрация педагогов, получивших квалификационную категорию «педагог-методист», в крупных городских округах (Люберцы, Балашиха, Серпухов). Ряд муниципалитетов подключаются к аттестации на данную категорию только к 2026 году.

Т а б л и ц а 6

Численность педагогов, аттестованных на квалификационную категорию «педагог-наставник», по муниципальным образованиям (чел.)

Муниципальный/городской округ	2024	2025	2026/1
Балашиха	5	14	16
Долгопрудный	–	–	4

Муниципальный/городской округ	2024	2025	2026/1
Дубна	–	4	3
Клин	–	–	3
Коломна	–	7	2
Красногорск	8	10	–
Луховицы	–	–	4
Люберцы	3	2	22
Мытищи	2	3	–
Одинцовский	–	2	–
Орехово-Зуевский	6	3	5
Пушкинский	–	2	–
Раменский	4	–	2
Реутов	–	3	–
Серпухов	–	–	2
Солнечногорск	16	–	–
Ступино	–	–	6
Химки	–	3	4
Чехов	–	–	4
Шатура	2	8	–
Щелково	–	2	2
Электросталь	–	5	2

Лидеры: Балашиха (5, 14, 16), Люберцы (3, 22, 22), Красногорск (8, 10), Орехово-Зуевский (6, 3, 5), Коломна (7, 2), Ступино (6), Шатура (2, 8).

Вывод: квалификационная категория «педагог-наставник» охватывает значительно большее количество муниципалитетов и характеризуется высокой интенсивностью (в Балашихе и Люберцах – десятки человек). Это подтверждает более широкое распространение наставнической деятельности.

Т а б л и ц а 7

Численность педагогов, аттестованных на квалификационную категорию «педагог-методист», по видам образовательных организаций (чел.)

Образовательные организации	2024	2025	2026/1
Муниципальные	59	32	39
Частные	1	1	1
Государственные	–	4	1

Подавляющее большинство педагогов, получивших квалификационную категорию «педагог-методист», работают в муниципальных образовательных организациях: 59 (2024), 32 (2025), 39 (2026/1). Частные организации представлены единицами (1, 1, 1), государственные – 4 и 1 (2025, 2026/1).

Численность педагогов, аттестованных на квалификационную категорию «педагог-наставник», по видам образовательных организаций (чел.)

Образовательные организации	2024	2025	2026/1
Муниципальные	30	55	88
Частные	—	—	—
Государственные	24	23	5

Аналогичная картина: муниципальные организации – 30 (2024), 55 (2025), 88 (2026/1). Государственные организации – 24 (2024), 23 (2025), 5 (2026/1). Частные организации отсутствуют.

Вывод: аттестация на новые квалификационные категории преимущественно проходит в муниципальных образовательных организациях, что связано с численным преобладанием данных организаций и активной методической работой на местах.

Представленные статистические данные демонстрируют успешное внедрение квалификационных категорий «педагог-методист» и «педагог-наставник» в Московской области. Наблюдаются устойчивый ежегодный рост числа аттестованных педагогов, расширение спектра должностей и муниципальных образований, участвующих в процедуре. Наиболее динамично развивается квалификационная категория «педагог-наставник», что отражает запрос системы образования на стимулирование наставнической деятельности. Вместе с тем выявлена неравномерность активности муниципалитетов, что требует адресной методической работы и распространения успешных практик. Дальнейший анализ позволит скорректировать методическое сопровождение аттестации и усилить мотивацию педагогов к горизонтальному профессиональному росту.

Подводя итоги, отметим: введение квалификационных категорий «педагог-методист» и «педагог-наставник» создает престижную траекторию профессионального развития педагога, не отрывая талантливого педагога от его главного дела – работы с детьми, официально признает и вознаграждает его вклад в развитие образовательной организации и всей системы образования.

В то же время введение новых категорий имеет важный эффект, выходящий за рамки мотивации одного педагога. Получая квалификационную категорию «педагог-методист» или «педагог-наставник», педагогический работник начинает официально консультировать коллег, его профессиональный опыт становится ресурсом развития всей образовательной организации. Новая творческая деятельность педагога позволяет администрации удерживать его в профессии и создать эффективный кадровый резерв.

2. МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ АТТЕСТАЦИИ ПЕДАГОГОВ

2.1. Анализ теоретических подходов к исследованию методического сопровождения педагогических кадров

Методическое сопровождение педагогических кадров является важным элементом системы образования, направленным на профессиональное развитие педагогов и повышение качества образовательного процесса.

Термин «сопровождение» вошел в жизнь педагогического сообщества России в 90-х годах XX века. В исследованиях ученых Г. Л. Бадьер, М. Р. Битяновой, О. С. Газмана, Л. М. Митиной, Е. И. Казаковой, В. Ю. Кричевского, М. Н. Певзнера, А. П. Тряпициной, Л. Г. Тарита, Т. В. Чередниковой отмечается, что использование термина «сопровождение» продиктовано необходимостью подчеркнуть самостоятельность субъекта в принятии решений (сопровождать, а не направлять развитие человека) [12].

Существует достаточно обширный диапазон исследований, посвященных проблемам методического сопровождения профессионального развития педагога, которое многими учеными рассматривается как специально организованная система, включающая поддержку и помощь, сотрудничество и партнерское взаимодействие (О. С. Газман, Г. Л. Бадьер, Е. И. Казакова, О. Е. Кучерова, Г. А. Нагорная, М. М. Семаго, Т. В. Чередникова и др.).

В педагогической теории описываются различные аспекты методического сопровождения педагогических работников, такие как понятие, содержание и формы деятельности, роль методического сопровождения в профессиональном развитии педагогов (Г. Л. Бадьер, Ю. В. Васильев, О. С. Газман, В. И. Зверева, Э. Ф. Зеер, А. К. Маркова, М. М. Поташник, М. М. Семаго, Г. Н. Сериков, В. А. Сластенин, П. И. Третьяков, Т. И. Шамова и др.).

Теоретический анализ подходов к методическому сопровождению педагогов позволяет обобщить тенденции и приоритетные направления методической деятельности.

Теоретические подходы к исследованию методического сопровождения педагогических кадров представляют собой методологические рамки, с помощью которых анализируются и раскрываются основные характеристики и внутренние связи изучаемого объекта.

К основным теоретическим подходам, применяемым для исследования методического сопровождения педагогических кадров, относятся:

- концептуальный (понятийный) подход, ориентированный на анализ понятий, терминов и категорий, описывающих объект, позволяющий уточнить содержание методического сопровождения педагогических кадров через систематизацию ключевых характеристик;
- системный подход, рассматривающий исследуемый объект как систему, состоящую из взаимосвязанных элементов, сущность которых понимается через структуру, функции и взаимодействия частей. Он позволяет выявить закономерности функционирования и развития методического сопровождения педагогов в целом;
- структурно-функциональный подход, анализирующий структуру объекта и его функции в определенной среде или контексте через понимание того, как элементы связаны между собой и какую роль выполняют;
- организационный подход, сосредоточенный на структурировании процессов управления методическим сопровождением, включая организацию семинаров, тренингов, консультаций и наставничества;
- эмпирико-аналитический подход, основывающийся на сборе и анализе фактических данных, наблюдений и экспериментов, при котором суть методического сопровождения выявляется через обобщение эмпирической информации и установление закономерностей.

Выбор теоретического подхода зависит от целей исследования и доступных методов. Как правило, для глубокого понимания вопроса используют *сочетание нескольких подходов*, что позволяет получить более полное и многогранное представление о методическом сопровождении педагогов.

Сущность методического сопровождения педагогических кадров заключается в системной, целенаправленной и непрерывной поддержке педагогов в их профессиональной деятельности с целью повышения качества образовательного процесса и развития профессиональных компетенций.

Методическое сопровождение представляет собой комплекс мероприятий, направленных на поддержку и развитие профессиональной компетентности педагогов посредством систематической организации учебного процесса, диагностики образовательных потребностей, внедрения инновационных технологий и оценки результатов деятельности.

Структуру методического сопровождения можно представить следующим образом:

- диагностика и оценка, сбор и анализ информации о потребностях педагогов и эффективности их работы, формирование базы данных для выявления слабых сторон и разработки рекомендаций по улучшению;
- планирование и проектирование методического сопровождения, разработка программы/плана методического сопровождения, включающей цели, задачи, сроки исполнения и методы контроля;
- реализация методического сопровождения, организация обучающих мероприятий, мастер-классов, конференций, курсов повышения квалификации педагогов и др. Предоставление консультационной помощи и поддержки педагогам в освоении новых методик и технологий;
- контроль и мониторинг, включающий регулярное отслеживание хода реализации программы и промежуточных результатов, оценку удовлетворенности участников и внесение необходимых изменений в план/программу;
- анализ и коррекция методического сопровождения, подведение итогов реализованных мероприятий и проведение анализа полученных данных, выявление недостатков и разработка предложений по оптимизации методического сопровождения.

Каждый элемент структуры играет важную роль в процессе формирования эффективной системы методического сопровождения. Диагностика обеспечивает понимание текущих потребностей и проблем, планирование помогает определить направления развития, реализация включает практические мероприятия, контроль гарантирует соблюдение стандартов качества, а анализ способствует совершенствованию всей системы.

Методическое сопровождение является одним из эффективных инструментов саморазвития педагогического работника в том случае, если оно:

- опирается на систему мотивационной и ценностно-смысловой регуляции деятельности педагога, в основе которой лежит рефлексивный анализ профессиональной деятельности;
- включает в себя механизмы активизации профессиональных ресурсов педагога, основанные на понимании своих возможностей и потребностей.

2.2. Методическое сопровождение аттестации педагогов как инструмент профессионального развития

Аттестация, обладая достаточно высоким мотивационным потенциалом профессионального развития педагогических работников, является стимулом их активности и инициативы, становится важнейшим средством повышения качества предоставляемых педагогом образовательных услуг.

В то же время аттестация, если это не формальное, а серьезное мероприятие, почти всегда представляет собой стрессовый фактор для педагога. Одним из наиболее эффективных способов снятия стресса и превращения аттестации в механизм непрерывного развития педагогических работников является организация методического сопровождения аттестуемого педагогического работника.

Методическое сопровождение аттестации педагогических работников – это целенаправленный системно организованный процесс, обеспечивающий повышение эффективности подготовки педагогов к прохождению аттестации, включающий в том числе помощь в преодолении профессиональных затруднений. Субъектами сопровождения являются аттестуемые педагоги (сопровожаемые), координаторы по аттестации педагогов (сопровожающие). Отметим, что в Московской области создана система методического сопровождения аттестации педагогов, где значительная роль отводится муниципальным координаторам и координаторам образовательных организаций [11].

Качество методического сопровождения аттестации педагогических кадров в регионе во многом зависит от правильности принятых управленческих решений, базирующихся на основе анализа информации о деятельности различных служб, курирующих данное направление.

Для выявления факторов, влияющих на эффективность сопровождения аттестации, было проведено анкетирование педагогических и руководящих работников Московской области.

Количество респондентов, участвовавших в анкетировании, – 336 человек. Из них:

- руководители и заместители руководителей ОО – 30 человек;
- учителя – 180 человек;
- воспитатели – 62 человека;
- педагоги дополнительного образования – 40 человек;
- другие педагогические работники – 20 человек.

Наиболее ярко раскрывающим проблемы сопровождения аттестации педагогов стал вопрос анкеты «Кто оказывал Вам помощь при подготовке к аттестации?». Результат ответов на данный вопрос представлен на рисунке 2.

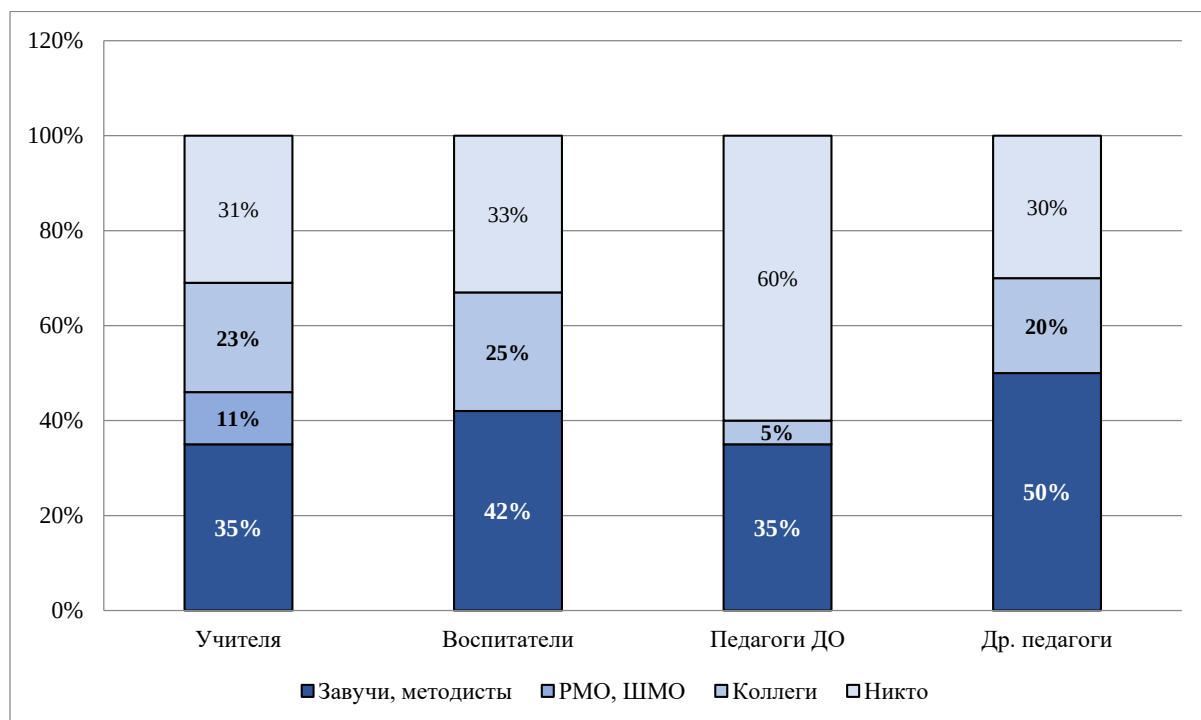


Рис. 2. Ответы на вопрос анкеты «Кто оказывал помощь при подготовке к аттестации?»

Как видно из рисунка, методическую помощь при подготовке к аттестации не получили более 30% учителей и воспитателей, 60 % педагогов дополнительного образования.

Проводимый в период с 2023 по 2025 год анализ деятельности координаторов, осуществляющих сопровождение аттестации педагогических работников образовательных организаций Московской области, выявил ряд проблем. К числу наиболее существенных относятся:

- отсутствие единого подхода и согласованной системы методического сопровождения аттестации педагогических работников в образовательных организациях Московской области;
- отсутствие своевременного информирования педагогических работников об изменениях, происходящих в процедуре аттестации педагогов;
- недостаточное использование возможностей аттестации для создания условий профессионального развития педагогов, в том числе организации методической работы по устранению профессиональных дефицитов, выявленных в процессе экспертизы.

Многие координаторы по аттестации и методические службы в образовательных организациях основное внимание уделяют оказанию индивидуальной помощи педагогам накануне проведения экспертизы их профессиональной деятельности или организации и проведения отдельных мероприятий по вопросам аттестации.

Методическое сопровождение аттестации педагогов – сложная и многоплановая работа, которая будет эффективной лишь в том случае, если будет реализован системный подход. Также необходимо, чтобы методическое сопровождение аттестации педагогических работников носило адресный характер, являясь для педагогов источником саморазвития.

Система сопровождения аттестации педагогических работников должна состоять из замкнутого цикла управления: цель и задачи → план → реализация плана → контроль за результатом (мониторинг, оценка и коррекция). Реализация плана и мониторинг (оценка) часто происходят одновременно, сопоставляются результаты реализации плана с поставленными задачами.

С целью содействия педагогу в построении и реализации его индивидуального маршрута профессионального развития должна быть сформирована система сопровождения аттестации педагогических работников.

Структурируя деятельность по методическому сопровождению аттестации педагогов, выделим ее основные направления:

Диагностико-аналитическое направление

Диагностика и анализ эффективности работы педагога:

- самоанализ эффективности работы педагога;
- анализ эффективности работы педагога завучем/методистом, обобщение и систематизация полученных данных с фиксацией типичных затруднений;
- самооценка профессиональной деятельности педагога;
- выявление профессиональных потребностей педагога.

Информационно-методическое направление

Формирование банка педагогической информации (нормативно-правовой, методической и др.) по вопросу подготовки к аттестации.

Ведение на сайте образовательной организации постоянной рубрики, посвященной аттестации педагогов.

Ознакомление педагогического коллектива:

- с нормативно-правовой базой аттестации;
- с требованиями, предъявляемыми к педагогу для установления квалификационной категории (первая/высшая/педагог-методист/педагог-наставник);
- с рекомендациями по подготовке к аттестации.

Учебно-методическое направление

Обеспечение непрерывности профессионального развития, осуществляемого в разных формах:

- курсы повышения квалификации;
- обучающие мероприятия, посвященные различным аспектам подготовки педагога к предстоящей аттестации: семинары, мастер-классы, круглые столы и др.;
- проектирование индивидуального маршрута подготовки к предстоящей аттестации.

Планирование и организация диссеминации инновационного опыта, представление передового педагогического опыта на различных методических мероприятиях.

Экспертиза программно-методической продукции педагога.

Организационно-технологическое направление

Обеспечение условий для эффективной подготовки педагога к предстоящей аттестации:

- составление графика прохождения аттестации;
- консультации по вопросам подачи заявлений на аттестацию на квалификационную категорию;
- оказание помощи педагогическим работникам в оформлении документов по аттестации.

Организация своевременной подачи заявлений педагогами на аттестацию в целях установления им квалификационных категорий.

Сопровождение педагогов при работе в РПГУ и ЕАИС ОКО.

Психолого-педагогическое направление

Оказание помощи аттестуемому педагогу в преодолении профессиональных и личностных проблем.

Мобилизация скрытых психологических ресурсов, обеспечивающих самостоятельное решение проблем.

Методическое сопровождение отдельного аттестуемого педагога должно быть личностно ориентированным и включать цепочку следующих действий:

- 1) актуализация профессиональных проблем педагога, их анализ;
- 2) осуществление поиска путей решения проблем, доведение до педагога сути выявленных проблем и вариантов их решения;
- 3) выбор педагогом путей решения проблем и построение плана работы (например, в формате ИОМ);
- 4) помощь и поддержка педагога на всех этапах реализации плана.

Эффективное методическое сопровождение является необходимым условием для преодоления существующих проблем в процессе подготовки и прохождения аттестации педагогическими работниками. Оно включает комплекс мероприятий, направленных на повышение качества подготовки педагогов к аттестации, и способствует:

- повышению осведомленности педагогов о процедуре аттестации;
- обеспечению необходимыми ресурсами и материалами для самостоятельной подготовки;
- созданию условий для снижения стресса и повышения уверенности в своих профессиональных качествах.

Анализ теории и практики методического сопровождения аттестации педагогических кадров позволяет сделать следующие выводы:

- цель методического сопровождения аттестации – профессиональное развитие педагогических работников для повышения качества образовательного процесса, что подчеркивает его стратегическую важность в системе образования;
- методическое сопровождение аттестации педагогов – это не набор разрозненных действий, а целостная, структурированная и многоаспектная система, требующая для своего изучения и реализации интеграции различных научных подходов;
- необходимо внедрить системный подход к методическому сопровождению аттестации в образовательные организации, что позволит педагогам достигать более высоких результатов, решать сложные профессиональные задачи;
- в рамках аттестации необходимо активно использовать такие формы оценки педагогической деятельности, которые ориентированы на стимулирование профессионального саморазвития педагога.

2.3. Формирующее оценивание как эффективная технология профессионального саморазвития педагогов в процессе аттестации

В современных условиях, когда требования к профессионализму педагогических работников неуклонно растут, в рамках аттестации должны использоваться такие формы оценки педагогической деятельности, которые ориентированы на стимулирование профессионального развития педагога.

Формирующее оценивание отвечает современным требованиям образования, является ведущей технологией, направленной на повышение качества образования не только через повышение образовательных результатов обучающихся, но и через формирование профессиональной компетентности педагогов.

Формирующее оценивание – это оценивание, осуществляемое по результатам собственного продвижения и влияющее на повышение роли самооценки. Упор переносится с внешней оценки на самооценивание. Формирующее оценивание при подготовке и прохождении педагогическими работниками аттестации – эффективный комплексный и системный подход к оценке результатов профессиональной деятельности и профессиональных компетенций педагога в течение всего межаттестационного периода.

Целесообразность применения формирующего оценивания связана с тем, что оно помогает педагогам более точно определить свои сильные и слабые стороны в работе, позволяет осознанно и целенаправленно развивать навыки и компетенции, способствует повышению качества педаго-

гической деятельности. Благодаря формирующему оцениванию педагоги становятся более ответственными и активными, стремятся к постоянному личностному и профессиональному росту и самосовершенствованию.

Формирующее оценивание как понятие и как технология оценки текущих образовательных достижений, появившееся в конце 60-х годов прошлого века в зарубежной науке (Б. Блум, Д. Мадаус, М. Скривен, Т. Хастинг и др.), активно используется сегодня. Формирующее оценивание получило свое развитие в системе отечественного образования в XX–XXI вв. благодаря работам таких ученых, как В. П. Беспалько и В. В. Краевский. На протяжении последних десяти лет в исследованиях отечественных педагогов и психологов описывались результаты успешного применения средств и методов формирующего оценивания для оценки результатов обучения в школьной практике (Е. Г. Бойцова, А. Б. Воронцов, Г. Б. Голуб, Е. Н. Землянская, Е. Б. Каныгин, Н. Н. Кохаева, О. Н. Крылова, М. А. Пинская, И. С. Фишман и др.).

Формирующее оценивание как термин пришел в категориальное поле отечественной педагогики сравнительно недавно, благодаря работам Е. Г. Бойцовой, О. Н. Крыловой, М. А. Пинской и др. [18; 21].

Формирующее оценивание – это активная оценка, самооценка, опора на оценочную самостоятельность, рефлексию и саморазвитие. Суть формирующего оценивания заключается в использовании самооценки для определения дальнейших шагов к улучшению собственных результатов. То есть «я оцениваю себя сегодня, чтобы понять, где я нахожусь, что мне нужно сделать завтра» [18].

Одним из основных принципов формирующего оценивания является его непрерывность и цикличность. Это означает, что оценка должна проводиться на протяжении всего процесса, а ее результаты – использоваться для корректировки этого процесса. Такой подход позволяет видеть свои успехи и недостатки, определять направления для своего дальнейшего развития.

Формирующее оценивание отличается от других видов оценки тем, что оно направлено на поддержку и развитие профессиональных компетенций педагогических работников. Другие виды оценивания, такие как оценивание в формате тестирования, могут измерять знания педагогов, но не помогают им развиваться в профессиональном плане.

Формирующее оценивание, как технология профессионального развития педагога, обладает следующими характеристиками:

- встраивается в процесс профессионального развития и является его существенной частью;
- предполагает обсуждение профессиональных целей с коллегами, заместителем директора по УВР, УМР, методистами;
- помогает осознать дефициты в профессиональной деятельности и найти способы их решения;
- вовлекает в процесс самооценивания, обеспечивает обратную связь, помогает осознать и скорректировать свою профессиональную деятельность;
- обеспечивает оценочную самостоятельность, рефлексию и саморазвитие.

Формирующее оценивание, применяемое в процессе подготовки педагога к аттестации, – это технология, основанная на обратной связи (эксперт – педагог; методист – педагог) и использовании самооценки результатов профессиональной деятельности (отрицательные результаты – направления саморазвития) для самоопределения дальнейших шагов к улучшению собственных показателей эффективности профессиональной деятельности [16; 25].

Формирующее оценивание при аттестации педагогов рассматривается как оценивание для профессионального саморазвития, поскольку оно:

- является текущим, а не итоговым, что дает педагогу возможность сделать выводы по его результатам;
- фокусирует внимание педагога на отслеживании и улучшении уровня профессионального развития, дает информацию, на основании которой педагоги принимают решения о путях его повышения;
- в большей степени направлено на самоанализ и самооценивание педагогом своей профессиональной деятельности, развитие навыков рефлексии;

- стимулирует мотивацию педагога, является средством построения индивидуальных образовательных траекторий в межаттестационный период [18; 21];
- проводится по критериям, обозначенным порядком аттестации, и соответствует профессиональным потребностям педагога.

Формирующее оценивание способствует созданию благоприятной атмосферы в образовательных организациях, содействующей формированию эффективных инструментов методического сопровождения аттестуемых педагогов. Создается мотивирующая среда, когда педагоги знают, что их работа оценивается и признается – это стимулирует их к дальнейшему профессиональному росту и развитию.

Применение формирующего оценивания при подготовке педагога к аттестации влияет на следующие направления профессиональной деятельности:

- *развитие профессиональных компетенций*. Формирующее оценивание направлено на выявление и развитие ключевых компетенций педагогов, необходимых для успешного прохождения аттестации;
- *индивидуализация образовательного опыта*. Педагоги получают обратную связь, позволяющую адаптировать образовательный процесс к своим потребностям и эффективно готовиться к аттестации;
- *рефлексия и саморазвитие*. Формирующее оценивание стимулирует педагогов к регулярной рефлексии и постоянному профессиональному росту.

Стратегия формирующего оценивания включает следующие этапы:

- 1) определение наиболее значимых для педагога критериев и показателей, подлежащих оцениванию, перевод их в измеряемые планируемые результаты;
- 2) изучение и оценка достигнутых педагогом результатов профессиональной деятельности по выбранным ранее критериям и показателям, получение объективной персонифицированной информации о комплексе профессиональных дефицитов, осознание необходимости преобразования своего профессионального опыта;
- 3) изучение инструктивной и методической литературы, лучшего опыта педагогов-практиков, обучение на курсах повышения квалификации, участие в научно-практических конференциях, овладение инновационными методами и технологиями обучения, самообразование; организация деятельности по достижению планируемых результатов.

Опираясь на нормативно-правовую базу аттестации, отметим, что процедура оценивания осуществляется:

- в соответствии с критериями, обозначенными приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» [3];
- по показателям, заложенным в региональных методиках оценки профессиональной деятельности аттестуемых различных субъектов Российской Федерации.

Рекомендации по внедрению технологии формирующего оценивания

Технология формирующего оценивания, реализуемая заместителем директора образовательной организации по учебно-методической работе/методистом/старшим воспитателем/наставником в образовательной организации, координирующим и курирующим аттестацию педагогических работников образовательных организаций (координатор ОО), в формате методического сопровождения аттестации педагога может быть представлена в виде четкой последовательности шагов.

Шаг 1. Диагностика уровня подготовки педагога с целью выявления профессиональных дефицитов и разработки стратегии достижения педагогом результатов профессиональной деятельности по критериям и показателям.

Формирующее оценивание начинается на этапе разработки стратегии по подготовке педагога к прохождению аттестации. Для этого необходимо определить уровень его подготовки к аттестации, проанализировать результаты, достигнутые в профессиональной деятельности.

Шаг 2. Определение цели как условия достижения результатов.

В постановке цели необходимо отталкиваться от профессиональных потребностей педагога. Цель должна быть конкретной, измеримой, значимой, достижимой и ограниченной по времени.

Шаг 3. Формулировка задач как последовательности шагов при подготовке и прохождении аттестации.

Определить, что нужно сделать, чтобы добиться цели – успешно пройти аттестацию. Это и есть задачи по подготовке к процедуре аттестации.

Например, цель: педагог должен успешно пройти аттестацию.

Чтобы достичь цели, аттестуемый должен решить следующие задачи:

- определить, что ему необходимо сделать в межаттестационный период, узнать, по каким критериям и показателям его будут оценивать специалисты экспертных групп, выявить свои профессиональные дефициты, продумать, каким образом он может развиваться в различных направлениях;

- поставить перед собой ряд задач по преодолению профессиональных дефицитов, которые он должен выполнить в межаттестационный период;

- подготовиться к экспертизе профессиональной деятельности, выйти на аттестацию и получить заявленную квалификационную категорию.

Следуя заданием координатора ОО, педагог анализирует свои результаты и достижения профессиональной деятельности, систематизирует имеющиеся материалы в соответствии с разделами экспертного заключения, планирует свой индивидуальный образовательный маршрут исходя из результатов анализа, готовит подтверждающие документы.

Координатору ОО необходимо:

- сохраняя оптимальный уровень трудности, обеспечить педагогу достижение успеха и регулярную мотивацию;

- сделать так, чтобы задачи, которые ставит перед собой педагог, пробуждали у него интерес;

- при необходимости помочь педагогу в решении поставленных задач.

Шаг 4. Определение критериев и показателей профессионального саморазвития педагога.

Одной из составляющих процесса аттестации является информационно-методическое сопровождение, которое включает в себя ознакомление с нормативной базой, методическими материалами, обеспечивающими единство подходов и требований к процедуре аттестации.

В начале учебного года координатор ОО проводит семинары по ознакомлению педагогов с процедурой прохождения аттестации, с ее этапами, требованиями и критериями оценивания. На этих семинарах рассказывается и показывается, на что педагогу следует обратить внимание, подробно рассматривается форма экспертного заключения (критерии и показатели оценивания) и приложения к нему, выявляются сильные и слабые стороны педагогов.

Необходимо, чтобы педагоги самостоятельно определили критерии и показатели профессионального саморазвития. Тогда они будут понимать, чего от них ждут, и смогут варьировать свою работу по данным критериям и показателям так, чтобы сделать ее более эффективной.

На протяжении межаттестационного периода координатор ОО оказывает педагогу консультационную помощь и осуществляет корректирующую функцию.

Основанием для оценки эффективности и качества профессиональной деятельности педагогов становится представление результатов профессиональной деятельности, оформленных с использованием электронных ресурсов, в соответствии с оцениваемыми при проведении процедуры экспертизы показателями.

Следует отметить, что некоего образца портфолио или исчерпывающего перечня материалов, входящих в него, не существует и не может существовать. Педагог сам определяет свои достижения и то, что хочет продемонстрировать как результаты своей работы. При сборе аттестационных материалов педагогу важно ориентироваться на форму экспертного заключения и приложения к нему и осветить самые разные аспекты своей работы. Данная работа является творческой, позволяющей педагогу руководить процессом оценки своего труда. За время, затраченное на подготовку аттестационных материалов, педагог приобретает опыт профессионального роста.

Шаг 5. Оценка деятельности педагогов в соответствии с критериями и показателями, используемыми в регионе в процессе аттестации.

Формирующее оценивание предполагает самооценку педагогом своей профессиональной деятельности. Самооценка должна осуществляться в соответствии с критериями и показателями, отраженными в форме экспертного заключения.

Шаг 6. Обратная связь: педагог – координатор ОО, педагог – педагог, координатор ОО – педагог.

Педагоги учатся отмечать свои слабые и сильные стороны и анализируют собственный прогресс. Обратная связь позволяет вовремя определить проблемы педагогов и помочь им добиться успехов.

Обратная связь должна быть в трех направлениях:

1) *от педагога к координатору ОО.* Этот тип обратной связи поможет узнать, есть ли у педагогов трудности;

2) *от педагога к педагогу.* Обратная связь между педагогами происходит в ходе взаимного оценивания;

3) *от координатора ОО к педагогу.* Педагог должен постоянно получать отзывы о своей работе. Только в этом случае он сможет понять ошибки и не допустить их в будущем. Обратная связь координатора ОО должна быть конкретной и конструктивной.

Шаг 7. Отслеживание прогресса, сравнение результатов профессиональной деятельности педагога с предыдущим уровнем их достижений.

Благодаря тому, что координатор ОО и педагог совместно оценивают результаты обучения с целью выработки общих подходов, между ними повышается уровень доверия. Кроме того, подобная совместная деятельность позволяет разделить ответственность за результаты.

Шаг 8. Оценка возможностей педагога, определение места аттестуемого на пути достижения поставленной цели.

Во-первых, это поможет определить трудности, с которыми аттестуемые педагоги сталкиваются, и восполнить эти пробелы, помочь с этими трудностями, найти пути решения. Во-вторых, позволит поделиться результатами проведенного анализа с педагогами, которые хотят пройти процедуру аттестации.

Важно, применяя формирующее оценивание, постепенно сокращать объем поддержки со стороны координатора ОО. В итоге педагог должен принять полную ответственность за подготовку к собственной аттестации.

Шаг 9. Корректировка индивидуального образовательного маршрута.

Индивидуальный образовательный маршрут – это персональный путь педагога по выполнению индивидуального плана, представляющего собой комплекс мероприятий, разработанных с учетом его потребностей и возможностей и обеспечивающих реализацию личностного и профессионального потенциала. Индивидуальный маршрут можно характеризовать также как организационно-методический инструмент, обеспечивающий прогрессивное профессиональное развитие педагога. Индивидуальный маршрут подготовки к аттестации есть не что иное, как процесс постепенного движения к намеченной ступени профессионального развития, а присвоение желаемой квалификационной категории – реальный результат ее достижения, демонстрирующий поступательный характер самосовершенствования педагога. С учетом результатов координатор ОО совместно с педагогом выстраивают и корректируют индивидуальный образовательный маршрут.

Подводя итоги, стоит отметить, что формирующее оценивание привносит в процесс аттестации новые подходы, сосредотачивая внимание не только на конечных результатах, но и на индивидуальных шагах педагогов в процессе обучения. Акцент на рефлексии, индивидуализации и взаимодействии в образовательном сообществе оказывает положительное воздействие на мотивацию и профессиональную уверенность. Работа с педагогами по осознанию и осмыслению собственных проблем включает в себя не только технические методы, но и развитие эмоционального интеллекта, способности к саморегуляции и стремление к постоянному профессиональному развитию.

Формирующее оценивание является эффективной технологией профессионального развития педагогов в процессе аттестации, поскольку обладает высоким мотивационным потенциалом и успешно встраивается в траекторию профессионального саморазвития и самосовершенствования

педагогов. Формирующее оценивание предполагает не только самооценку профессиональных достижений педагога, но и их глубокий самоанализ с целью выявления профессиональных дефицитов и определения индивидуальной траектории профессионального саморазвития.

Таким образом, применение формирующего оценивания в процессе подготовки педагогов к аттестации обогащает образовательную практику и способствует повышению качества образования.

3. МОДЕЛИРОВАНИЕ ПРОЦЕССА УПРАВЛЕНИЯ МЕТОДИЧЕСКИМ СОПРОВОЖДЕНИЕМ АТТЕСТАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ

3.1. Модель методического сопровождения профессионального роста педагогов в процессе аттестации

В современных условиях постоянных изменений, неопределенности и непредсказуемости повышение профессионального роста педагогических работников становится неотъемлемой частью современного образования.

Тотальная нехватка времени и многозадачность работы современного педагога выдвигают на передний план методическое сопровождение педагогов со стороны методических служб как оптимальную форму саморазвития и самосовершенствования. Сопровождение становится действенным механизмом профессионального роста педагога в межаттестационный период.

Анализ деятельности методических служб по сопровождению аттестации педагогических работников выявил тот факт, что основное внимание уделяется оказанию индивидуальной помощи педагогам накануне аттестации или проведению различных мероприятий по данной теме.

Безусловно, осуществление методическими службами систематической работы по методическому сопровождению профессионального роста педагогов в процессе аттестации позволило бы:

- обеспечить персонифицированный подход в осуществлении работы, направленной на непрерывный профессиональный рост педагогических работников;
- организовать индивидуальное сопровождение педагога, основанное на устранении профессиональных дефицитов, выявленных при экспертизе и отраженных в экспертном заключении об уровне квалификации педагогического работника.

В связи с вышеперечисленным была создана *концептуальная модель методического сопровождения профессионального роста педагогов в процессе аттестации* (рис. 3). Модель выступает основой обновления методического сопровождения аттестации педагогических работников Московской области и построения технологии управления непрерывным профессиональным ростом педагогов.

Структура модели рассматривается как целостная, иерархически выстроенная совокупность связанных смыслом понятий и идей, инициирующих процессы саморазвития личности педагога.

Данная модель предназначена для использования муниципальными методическими службами и методическими службами образовательных организаций при проведении работы с педагогическими работниками. Использование модели обеспечит получение объективной персонифицированной информации о комплексе профессиональных дефицитов педагогического работника, выявленных результатами аттестации, осознание педагогом необходимости преобразования своего профессионального опыта, принятие системности и непрерывности саморазвития на протяжении последующего межаттестационного периода, позволит включить его в процесс активного профессионального саморазвития.

Модель методического сопровождения профессионального роста педагогов в процессе аттестации представляет собой целостную систему следующих взаимосвязанных компонентов:

- *концептуально-целевой блок* (цель, основные подходы и принципы);
- *организационно-содержательный блок* (управление карьерными стратегиями педагога);
- *инструментально-процессуальный блок* (этапы сопровождения, технологии, методы и формы);
- *аналитико-результативный блок* (инструменты оценивания).

Концептуально-целевой блок

Концептуально-целевой блок определяет стратегический ориентир модели. В блоке зафиксированы ведущие подходы и принципы.

Целью является создание единой системы методического сопровождения профессионального роста педагога в процессе аттестации в регионе. В основе лежат принципы системности и непрерывности, целостности и взаимосвязи, сознательности и активности. В качестве основополагающих определены личностно ориентированный, дифференцированный, индивидуальный (персонифицированный), системный и комплексный подходы.



Рис. 3. Модель методического сопровождения профессионального роста педагогов в процессе аттестации

Организационно-содержательный блок

Организационно-содержательный блок отражает основные этапы профессионального роста педагога, структурируя их по уровням с указанием категорий педагогических работников.

Профессиональный рост педагога – это сложное педагогическое явление, этапами которого выступают *самоопределение, саморазвитие, самореализация и самосовершенствование*.

Первый этап (1-й уровень) – профессиональное самоопределение педагога (выпускники педагогических вузов, лица без педагогического образования, лица без опыта работы педагогом).

Профессиональное самоопределение – это поиск и нахождение личностного смысла в выбранной и осваиваемой профессиональной деятельности [23].

Профессиональное самоопределение включает следующие направления:

- адаптация и социализация;
- рефлексия (самоанализ, самооценка);
- целеполагание, проектирование профессионального роста.

В качестве возможных организационных решений вопросов управления профессиональным самоопределением молодых специалистов могут быть предложены следующие:

- введение в должность (знакомство с должностными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к педагогу);
- проведение необходимого обучения; контроль и оценка уроков/занятий и внеурочных мероприятий, проводимых молодым специалистом;
- определение уровня сформированности у молодых специалистов профессионально значимых качеств и области педагогических затруднений;
- развитие способности к рефлексии собственной профессиональной деятельности;
- выявление профессиональных проблем молодых педагогов и содействие их решению.

Оказание практической помощи молодым педагогам в их адаптации к работе в образовательной организации возможно через деятельность методических объединений, организацию системы наставничества.

Рефлексивный подход включает у молодого педагога самоанализ и самооценку собственной профессиональной деятельности. Рефлексия (от лат. *reflexio* – обращение назад) – это обращение субъекта на себя самого, на свое знание или на свое собственное состояние. Одновременно необходим контроль с конструктивным анализом ошибок со стороны администрации образовательной организации.

Целесообразно также продумать систему дополнительного поощрения педагога за успешное решение поставленных задач или формулировку профессиональных перспектив.

Второй этап (2-й уровень) – профессиональное саморазвитие педагога (молодые специалисты, педагоги, подтвердившие соответствие занимаемой должности).

Профессиональное саморазвитие педагога предполагает построение стратегии собственной профессиональной деятельности.

Профессиональное саморазвитие включает следующие виды деятельности:

- выбор направлений;
- выбор средств (методов, способов, технологий, программ);
- разработка программы профессионального саморазвития и ее реализация.

Большое значение на этапе профессионального саморазвития имеет диагностика профессиональных результатов педагога, поскольку знание педагогом своих сильных и слабых сторон выступает в качестве условия определения перспективных линий профессионального развития. Она может проводиться как самим педагогом (самообследование, самодиагностика), так и администрацией образовательной организации. Помочь педагогу разработать программу профессионального саморазвития и реализовать ее на практике могут школьные методические объединения, а также наставники, курирующие молодых специалистов.

Третий этап (3-й уровень) – профессиональная самореализация педагога (педагоги, аттестованные на первую и высшую квалификационные категории).

Самореализация педагога – это процесс достижения педагогом практических результатов педагогической деятельности.

Профессиональная самореализация включает следующие направления:

- достижение поставленных целей;
- профессиональная компетентность;
- профессиональное мастерство;
- профессиональный успех.

Самореализация педагога в профессиональной деятельности соотносится с построением стратегии профессионального роста, достижением поставленных профессиональных целей, предполагает процесс профессионального самообразования. Достижение профессиональной самореализации подразумевает сформированность у педагога высокого уровня компетентности и мастерства, характеризуется качеством профессиональной деятельности и самостоятельностью. На стадии профессиональной самореализации педагог уже не нуждается в помощи администрации или наставника.

Четвертый этап (4-й уровень) – профессиональное самосовершенствование (педагоги, аттестованные на квалификационные категории «педагог-методист» и «педагог-наставник»).

На этапе самосовершенствования происходит осознание педагогом необходимости поиска новых возможностей профессионального саморазвития, целенаправленного формирования профессионально значимых качеств в соответствии с внешними требованиями и личной программой развития. В основе данного процесса лежит корректировка устаревшего опыта работы, постановка новых задач и перспектив, творчество и новаторство.

Профессиональное самосовершенствование включает следующие направления:

- самоактуализация и постановка новых перспектив;
- профессиональное творчество;
- профессиональное новаторство.

Педагог на данном этапе сам становится инициатором педагогических нововведений, он способен к активной инновационной деятельности, практико-ориентированному взаимодействию с коллегами. У него появляется желание заниматься решением экспериментальных и исследовательских задач, разработкой новых образовательных технологий на основе имеющегося опыта работы, обучением молодых специалистов.

На всех этапах профессионального развития педагога необходимо методическое сопровождение подготовки педагогических работников к аттестации с учетом индивидуальных особенностей педагогов, уровня их профессионального развития, стремления к личностному росту и самоактуализации.

Организованное таким образом методическое сопровождение аттестации педагогов позволит:

- привлечь и эффективно использовать личностные и профессиональные качества педагогов, вносить существенный вклад в развитие образовательной организации;
- удержать молодых педагогов, организовать наставничество, преемственность;
- вовлечь педагогов в инновационные процессы;
- развивать талантливых педагогов, признавать их способности.

Описанная система работы будет способствовать созданию педагогической среды, в которой каждый педагог найдет себя и станет востребован, осознает себя талантливым и перспективным специалистом, способным показывать высокие результаты труда и демонстрировать лучшие профессиональные качества.

Инструментально-процессуальный блок

Инструментально-процессуальный блок раскрывает технологическую сторону модели. Он структурирует этапы методического сопровождения аттестации педагогов, описывает применяемые технологии, методы и формы.

К основным этапам методического сопровождения относятся:

- аналитико-диагностический (углубленная диагностика профессиональных дефицитов, выявление «слабых зон»);
- проектировочный (совместное с методической службой/завучем/ наставником проектирование индивидуального маршрута);

- практический (активная работа по устранению пробелов, тренировочное заполнение формы экспертного заключения, пробная экспертиза аттестационного портфолио (моделирование);
- рефлексивно-оценочный (самооценка готовности, анализ итогов аттестации, планирование дальнейшего роста (на следующую категорию или подтверждение).

При организации методического сопровождения необходимо обеспечить педагогам возможность выступить активными участниками проектирования собственной профессиональной карьеры, поэтому целесообразно использовать активные и интерактивные, личностно ориентированные и дифференцированные технологии (например, технологию формирующего оценивания), дискуссии, тренинг-методы и др.

Формы организации методического сопровождения аттестации должны подбираться с учетом особенности каждого педагога, поэтому в приоритете будут те, которые позволяют осуществлять индивидуальный (персонифицированный) подход.

Аналитико-результативный блок

Аналитико-результативный блок выполняет оценочную функцию. Он предполагает оценивание сформированности системы методического сопровождения педагога в межаттестационный период – насколько данная система способствует его профессиональному росту.

Оценка результативности научно-методического сопровождения профессионального роста педагога проходит в форме мониторинга и экспертизы. Также организуется деятельность педагога по рефлексии, включающая самоконтроль, самодиагностику и самооценку и позволяющая ему самостоятельно определять уровень своего профессионального развития и осуществлять свое продвижение от базового уровня к повышенному и творческому.

Представленная модель функционирует как цикл во взаимосвязи и динамике блоков (системообразующий фактор):

- концептуально-целевой блок задает цель (успешная аттестация) и принципы работы;
- организационно-содержательный блок подбирает конкретные мероприятия (курсы, консультации, формы) под данную цель;
- инструментально-процессуальный блок реализует эти мероприятия по этапам, применяя технологии и методы;
- аналитико-результативный блок собирает данные о ходе и итогах, сравнивает с плановыми показателями.

Если результаты аттестации педагогических работников отклоняются от нормы (например, большой процент отказов и отзывов заявлений на аттестацию), вырабатываются корректирующие воздействия, которые возвращаются на уровень концептуального и организационного блоков (уточнение подходов, пересмотр содержания или инструментов).

Таким образом, модель обладает свойством саморегуляции и адаптивности к изменяющимся условиям (обновление нормативной базы, появление новых направлений дополнительного образования, изменение состава экспертных групп).

Внедрение модели способствует повышению объективности аттестации, снижению стресса у педагогов и формированию культуры профессионального саморазвития.

Методическое сопровождение аттестации – это деятельность по разрешению актуальных проблем педагогов и созданию условий для их непрерывного саморазвития и самосовершенствования. Разработанная модель выступает основой обновления системы методического сопровождения аттестации педагогических работников и построения технологии управления непрерывным профессиональным ростом педагогов как на муниципальном уровне, так и на уровне образовательной организации.

Необходимым условием методического сопровождения аттестации педагогов становится:

- выявление потенциальных возможностей педагогов;
- выстраивание индивидуального маршрута педагога по повышению профессионального роста в межаттестационный период;
- заинтересованность педагога в своем профессиональном росте.

Профессиональный рост педагога в межаттестационный период – сложный процесс, включающий формирование мотивов профессиональной деятельности, знаний и умений, профессионально важных качеств личности, что, в свою очередь, предполагает создание гибкой, обоснованной системы самообразовательной работы, учитывающей логику и специфику педагогической деятельности, ее оптимизацию на основе современных методов и технологий.

Основные этапы проектирования профессионального роста педагога:

1. Определение ключевых профессиональных характеристик, которыми должен обладать педагог, и соотнесение их с критериями оценки квалификации, обозначенными Порядком аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.
2. Анализ собственной педагогической деятельности, выявление потребностей профессионального развития.
3. Определение приоритетных направлений профессионального развития, способов и временных сроков.
4. Определение количественных характеристик эффективности профессионального развития.
5. Разработка «маршрутов» профессионального развития по выбранным направлениям, плана мероприятий.

В ходе анализа собственной педагогической деятельности педагогу необходимо определить, насколько результативно он осуществляет образовательную деятельность, зафиксировать и оценить достижения своих учеников, а также изучить рекомендации и замечания, полученные в ходе предыдущей аттестации. Все это позволит продумать основные шаги по повышению профессиональной компетентности и качества осуществляемой работы путем структурирования процессов профессионального развития и саморазвития [15].

При проектировании профессионального роста педагог может применить *метод самоуправления по целям* – это метод планирования, предусматривающий определение *количественно измеримых целей*. Благодаря тому, что в основе данного метода лежит организованный и систематизированный подход, дающий возможность сконцентрироваться на поставленных целях, его использование позволит педагогу добиться значительных успехов в работе и перейти на качественно новый уровень профессионального развития.

Чтобы правильно сформулировать цели, педагогу следует:

- определить показатели эффективности своей работы, релевантные требованиям Порядка аттестации;
- зафиксировать существующие на данный момент значения по каждому показателю;
- составить план улучшения данных показателей и сформулировать это в виде четких, лаконичных целей.

Система методического сопровождения профессионального роста педагога должна осуществляться на основе результатов аттестации педагогов на квалификационные категории и содержать следующие компоненты:

- 1) краткая характеристика актуального состояния аттестации педагогических работников в муниципальном образовании/образовательной организации;
- 2) краткая характеристика проектируемой системы методического сопровождения профессионального роста педагога, разработанной на основе региональной модели исследования профессиональных компетенций учителей;
- 3) планы/программы профессионального роста педагогических работников.

План/программа профессионального роста педагога включает следующие разделы:

1. Диагностика профессиональных затруднений педагога по результатам прошедшей аттестации.
2. Планируемые изменения в профессиональной компетентности и профессиональной деятельности педагога.
3. Содержание работы по повышению профессиональной компетентности и результативности профессиональной деятельности педагога.

Диагностика профессиональных затруднений педагога по результатам прошедшей аттестации осуществляется на основании экспертного заключения и приложения к нему и включает в себя следующие разделы:

1. Анализ показателей продуктивности образовательной деятельности.
2. Анализ продуктивности деятельности педагогического работника по развитию обучающихся.
3. Анализ продуктивности личного вклада педагогического работника в повышение качества образования.
4. Анализ показателей профессиональной компетентности.

Важно, чтобы результаты диагностики не становились инструментом жестких управленческих изменений. Полученные данные должны встраиваться в содержание методического сопровождения аттестации.

Необходимо также отметить, что процесс методического сопровождения аттестации педагогического работника способствует его профессиональному росту и является одним из эффективных инструментов саморазвития только в том случае, если он:

- опирается на систему мотивационной и ценностно-смысловой регуляции деятельности педагога, в основе которой лежит рефлексивный анализ профессиональной деятельности;
- включает в себя механизмы активизации профессиональных ресурсов педагога, основанные на понимании своих возможностей и потребностей;
- соотносится с основными приоритетными направлениями развития системы образования.

Именно тогда методическое сопровождение аттестации педагога может рассматриваться как возможность самоизменения личности на основе наиболее полного раскрытия способностей и потенциальных возможностей в профессиональной деятельности, сопровождающаяся количественными и качественными, содержательными и структурными преобразованиями.

3.2. Концептуальная модель регионального управления системой методического сопровождения аттестации педагогических кадров

Выявленные в процессе анализа деятельности координаторов, осуществляющих сопровождение аттестации педагогических работников образовательных организаций Московской области, проблемы стали основанием для рассмотрения необходимости разработки документа стратегического планирования, отражающего ведущий замысел, на основании которого планируется развитие региональной системы методического сопровождения аттестации педагогических кадров как единого пространства, определяющего ее сущность и целостность. Таким документом стала *концепция*, включающая идеи по преобразованию указанной системы в регионе.

Целесообразность разработки концепции обусловлена необходимостью поиска эффективных методов, форм, средств методического сопровождения аттестации педагогов как одного из важнейших условий их профессионального развития.

В методологии понятие «концепция» (от лат. «conceptio» – понимание, система; «conspicere» – схватывать, думать, замыслить) имеет такие значения, как способ трактовки какого-либо предмета, явления, процесса или обозначения единого замысла, ведущей мысли. Таким образом, при первичном анализе термина можно выделить как минимум две характеристики концепции: во-первых – концепция, функционирующая в «проектном формате», отражающая авторский замысел, во-вторых – концепция как система [8, с. 42].

По мнению ученых, понятие «концепция» подразумевает стратегию действий, определенную систему понимания, в которой должны присутствовать не только декларации, но и обоснования и доказательства необходимости и достаточности концепта [24, с. 82].

Структура концепций, разрабатываемых в качестве основополагающих документов, как правило, содержит следующие разделы:

- общие положения: информация направленности концепции, соответствие нормативным актам;
- современное состояние, тенденции развития и анализ проблем, требующих решения;
- цели, принципы, задачи, основные направления развития;
- механизмы (инструменты) реализации [24, с. 83].

Вопросы сопровождения профессионального развития педагогических работников отражены в некоторых нормативно-правовых актах. Например, в Концепции создания единой феде-

ральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (распоряжение Минпросвещения России от 6 августа 2020 года № Р-76) научно-методическое сопровождение педагогических работников раскрывается как совокупность взаимосвязанных и интегрированных между собой субъектов научно-методической деятельности федерального, регионального и муниципального уровней, обеспечивающих сопровождение в повышении квалификации, переподготовке, в том числе с учетом выявления профессиональных дефицитов и построения на их основе индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства, а также использования стажировочных площадок, сетевых форм взаимодействия и внедрения механизмов наставничества [4; 5].

На основании указанной концепции выявление профессиональных дефицитов педагогов осуществляется в процессе проведения диагностических работ, оценивающих профессиональную компетентность педагогов.

Концепция развития региональной системы методического сопровождения аттестации педагогических кадров – это прогнозная концепция, созданная для решения актуальных задач аттестации педагогов, в процессе которой происходит оценивание не только *профессиональной компетентности*, но и *результатов профессиональной деятельности* аттестуемого педагога. Она обобщает практику развития системы методического сопровождения аттестации педагогических работников в регионе, определяет тенденции и перспективы ее совершенствования.

Концепция развития региональной системы методического сопровождения аттестации педагогических кадров предполагает единство слагающих ее компонентов и представляет собой систему взглядов, включающую целостное видение данного процесса, его сущность и содержание, механизмы, лежащие в основе функционирования и преобразования.

В состав концепции входят:

- ведущая проблема;
- анализ сложившейся ситуации, породившей проблему;
- цели и задачи;
- идеи, отражающие суть замысла;
- механизмы решения поставленной проблемы; критерии эффективности [8, с. 42].

Концепция развития системы методического сопровождения аттестации педагогических кадров (далее – Концепция)

I. Общие положения

Концепция направлена на повышение качества методического сопровождения аттестации педагогических работников и создание эффективной модели регионального управления системой методического сопровождения аттестации педагогических кадров.

1.1. Правовая основа Концепции

Концепция разработана в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ, приказом Минпросвещения России от 24.03.2023 № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», нормативными актами региона, регламентирующими аттестационные процедуры и требования к профессиональному уровню педагогов.

1.2. Концепция как документ стратегического планирования

Концепция является основой стратегического планирования совершенствования методического сопровождения аттестации педагогических работников в регионе. Необходимость разработки и внедрения представленной Концепции обусловлена современными тенденциями развития системы образования и особенностями проведения процедуры аттестации педагогических кадров в регионе.

Основные идеи Концепции:

- создание единого информационно-методического пространства, обеспечивающего стандартизацию требований, методов и инструментов сопровождения аттестации педагогических ра-

ботников на всех уровнях – от регионального до уровня образовательной организации; структурированная система взаимодействия всех заинтересованных сторон процесса аттестации педагогов в регионе;

- акцент на усиление внутренней мотивации, осознание педагогом того, что главная цель аттестации – профессиональное развитие; опора на оценочную самостоятельность и рефлекссию;
- непрерывность профессионального развития педагога на основе учета результатов аттестации;
- переход от эпизодического к долгосрочному методическому сопровождению аттестации педагогов.

II. Анализ состояния методического сопровождения аттестации педагогических работников в регионе

2.1. Современное состояние и проблемы методического сопровождения аттестации педагогов

Сегодня в Московской области создана и успешно функционирует система аттестации педагогических работников. Разработаны оценочные материалы для проведения экспертизы профессиональной деятельности педагогов по всем педагогическим должностям, содержащие унифицированные критерии и показатели. Организована деятельность экспертных групп, в состав которых входят лучшие педагоги региона.

К числу наиболее существенных проблем методического сопровождения аттестации педагогов в регионе относятся отсутствие единого подхода и согласованной системы методического сопровождения аттестации педагогических работников в образовательных организациях Московской области на всех уровнях: от регионального до уровня образовательной организации.

Необходимо спроектировать единое пространство методического сопровождения аттестации педагогических работников в регионе.

2.2. Основные внутренние факторы, обуславливающие возникновение проблем у педагогов в процессе подготовки и прохождения аттестации

2.2.1. Недостаточная информированность педагогов. Отсутствие полной и актуальной информации о графике прохождения аттестации, процедурах экспертизы, критериях оценки профессиональной деятельности педагога, требованиях, предъявляемых к предоставляемым на экспертизу материалам.

2.2.2. Отсутствие качественной методической поддержки. Недостаточное количество мероприятий, направленных на информирование и подготовку педагогов к прохождению аттестации.

Результаты анкетирования председателей экспертных групп, проводимого в марте 2025 года, выявили:

- низкий уровень подготовки к аттестации почти у 1/3 аттестуемых педагогов (28,4%);
- низкий уровень эффективности работы почти у половины координаторов по аттестации в образовательной организации (44,6%).

2.2.3. Нехватка ресурсов для самообразования, отсутствие быстрого доступа к актуальным материалам по аттестации педагогов, размещенным, например, на сайте образовательной организации.

Мониторинг сайтов образовательных организаций, проведенный в марте 2025 года, в котором участвовали 122 сайта ОО из 37 муниципальных образований (случайная выборка), выявил отсутствие или низкое качество наполнения раздела «Аттестация педагогических работников»:

- 15,6% – на сайте ОО нет раздела «Аттестация педагогов»;
- 22,1% – представлена устаревшая информация;
- 90,2% – отсутствует перспективный план аттестации педагогов;
- 89,4% – отсутствует план методического сопровождения аттестации на текущий учебный год;
- 85,3% – отсутствуют методические материалы ОО;
- 83,7% – отсутствует список аттестуемых на текущий учебный год;
- 28,7% – не представлена нормативно-правовая база аттестации;
- 34,4% – не представлен график аттестации на текущий учебный год;

42,7% – не представлена Инструкция по подаче заявления на РПГУ;

63,2% – не представлены формы экспертных заключений.

2.2.4. Недостаточное использование возможностей аттестации для создания условий профессионального развития педагогов, в том числе организации методической работы по устранению профессиональных дефицитов, выявленных в процессе аттестации.

III. Стратегия развития системы методического сопровождения аттестации педагогических работников

3.1. Цели и задачи Концепции

Цель: создание устойчивой, эффективной и комплексной системы методического сопровождения аттестационной деятельности педагогов, ориентированной на достижение высокого уровня профессионализма каждого учителя.

Задачи:

- формирование единого пространства методического сопровождения аттестации педагогических работников в регионе, обеспечивающего преемственность на различных уровнях (регион, муниципалитет, образовательная организация);
- информирование и обучение координаторов, вовлеченных в сопровождение аттестации педагогов;
- регулярная оценка результатов внедрения Концепции, мониторинг динамики изменений уровня готовности педагогов к аттестации.

3.2. Основная идея Концепции

В основе Концепции лежит идея сформировать *архитектуру единого методического сопровождения аттестации педагогов* на всех уровнях: от регионального до уровня образовательной организации. Проектирование единого пространства методического сопровождения аттестации педагогических работников в регионе является важной задачей, позволяющей обеспечить преемственность на различных уровнях (регион, муниципалитет, образовательная организация).

Архитектура единого методического сопровождения аттестации педагогических работников на всех уровнях (от регионального до уровня образовательной организации) включает следующие аспекты:

- *На региональном уровне:* разработка унифицированных рекомендаций по формированию системы методического сопровождения аттестации педагогических работников, оказание методической и содержательной поддержки, обеспечение взаимодействия с субъектами методического сопровождения аттестации. Ответственные за сопровождение аттестации на уровне региона – региональные (зональные) координаторы, осуществляющие общую координацию работы.
- *На муниципальном уровне:* контроль исполнения рекомендаций, выстраивание единой системы методического сопровождения аттестации педагогических работников в муниципальном образовании, информирование, методическая поддержка и консультирование координаторов образовательных организаций муниципалитета. Ответственные – муниципальные координаторы.
- *На уровне образовательной организации:* исполнение рекомендаций, осуществление целенаправленного системно организованного процесса сопровождения аттестации в образовательных организациях, создание условий для профессионального развития педагогических работников, обеспечение высокого уровня эффективности подготовки педагогов к прохождению аттестации. Ответственные – координаторы ОО.

3.3. Механизмы (инструменты) реализации Концепции

Основными механизмами реализации Концепции являются:

- разработка и внедрение концептуальной модели регионального управления системой методического сопровождения аттестации педагогических кадров, обеспечивающей единое информационное пространство, а также единые требования, методы и инструменты методического сопровождения;
- разработка на региональном уровне памяток для педагогов, муниципальных координаторов и председателей экспертных групп, рекомендаций; организация и проведение регулярных

обучающих семинаров, вебинаров и других мероприятий, направленных на информирование и методическое сопровождение аттестации;

- проведение мониторинга и аналитики результатов аттестации с последующим корректирующим воздействием, позволяющим выявлять проблемные зоны и разрабатывать меры поддержки.

3.4. Показатели сформированности единого пространства методического сопровождения аттестации педагогических работников в регионе:

- единые принципы (системность и непрерывность, целостность и взаимосвязь, сознательность и активность);
- единые направления (диагностико-аналитическое, информационно-методическое, учебно-методическое, организационно-технологическое, психолого-педагогическое);
- единые подходы к организации (методы и формы сопровождения и др.);
- командообразование (координаторы по аттестации и педагоги как одна команда, вовлеченность в работу, результативность деятельности).

Данная Концепция призвана обеспечить системный подход к развитию региональной системы методического сопровождения аттестации педагогических кадров, способствующий повышению качества образования через постоянное развитие профессионализма педагогов и объективную оценку их результатов труда. Мы рассматриваем Концепцию как стратегию действий, реализация которых позволит сформировать единое пространство методического сопровождения аттестации педагогов в регионе, определить тенденции и перспективы его совершенствования.

Концептуальная модель – это абстрактное, упрощенное и структурированное представление объектов, явлений или процессов, созданное для понимания, объяснения и исследования этих объектов.

Основные характеристики научной концептуальной модели:

- *абстракция*: отражение ключевых элементов и связи, исключая второстепенные детали;
- *обобщение*: представление сущности и процессов на уровне общих понятий;
- *структурированность*: содержание четко определенных компонентов и отношений между ними.

Концептуальная модель, как инструмент мышления, помогает формализовать и систематизировать знания о сложных объектах и процессах.

Разработка и внедрение концептуальной модели регионального управления системой методического сопровождения аттестации педагогических кадров (далее – Модель) обусловлена рядом факторов:

- особенностями проведения аттестации педагогов в регионе, четкого распределения функций и ответственности на разных уровнях;
- изменением нормативных документов федерального и регионального уровней;
- необходимостью в регулярно обновляющейся поддержке, позволяющей педагогам оперативно адаптироваться к новым требованиям;
- обеспечением прозрачности и повышением доверия педагогов к процедуре аттестации.

Ключевые элементы Модели:

- региональные цели методического сопровождения;
- управленческие процессы: планирование работы (анализ потребностей, разработка планов), организация мероприятий (семинары, консультации и др.);
- обратная связь: мониторинг, оценка и анализ эффективности методического сопровождения, выявление и устранение проблем.

Взаимосвязи:

- региональные цели задают ориентиры для управленческих процессов, определяют уровни и направления;
- процессы управления определяют результат для педагога.

Внедрение предлагаемой Модели направлено на преодоление существующих трудностей и формирование благоприятных условий для эффективной аттестации педагогов. Создание единой системы сопровождения аттестации позволяет обеспечить равные условия для всех участников

аттестационных процедур, минимизировать дублирование функций и повысить общую эффективность работы.

Концептуальная модель регионального управления системой методического сопровождения аттестации педагогических кадров представляет собой систематизированное представление структуры и взаимосвязей элементов системы методического сопровождения процесса аттестации педагогических работников региона (рис. 4).

Модель разработана с учетом региональных особенностей, изменений в нормативных документах и потребности в постоянной адаптации педагогов к новым условиям. Она направлена на обеспечение эффективного функционирования региональной системы аттестации педагогов путем интеграции различных уровней управления и реализации последовательных этапов планирования, организации, контроля и оценки результатов.



Рис. 4. Концептуальная модель регионального управления системой методического сопровождения аттестации педагогических кадров

Основные элементы Модели:

Цель

Целью является создание единого информационно-методического пространства, обеспечивающего стандартизацию требований, методов и инструментов аттестационного процесса. Это способствует формированию объективных условий для профессиональной самооценки педагогов и повышению качества образования в регионе.

Уровни управления

Система функционирует на трех уровнях:

- региональный – разрабатываются рекомендации, определяющие общие подходы к проведению аттестации;
- муниципальный – осуществляется информирование образовательных организаций и контроль исполнения региональных рекомендаций;
- уровень образовательной организации – непосредственное выполнение региональных рекомендаций.

Процесс

Процесс включает несколько ключевых стадий:

- планирование: определение целей и задач, составление планов и календарных графиков;
- организация и координация: распределение обязанностей, назначение ответственных лиц, взаимодействие участников процесса;
- контроль и мониторинг: оценка эффективности мероприятий, выявление проблем и устранение недостатков;
- обратная связь: сбор мнений и предложений педагогов, учет их потребностей и пожеланий.

Результат

Результатом внедрения Модели должно стать повышение уровня мотивации педагогов к профессиональному росту, улучшение качества подготовки к аттестации и оптимизация процессов обновления и систематизации профессиональных знаний.

Данная Модель обеспечивает комплексный подход к управлению процессом аттестации, способствуя повышению качества педагогического труда и развитию образовательной среды региона. Внедрение Модели направлено на создание единого пространства, минимизацию дублирования функций и, как следствие, на повышение общей эффективности региональной системы аттестации педагогов.

Подводя итоги, можно сделать следующие выводы:

- Потребность развития региональной системы методического сопровождения аттестации педагогических кадров вызвана выявленными проблемами и общественным запросом на высококвалифицированных педагогов.
- Концепция развития системы методического сопровождения аттестации педагогических кадров, являясь авторским замыслом, прогнозным и практико-ориентированным документом, включает в себя стратегию действий, обоснования и доказательства.
- Концептуальная модель регионального управления системой методического сопровождения аттестации педагогических кадров трактуется как абстрактное, структурированное представление, обеспечивающее понимание сложного объекта за счет выделения ключевых элементов и связей при исключении второстепенных деталей.
- Системообразующими компонентами Модели являются: региональные цели методического сопровождения, управленческие процессы (планирование, организация) и механизм обратной связи (мониторинг, оценка эффективности).

3.3. Методические рекомендации по организации сопровождения аттестации педагогических работников

В современных условиях развитие кадрового потенциала становится важнейшим приоритетом системы российского образования. Сопровождение аттестации обеспечивает эффективность подготовки педагогов к прохождению аттестации, способствует их непрерывному профессиональному развитию.

Сегодня созрела необходимость перейти от сложившейся практики работы в образовательных организациях, сводившейся, как правило, к работе по запросу, «тушению пожаров» и консультированию педагога по вопросам аттестации, к формированию единой системы сопровождения аттестации педагогических работников, включающей анализ, целеполагание, планирование, организацию и оценку результатов, что сделает данный процесс более управляемым, а значит, и более эффективным.

Важным инструментом сопровождения аттестации педагогических работников *на региональном уровне* является разработка методических рекомендаций, унифицированных форм планирования работы в образовательной организации, памяток для субъектов аттестационных процедур (педагогов, координаторов, председателей экспертных групп).

Методические рекомендации позволяют:

- координаторам по аттестации педагогических работников в образовательной организации организовать целенаправленный процесс, обеспечивающий эффективность подготовки педагогов к прохождению аттестации;
- муниципальным координаторам обеспечить качество сопровождения аттестации в образовательных организациях муниципалитета.

Методические рекомендации определяют основные направления сопровождения аттестации педагогических работников, содержание, формы и методы, обеспечивают данный процесс соответствующим инструментарием.

Основные направления сопровождения аттестации педагогических работников в образовательной организации

Система сопровождения аттестации педагогических работников включает диагностико-аналитическое, информационно-методическое, учебно-методическое, организационно-технологическое и психолого-педагогическое направления (рис. 5).



Рис. 5. Основные направления сопровождения аттестации педагогических работников в образовательной организации

Основное содержание деятельности по каждому направлению и рекомендуемые формы и методы представлены в таблице 9.

**Система сопровождения аттестации педагогических работников образовательных организаций
Московской области**

№ п/п	Направления деятельности	Содержание	Формы и методы
1	<i>Диагностико-аналитическое</i> Изучение результатов деятельности педагогов с их последующим анализом и определением образовательных потребностей	1. Проведение комплексной диагностики профессиональных компетенций, затруднений и потребностей педагогического работника, планирующего аттестацию. 2. Анализ результатов предыдущей аттестации (при наличии) для выявления динамики профессионального роста. 3. Анализ полученных данных, их обобщение и систематизация с фиксацией типичных затруднений в развитии. 4. Проектирование индивидуального маршрута педагога в подготовке к предстоящей аттестации	Мониторинговые исследования, включающие: – наблюдение; – опрос; – беседу; – тестирование; – анкетирование; – самоанализ и др.
2	<i>Информационно-методическое</i> Формирование информационного потока по вопросам аттестации педагогических работников нормативно-правового и процессуального характера	1. Формирование банка педагогической информации (нормативно-правовой, методической и др.) по вопросам подготовки к аттестации. 2. Размещение на официальном сайте образовательной организации постоянной рубрики «Аттестация педагогических работников» с разделами: нормативная база, график аттестации, формы экспертных заключений, рекомендации и др. 3. Ведение на сайте постоянной рубрики, посвященной аттестации. 4. Поддержка в актуальном состоянии информационного стенда по аттестации в организации. 5. Размещение видеозаписей семинаров и других мероприятий по подготовке к аттестации в открытом доступе	Отбор, редактирование и презентация материалов организационного, информационно-методического содержания по вопросам аттестации педагогических работников и др.
3	<i>Учебно-методическое</i> Обеспечение условий для реализации индивидуального маршрута педагога в подготовке к предстоящей аттестации и непрерывности профессионального образования, осуществляемого в разных формах	1. Планирование и организация курсовой подготовки, мероприятий по различным аспектам подготовки педагога к предстоящей аттестации. 2. Планирование и организация мероприятий, посвященных вопросам аттестации педагогических работников. 3. Планирование и организация диссеминации инновационного опыта, представление передового педагогического опыта на различных методических мероприятиях. 4. Экспертиза программно-методической продукции педагога. 5. Оказание помощи при оформлении аттестационных материалов	Деятельностно-практические методы, включающие: – курсы повышения квалификации; – проблемные и обучающие семинары, семинары-практикумы, мастер-классы, тренинги, круглые столы и др.
4	<i>Организационно-технологическое</i> Организация и координация деятельности субъектов аттестационных процедур, сопровождение педагога при	1. Организация своевременной подачи заявлений педагогами на аттестацию в целях установления им квалификационных категорий. 2. Оказание помощи педагогам в заполнении интерактивной формы на РПГУ	Сопровождение педагогов при работе в РПГУ и ЕАИС ОКО, информирование и консультирование

№ п/п	Направления деятельности	Содержание	Формы и методы
	работе в РПГУ и ЕАИС ОКО	и в ЕАИС ОКО, в размещении подтверждающих материалов и документов. 3. Подтверждение полноты и правильности заполнения заявлений, достоверности документов, подтверждающих результаты профессиональной деятельности педагогов. 4. Контроль за соблюдением графика проведения аттестации педагогических работников. 5. Участие в формировании списка экспертов/кандидатов в состав экспертных групп	
5	<i>Психолого-педагогическое</i> Сохранение психологического комфорта педагога при подготовке к предстоящей аттестации	1. Выявление психологических барьеров и тревожности у педагога, связанных с предстоящей процедурой аттестации. 2. Оказание психологической поддержки на всех этапах подготовки к аттестации (от подачи заявления до получения результата). 3. Оказание помощи аттестуемому педагогу в преодолении профессиональных и личностных проблем. 4. Мобилизация скрытых психологических ресурсов, обеспечивающих самостоятельное решение проблем	Групповая дискуссия, разбор педагогических ситуаций, психогимнастика, арт-терапия и др.

Важную роль в обеспечении эффективного сопровождения аттестации играют унифицированные формы планирования, представляющие собой стандартные шаблоны документов, содержащие конкретные поля и графы, предназначенные для заполнения определенной информацией. Они способствуют систематизации, упорядочиванию и упрощению процесса планирования деятельности по методическому сопровождению аттестации педагогов. Координаторы по аттестации педагогов, организуя сопровождение их аттестации, меньше времени тратят на разработку собственных форм планирования и больше внимания уделяют выполнению поставленных задач.

Цель унификации форм заключается в создании единого подхода к планированию и отчетности, обеспечении прозрачности и четкости представления информации.

Рекомендуемые *унифицированные формы планирования*:

- Перспективный план аттестации педагогических работников на квалификационные категории на 5 лет (Приложение 1).
- Примерный план сопровождения аттестации педагогических работников в текущем учебном году (Приложение 2).
- Список педагогов, планирующих аттестацию на квалификационные категории (первая и высшая квалификационные категории, квалификационные категории «педагог-методист» и «педагог-наставник») в текущем учебном году (Приложение 3).

Облегчить понимание процесса аттестации педагогических работников, обеспечить доступность важной информации и минимизировать вероятность ошибок помогают *памятки для педагогов, координаторов, председателей экспертных групп* (Приложения 4–6).

Памятки являются удобным способом выделить значимые моменты в аттестации, например сроки подачи заявления или период экспертизы в соответствии с графиком проведения аттестации, утвержденным Министерством образования Московской области, способствуют повышению осведомленности, улучшению качества аттестационных процедур и снижению рисков.

Превратить аттестацию из стрессовой и хаотичной процедуры в управляемый, понятный и осознанный процесс позволяет специально созданный и структурированный *раздел «Аттестация»*

ция педагогических работников» на официальном сайте образовательной организации, предоставляющий исчерпывающую информацию, нормативные документы, методические материалы и практические инструменты для успешного прохождения всех этапов аттестации.

Необходимость создания такого ресурса на сайте образовательной организации обусловлена тем, что сокращается время на массовые рассылки, ответы на однотипные вопросы и разъяснения. Вместо индивидуальных консультаций можно направлять педагогов к соответствующим разделам сайта. Четкий, всегда доступный онлайн-путеводитель нивелирует негативные факторы, связанные со стрессом педагогов во время подготовки к аттестации.

Основные задачи раздела «Аттестация педагогических работников» на официальном сайте образовательной организации:

1. Информационная (создание прозрачности):

- Информирование – обеспечение своевременного и легкого доступа к актуальным нормативным правовым актам (федерального, регионального и локального уровней);
- оперативное оповещение – размещение графика прохождения аттестации; информации об изменениях в законодательстве; новостей о проведенных мероприятиях.

2. Методическая (создание компетентности):

- Обучение – размещение материалов обучающих семинаров с презентациями и видеозаписями; форм экспертных заключений и приложений к ним, содержащих критерии оценки профессиональной деятельности для всех категорий педагогических работников и алгоритм подготовки педагога к аттестации;
- Структурирование – четкое описание процедур, этапов, сроков аттестации.

*Структура раздела «Аттестация педагогических работников»
на официальном сайте образовательной организации*

1. Нормативно-правовая база аттестации педагогических работников:

- Федеральные законы, приказы, письма.
- Региональные нормативные акты.
- Локальные акты образовательной организации.

2. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности:

- Приказ о создании аттестационной комиссии образовательной организации.
- График проведения аттестации педагогов.
- Список педагогов, подлежащих аттестации.

3. Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории:

- График прохождения аттестации на квалификационные категории.
- Инструкция по подаче заявления на РПГУ.
- Формы экспертных заключений.
- Методические рекомендации.
- Список педагогов, планирующих аттестацию на квалификационные категории в текущем учебном году.
- Перспективный план аттестации педагогических работников на квалификационные категории.
- План методического сопровождения аттестации педагогических работников в образовательной организации в текущем году.

Создание качественного информационного и методического сопровождения аттестации на сайте образовательной организации образует современную цифровую и комфортную среду для эффективной подготовки педагогов к прохождению экспертизы профессиональной деятельности.

Отметим также возможность использования информационного стенда, посвященного аттестации. Наличие такого стенда создает благоприятные условия для эффективной подготовки и успешного прохождения аттестации педагогическими работниками. Стенд позволяет педагогическим работникам своевременно получать информацию о сроках подачи заявления, этапах про-

хождения аттестации, необходимых документах и критериях оценивания. Открытая подача информации снижает вероятность возникновения недопонимания среди педагогов относительно требований и процедур аттестации.

*Рекомендации по размещению информации
на стенде «Аттестация педагогических работников»*

Список документов и материалов, размещаемых на стенде «Аттестация педагогических работников»:

1. Перечень нормативных и правовых документов, регламентирующих аттестацию педагогических работников.
2. График прохождения аттестации педагогических работников на _____ учебный год.
3. Перспективный план аттестации педагогических работников.
4. Список педагогов, планирующих аттестацию (на первую и высшую квалификационные категории, квалификационные категории «педагог-методист» и «педагог-наставник») в _____ учебном году.
5. План работы по сопровождению аттестации педагогических работников в _____ учебном году (по направлениям деятельности).
6. Памятка педагогу по подготовке к аттестации и ее прохождению (с указанием сроков в соответствии с графиком прохождения аттестации педагогических работников на _____ учебный год).
7. Пример заявления педагога (текстовый вариант).
8. Объявления.

Важно правильно организовать планирование сопровождения аттестации педагогических работников в образовательной организации. В начале каждого учебного года необходимо подготовить приказ (распоряжение) о назначении ответственного за аттестацию педагогических работников, составить и утвердить план работы.

*Рекомендации по составлению плана сопровождения
аттестации педагогических работников*

Для составления плана сопровождения аттестации педагогических работников в образовательной организации рекомендуется выполнить следующие шаги:

1. Провести анализ результатов аттестации педагогов за предыдущий учебный год, продумать план работы с учетом возможности решения проблем, выявленных по итогам прошлого года.
2. Прописать цель, задачи и планируемые результаты на новый учебный год.
3. Запланировать деятельность по основным направлениям сопровождения аттестации педагогов. Продумать мероприятия плана, сроки их проведения и ответственных.
4. Конкретизировать уровни сопровождения: индивидуальный, групповой, уровень образовательной организации.
5. Обсудить план с администрацией, педагогами и специалистами методических и психолого-педагогических служб в образовательной организации. Возможно, необходимо включить дополнительные мероприятия.
6. Проанализировать план на его выполнимость. Реально оценить возможности и планировать только те мероприятия, которые возможно выполнить в течение года.

Инвестируя время и силы в создание качественного методического сопровождения аттестации, образовательная организация делает стратегический вклад в развитие педагогического потенциала, создает комфортную среду для работы своих педагогов.

3.4. Критерии и показатели эффективности функционирования системы методического сопровождения аттестации педагогов

Эффективность функционирования системы методического сопровождения аттестации педагогических кадров определяется рядом критериев и показателей, позволяющих оценить качество и продуктивность процесса подготовки педагогов к процедуре аттестации.

Критерий – признак, на основании которого формируется оценка качества методического сопровождения аттестации.

Показатели раскрывают содержание критериев.

Ниже представим некоторые критерии и показатели оценки эффективности методического сопровождения аттестации педагогических кадров.

1. Эффективность организации методического сопровождения:

- наличие локальных актов, планов работы, памяток и инструкций, объясняющих процедуру аттестации, списков аттестующихся педагогов и других документов и материалов;
- своевременность подачи заявлений педагогами на РПГУ, дозачисления их в ЕАИС ОКО, размещения подтверждающих материалов и документов;
- своевременность оказания помощи аттестуемому педагогу в преодолении трудностей работы на РПГУ и в ЕАИС ОКО;
- своевременность проведения методической работы.

2. Эффективность информационно-методического сопровождения:

- актуальность и полнота информационных материалов по аттестации, своевременное обновление;
- доступность информационных ресурсов для педагогов, наличие стенда и раздела сайта образовательной организации с информационными материалами по аттестации;
- уровень использования информационных ресурсов педагогами (количество обращений);
- оценка понятности и практической применимости информационных материалов.

3. Эффективность учебно-методического сопровождения:

- полнота и корректность методических материалов, соответствие требованиям порядка проведения аттестации педагогов;
- комплексность методического сопровождения (обучающие и методические мероприятия, консультации, повышение квалификации, мониторинг и др.);
- интеграция опыта лучших практик по результатам аттестации;
- уровень удовлетворенности педагогов качеством учебно-методического сопровождения.

4. Эффективность психолого-педагогического сопровождения:

- уровень мотивации педагогов к прохождению аттестации;
- степень готовности учителя к самостоятельному развитию профессиональных качеств;
- общее состояние психологического климата среди педагогического коллектива.

5. Результативность методического сопровождения:

- процент успешно прошедших аттестацию педагогов;
- отсутствие отзывов заявлений.

Данные критерии и показатели отражают степень соответствия результатов установленным требованиям, эффективность используемых методов, уровень мотивации педагогов и организационные условия поддержки профессиональной деятельности, позволяют комплексно оценивать функционирование системы методического сопровождения аттестации педагогических кадров, выявлять сильные стороны и направления для дальнейшего совершенствования.

Таким образом, можно сделать следующие выводы:

- проблема недостаточного информирования и отсутствия единых подходов к подготовке педагогов к аттестации требует решения путем разработки комплексной системы методического сопровождения педагогических кадров в образовательных организациях;
- в образовательных организациях необходимо создать единую систему сопровождения аттестации, включающую диагностику, информирование, обучение, технологическую поддержку и психологическую помощь педагогам;
- использование стандартных форм планирования и памяток, размещение актуальной информации и нормативных документов по аттестации на официальных сайтах образовательных организаций позволит упростить работу координаторов и повысить эффективность подготовки педагогов к аттестации.

Список источников

1. Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ // Информационно-правовой портал «ГАРАНТ»: [сайт]. – URL: <https://base.garant.ru/70291362/?ysclid=mq54q3xbe7746165045> (дата обращения: 01.06.2026).
2. Об утверждении Плана мероприятий («дорожная карта») Министерства образования и науки Российской Федерации по формированию и введению национальной системы учительского роста: приказ Министерства образования и науки РФ № 703 от 26 июля 2017 года // Информационно-правовой портал «ГАРАНТ»: [сайт]. – URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71641920/?ysclid=mq4xj2dohp970104254> (дата обращения: 01.06.2026).
3. Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность: приказ Минпросвещения России от 24.03.2023 № 196 // Официальный интернет-портал правовой информации: [сайт]. – URL: <http://publication.pravo.gov.ru/document/0001202306020031?ysclid=m4i7gkck7o681012065> (дата обращения: 01.06.2026).
4. Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников: распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 6 августа 2020 года № Р-76 // Юридическая информационная система «Легалакт»: [сайт]. – URL: <https://legalacts.ru/doc/rasporjazhenie-minprosveshchenija-rossii-ot-06082020-n-r-76-ob-utverzhdanii/?ysclid=m3ef3032d8240858234> (дата обращения: 01.06.2026).
5. Об утверждении методических рекомендаций по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров: распоряжение Минпросвещения России от 4 февраля 2021 года № Р-33 // Министерство просвещения Российской Федерации. Банк документов: [сайт]. – URL: <https://docs.edu.gov.ru/document/51d3c15a6842dce2585500acd9236624/?ysclid=m3ef4txz94564294712> (дата обращения: 01.06.2026).
6. О направлении ответов на часто задаваемые вопросы по применению Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность: письмо Минпросвещения России № 08-1510, Общероссийского Профсоюза образования № 394 от 17.08.2023 // Юридическая информационная система «Легалакт»: [сайт]. – URL: <https://legalacts.ru/doc/pismo-minprosveshchenija-rossii-n-08-1510-obshcherossiiskogo-profsoiuza-obrazovaniya-n/?ysclid=mq4x4wkdd4929441956> (дата обращения: 01.06.2026).
7. О направлении ответов на дополнительные вопросы по применению Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность: письмо Минпросвещения России № 08-610, Профсоюза работников народного образования и науки РФ № 262 от 07.05.2024 // Юридическая информационная система «Легалакт»: [сайт]. – URL: <https://legalacts.ru/doc/pismo-minprosveshchenija-rossii-n-08-610-profsoiuza-rabotnikov-narodnogo-obrazovaniya/> (дата обращения: 01.06.2026).
8. Гелясина, Е. В. Концепция как форма научно-педагогического знания / Е. В. Гелясина // УИЦ БГПУ: Научно-методический журнал «Весці БДПУ». Серия 1. Педагогика. Психология. Философия. – 2020. – № 4. – С. 38–43.
9. Долгоаршинных, Н. В. Аттестация педагогических работников Московской области в цифрах: краткий статистический сборник / Н. В. Долгоаршинных, А. Н. Мищенко. – Мытищи: КУРО, 2026. – 22 с.
10. Долгоаршинных, Н. В. Классификация методов оценки уровня квалификации педагогических работников / Н. В. Долгоаршинных // Конференциум АСОУ: сборник научных трудов и материалов научно-практических конференций. – 2021. – Вып. 2. – С. 229–234. – URL: <https://mo-kuro.ru/media/download/3466> (дата обращения: 01.06.2026).
11. Долгоаршинных, Н. В. Концепция развития региональной системы методического сопровождения аттестации педагогических кадров / Н. В. Долгоаршинных // Инновационные проекты и программы в образовании. – 2025. – № 1 (97). – С. 35–40.
12. Долгоаршинных, Н. В. Научно-методическое сопровождение как эффективный инструмент профессионального роста педагогов в процессе аттестации / Н. В. Долгоаршинных // Конференциум АСОУ: сборник научных трудов и материалов научно-практических конференций. – 2022. – Вып. 2. – С. 479–490. – URL: <https://mo-kuro.ru/media/download/3466> (дата обращения: 01.06.2026).
13. Долгоаршинных, Н. В. Национальная система учительского роста – тренд, который меняет систему российского образования / Н. В. Долгоаршинных. // Academia. Педагогический журнал Подмосковья. – 2018. – № 3 (17). – С. 3–11.

14. Долгоаршинных, Н. В. НСУР – пространство для развития системы российского образования / Н. В. Долгоаршинных // Конференциум АСОУ: сборник научных трудов и материалов научно-практических конференций. – 2018. – Вып. 2. – С. 129–135. – URL: <https://mo-kuro.ru/media/download/260> (дата обращения: 01.06.2026).
15. Долгоаршинных, Н. В. Система методического сопровождения профессионального роста педагога ДОО в процессе подготовки к аттестации / Н. В. Долгоаршинных // Педагогический конференциум: сборник научных трудов и материалов научно-практических конференций. – 2025. – Вып. 4. – С. 19–25. – URL: <https://mo-kuro.ru/media/download/18408> (дата обращения: 01.06.2026).
16. Долгоаршинных, Н. В. Формирующее оценивание как технология профессионального саморазвития педагога / Н. В. Долгоаршинных, С. Л. Фролова // Конференциум АСОУ: сборник научных трудов и материалов научно-практических конференций. – 2023. – Вып. 3. – С. 54–59. – URL: <https://mo-kuro.ru/media/download/10058> (дата обращения: 01.06.2026).
17. Карнаух, Н. В. Развитие понятия «профессионально-педагогическая компетентность» в контексте изучения отечественного педагогического наследия / Н. В. Карнаух // Понятийный аппарат педагогики и образования: сборник научных трудов. Вып. 7 / Рос. гос. проф.-пед. ун-т; отв. ред. Е. В. Ткаченко, М. А. Галагузова. – Екатеринбург: СВ-96, 2012. – С. 306–319.
18. Крылова, О. Н. Технология формирующего оценивания в современной школе: учебно-методическое пособие / О. Н. Крылова, Е. Г. Бойцова. – Санкт-Петербург: КАРО, 2015. – 128 с. – (Петербургский вектор внедрения ФГОС ООО).
19. Нечаев, М. П. Внутришкольная система оценки качества образования: воспитательный компонент: учебно-методическое пособие / М. П. Нечаев; Министерство образования Московской области, Академия социального управления. – Москва: АСОУ, 2022. – 156 с.
20. Пинская, М. А. Формирующее оценивание: оценивание в классе: учебное пособие / М. А. Пинская. – Москва: Логос, 2010. – 264 с.
21. Пинская, М. А. Формирующее оценивание и качество образования / М. А. Пинская // Народное образование. – 2010. – № 1. – С. 179–185.
22. Пояснительная записка к модели Национальной системы учительского роста (НСУР) // Психологическая наука и образование. – 2017. – Т 22, № 4. – С 62–63.
23. Пряжников, С. Н. Профессиональное самоопределение: теория и практика: учебное пособие для студ. высш. учеб. заведений / С. Н. Пряжников. – Москва: Академия, 2008. – 320 с.
24. Родимцев, С. А. Понятие о концепции как документе стратегического планирования и ее структура в применении к развитию экспериментального цифрового опытного хозяйства аграрного вуза / С. А. Родимцев // Вестник аграрной науки. – 2019. – № 4 (79). – С. 79–87.
25. Фролова, С. Л. Модель реализации технологии формирующего оценивания в процессе аттестации / С. Л. Фролова, Н. В. Долгоаршинных // Известия Российской академии образования. – 2023. – № 2 (62). – С. 130–140.
26. Ясвин, В. А. Горизонтальная педагогическая карьера – механизм социальных лифтов / В. А. Ясвин // Народное образование. – 2013. – № 9. – С. 129–140.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

ПЕРСПЕКТИВНЫЙ ПЛАН аттестации педагогических работников на квалификационные категории на 2025–2029 гг.

№ п/п	Ф.И.О.	Должность	Имеющаяся категория	Дата присвое- ния	Планируемая категория, сроки аттестации				
					2025	2026	2027	2028	2029
1									
2									
3									
4									
5									
6									
7									
8									
9									
10									
11									
12									
13									
14									
15									
16									
17									
18									
19									
20									

ПРИМЕРНЫЙ ПЛАН
сопровождения аттестации педагогических работников
на 20__–20__ учебный год

№ п/п	Наименование мероприятия	Цель мероприятия	Планируемые сроки	Ответственные
1. Аналитико-диагностическое сопровождение				
1.1				
1.2				
2. Информационно-методическое сопровождение				
2.1				
2.2				
3. Учебно-методическое сопровождение				
3.1				
3.2				
4. Организационно-технологическое сопровождение				
4.1				
4.2				
5. Психолого-педагогическое сопровождение				
5.1				
5.2				
5.3				
6. Консультационное сопровождение				
6.1				
6.2				

Список педагогов, планирующих аттестацию на квалификационные категории (первая, высшая, «педагог-методист», «педагог-наставник») в 20__ – 20__ учебном году

[illegible]

ПАМЯТКА ДЛЯ АТТЕСТУЕМОГО ПЕДАГОГА

1 этап. Подача заявления на квалификационную категорию



Заявление подается на региональном портале государственных и муниципальных услуг (РПГУ) <https://uslugi.mosreg.ru/services/22328>

Даты подачи заявления:

- | | |
|---------------------|---------------------|
| 1. 04.09–10.09.2026 | 4. 22.12–28.12.2026 |
| 2. 24.09–30.09.2026 | 5. 27.01–02.02.2027 |
| 3. 20.10–26.10.2026 | 6. 04.03–11.03.2027 |

Пошаговое описание подачи заявления представлено в Инструкции по подаче заявления на РПГУ на предоставление услуги «Аттестация педагогических работников»

РЕКОМЕНДУЕТСЯ:

- ✓ Перед подачей заявления убедиться в наличии личного кабинета аттестуемого педагога в Государственной информационной системе «Единая автоматизированная информационная система оценки качества образования в Московской области» (ЕАИС ОКО). В случае отсутствия необходимо обратиться к координатору ОО.
- ✓ Не откладывать подачу заявления на последний день (возможны технические сбои, отсутствие Интернета, проблема синхронизации ЕАИС ОКО и «ФГИС Моя школа», в результате которой в личном кабинете в ЕАИС ОКО не отображается полная информация о педагогах и др.).
- ✓ На дату подачи заявления подготовить все необходимые для успешного прохождения аттестации материалы (копии наград, званий, знаков отличия, сведений о награждениях за участие в профессиональных конкурсах (при наличии) или заполненное приложение к экспертному заключению с актуальными ссылками, папка с подтверждающими документами в облаке и др.).

ВАЖНО! На РПГУ осуществляется только подача и регистрация заявления педагога на аттестацию. Далее работа с заявлением проходит в ЕАИС ОКО. По всем вопросам, связанным с процедурой аттестации и дальнейшей работой с заявлением, **педагогу следует обращаться к координатору образовательной организации (ОО)**. Муниципальные координаторы консультируют координаторов ОО. При возникновении сложных проблем или спорных вопросов вопросов муниципальный координатор должен обратиться в отдел аттестации педагогических работников и управленческих кадров КУРО.

2 этап. Дозаполнение заявления в ЕАИС ОКО



Заявление дозаполняется в личном кабинете педагога в ЕАИС ОКО

Сроки:

- | | |
|---------------------|---------------------|
| 1. 04.09–10.09.2026 | 4. 22.12–28.12.2026 |
| 2. 24.09–30.09.2026 | 5. 27.01–02.02.2027 |
| 3. 20.10–26.10.2026 | 6. 04.03–11.03.2027 |

В ЕАИС ОКО заявление дополняют сведениями о квалификационной категории, образовании, стаже, а также размещают дополнительные материалы.

РЕКОМЕНДУЕТСЯ:

- ✓ Дозаполнить заявление на следующий день после его подачи.
- ✓ Осуществлять дозаполнение заявления совместно с координатором образовательной организации, так как проверка заявления на уровне ОО проводится в этот же период.
- ✓ При наличии наград, званий, знаков отличия, сведений о награждениях за участие в профессиональных конкурсах разместить подтверждающие документы в личном кабинете ЕАИС ОКО в разделе «Дополнительные материалы», копии наиболее значимых наград (не более 3); названия вложенных файлов должны соответствовать наименованиям документов.
- ✓ Документы и материалы, предоставляемые в качестве подтверждения в приложении, размещать в виде ссылок в соответствии с разделами экспертного заключения, результаты РИКУ – в виде скриншота экрана компьютера.
- ✓ При отсутствии пунктов экспертного заключения в приложении копии документов и материалы, предоставляемые в качестве подтверждения, размещать в облачном хранилище. Документы и материалы в облачном хранилище должны быть правильно подписаны:
«Пункт экспертного заключения + Краткое название документа».

3 этап. Проверка заявлений на муниципальном и региональном уровнях

РЕКОМЕНДУЕТСЯ:



- ✓ После дозаконления заявления в личном кабинете ЕАИС ОКО следить за его продвижением. Изменение статуса: «Проверка заявления на муниципальном уровне» → «Проверка заявления на региональном уровне».
- ✓ Если заявление находится в статусе «Замечания» на муниципальном/региональном уровне, необходимо срочно устранить указанные ошибки/неточности.
- ✓ После дозаконления заявления или устранения замечаний проверить статус заявления, оно должно быть в статусе «Назначение эксперта» → «Согласование даты экспертизы. Педагог».

Муниципальный уровень	Региональный уровень
11.09–14.09.2026	15.09–17.09.2026
01.10–02.10.2026	05.10–07.10.2026
27.10–28.10.2026	29.10–02.11.2026
29.12–30.12.2026	11.01–13.01.2027
03.02–04.02.2027	05.02–09.02.2027
12.03–15.03.2027	16.03–18.03.2027

4 этап. Экспертиза профессиональной деятельности педагога



В какие сроки проводится экспертиза?

Как проводится экспертиза?

Экспертиза проводится дистанционно в соответствии с графиком проведения аттестации педагогов. Конкретная дата проведения открытого урока/занятия/мероприятия согласовывается с экспертом.

- | | |
|---------------------|---------------------|
| 1. 21.09–07.10.2026 | 4. 15.01–02.02.2027 |
| 2. 09.10–27.10.2026 | 5. 11.02–02.03.2027 |
| 3. 05.11–23.11.2026 | 6. 22.03–07.04.2027 |

Эксперт анализирует документы и материалы, представленные педагогом в ЕАИС ОКО, и открытый урок/занятие/мероприятие в онлайн-формате, проводит собеседование с аттестуемым педагогом в онлайн-формате.

5 этап. Результаты экспертизы и аттестации

Что является результатом экспертизы?

Результатом экспертизы является экспертное заключение, заполненное экспертом и размещенное в ЕАИС ОКО, подписанное педагогом, утвержденное председателем экспертной группы.

Что является результатом аттестации?

Результатом аттестации является распоряжительный акт об установлении педагогам квалификации, изданный Министерством образования Московской области на основании решений аттестационных комиссий.

Где найти документ, подтверждающий установление педагогу квалификации педагогической категории?

Распоряжение об установлении педагогам квалификационной категории отображается в личном кабинете педагога в ЕАИС ОКО и размещается на официальном сайте Министерства образования Московской области:

[https://mo.mosreg.ru/dokumenty/deyatelnost-sistemy-obrazovaniya/attestaciya-rukovoditeley-i-pedagogicheskikh-k](https://mo.mosreg.ru/dokumenty/deyatelnost-sistemy-obrazovaniya/attestaciya-rukovoditeley-i-pedagogicheskikh)



ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

- ✓ Сведения о результатах аттестации, проведенной на основании заявления педагогического работника для установления ему квалификационной категории, вносятся в трудовую книжку (пункт 3.1. Инструкции по заполнению трудовых книжек, утвержденной постановлением Минтруда России от 10 октября 2003 г. № 69 «Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек»: если работнику в период работы присваивается новый разряд (класс, категория и т. п.), об этом в установленном порядке производится соответствующая запись).
- ✓ **Квалификационная категория педагога устанавливается со дня вынесения решения аттестационной комиссии, а не даты распоряжения.**
- ✓ **Распоряжение готовится после заседания аттестационной комиссии.**
- ✓ Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам, сохраняются при переходе в другую организацию, в том числе расположенную в другом субъекте Российской Федерации.

Даты заседаний комиссий:

1. 15.10.2026	4. 09.02.2027
2. 05.11.2026	5. 11.03.2027
3. 01.12.2026	6. 15.04.2027

ПАМЯТКА ДЛЯ КООРДИНАТОРА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

1 этап. Подача заявления на квалификационную категорию



Заявление подается на региональном портале государственных и муниципальных услуг (РПГУ): <https://uslugi.mosreg.ru/services/22328>

Даты подачи заявления:

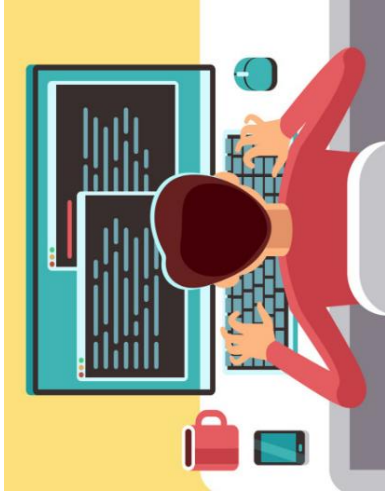
1. 04.09–10.09.2026	4. 22.12–28.12.2026
2. 24.09–30.09.2026	5. 27.01–02.02.2027
3. 20.10–26.10.2026	6. 04.03–11.03.2027

Пошаговое описание подачи заявления представлено в Инструкции по подаче заявления на РПГУ на предоставление услуги «Аттестация педагогических работников».

РЕКОМЕНДУЕТСЯ:

- ✓ Перед началом аттестационных процедур проверить наличие личных кабинетов аттестуемых педагогических работников в ЕАИС ОКО (чаще всего отсутствуют личные кабинеты у педагогов ДОО и ДОП).
- ✓ Проинформировать педагогических работников о сроках подачи заявления, рекомендовать не подавать заявление в последний день приема на РПГУ (возможные технические сбои, отсутствие Интернета, проблемы синхронизации ЕАИС ОКО и «ФГИС Моя школа», в результате в личном кабинете в ЕАИС ОКО не отображается полная информация о педагогах и др.).
- ✓ Разъяснить педагогам, что нельзя подавать заявление повторно (если заявление не отражается в личном кабинете педагога в ЕАИС ОКО, следует обратиться к координатору образовательной организации).
- ✓ Посоветовать аттестуемому педагогу на дату подачи заявления подготовить все необходимые для успешного прохождения аттестации материалы (копии наград, званий, знаков отличия, сведений о награждениях за участие в профессиональных конкурсах (при наличии) или заполненное приложение к экспертному заключению с актуальными ссылками, папка с подтверждающими документами в облаке и др.).

2 этап. Дозаполнение заявления в ЕАИС ОКО



Заявление дозачполняется в личном кабинете педагога в ЕАИС ОКО.

Сроки:

1. 04.09–10.09.2026	4. 22.12–28.12.2026
2. 24.09–30.09.2026	5. 27.01–02.02.2027
3. 20.10–26.10.2026	6. 04.03–11.03.2027

В ЕАИС ОКО заявление дополняют сведениями о квалификационной категории, образовании, стаже, а также размещают дополнительные материалы.

РЕКОМЕНДУЕТСЯ:

- ✓ Осуществлять дозачполнение заявления педагогу совместно с координатором образовательной организации, так как проверка заявления на уровне ОО проводится в этот же период.
- ✓ При наличии наград, званий, знаков отличия, сведений о награждениях за участие в профессиональных конкурсах проверить размещение педагогом подтверждающих документов в разделе «Дополнительные материалы». В дополнительных материалах размещаются копии наиболее значимых наград (не более 3); названия вложенных файлов должны соответствовать наименованиям документов.
- ✓ Посоветовать педагогу размещать документы и материалы, предоставляемые в качестве подтверждения в приложении, в виде ссылок в соответствии с разделами экспертного заключения, результаты РИКУ – в виде скриншота экрана компьютера; при отсутствии пунктов экспертного заключения в приложении копии документов и материалы, предоставляемые в качестве подтверждения, размещать в облачном хранилище.
- ✓ Проверить, чтобы документы и материалы, предоставляемые аттестуемому на экспертизу, были правильно подписаны: «Пункт экспертного заключения + Краткое название документа».
- ✓ Объяснить педагогу, отказавшемуся по уважительной причине от прохождения аттестации, алгоритм его дальнейших действий: педагог пишет заявление на отзыв заявления от прохождения аттестации (с указанием причины) в адрес аттестационной комиссии Министерства образования Московской области. Далее заявление аттестуемого педагога направляется координатором образовательной организации муниципальному координатору.

3 этап. Проверка заявлений на муниципальном и региональном уровнях

РЕКОМЕНДУЕТСЯ:

- ✓ После заполнения педагогом заявления в личном кабинете ЕАИС ОКО следить за продвижением заявления (изменение статуса: «Проверка заявления на муниципальном уровне» → «Проверка заявления на региональном уровне»).
- ✓ Если заявление находится в статусе «Замечания» на муниципальном/региональном уровне, посоветовать педагогу срочно устранить указанные ошибки/неточности. После дозачтения заявления или устранения замечаний проверить статус заявления, оно должно быть в статусе «Назначение эксперта» → «Согласование даты экспертизы. Педагог».

Муниципальный уровень	Региональный уровень
11.09–14.09.2026	15.09–17.09.2026
01.10–02.10.2026	05.10–07.10.2026
27.10–28.10.2026	29.10–02.11.2026
29.12–30.12.2026	11.01–13.01.2027
03.02–04.02.2027	05.02–09.02.2027
12.03–15.03.2027	16.03–18.03.2027

4 этап. Экспертиза профессиональной деятельности педагога

Экспертиза проводится дистанционно в соответствии с графиком аттестации педагогов. Конкретная дата проведения открытого урока/занятия/мероприятия согласовывается с экспертом.

Сроки:

1. 21.09–07.10.2026	4. 15.01–02.02.2027
2. 09.10–27.10.2026	5. 11.02–02.03.2027
3. 05.11–23.11.2026	6. 22.03–07.04.2027

РЕКОМЕНДУЕТСЯ:

- ✓ Посоветовать аттестуемому педагогу не назначать проведение экспертизы онлайн (урок/занятие/мероприятие и собеседование с экспертом) на последний день.
- ✓ Оказать методическую и организационно-технологическую помощь аттестуемому педагогу по подготовке и проведению урока/занятия/мероприятия в онлайн-формате.
- ✓ Проследить за своевременным подтверждением результатов экспертизы в ЕАИС ОКО (не позднее 1–2 дней после проведения экспертизы).

ПАМЯТКА ДЛЯ ПРЕДСЕДАТЕЛЕЙ ЭКСПЕРТНОЙ ГРУППЫ

Составление индивидуального графика, назначение экспертов

Составление индивидуального графика экспертиз, назначение экспертов осуществляется в следующий период:

- | | |
|---------------------|---------------------|
| 1. 17.09–18.09.2026 | 4. 13.01–14.01.2027 |
| 2. 07.10–08.10.2026 | 5. 09.02–10.02.2027 |
| 3. 02.11–03.11.2026 | 6. 18.03–19.03.2027 |



В связи с сокращением сроков проведения экспертизы

РЕКОМЕНДУЕТСЯ:

- ✓ Начинать составление индивидуальных графиков по мере перехода заявлений аттестуемых педагогов в статус «Назначение эксперта».
- ✓ Работать только с заявлениями в статусе «Назначение эксперта».

Проведение экспертизы профессиональной деятельности аттестуемого педагога

Проведение экспертизы осуществляется в следующие период:

- | | |
|---------------------|---------------------|
| 1. 21.09–07.10.2026 | 4. 15.01–02.02.2027 |
| 2. 09.10–27.10.2026 | 5. 11.02–02.03.2027 |
| 3. 05.11–23.11.2026 | 6. 20.03–07.04.2027 |



РЕКОМЕНДУЕТСЯ:

- ✓ Следить за тем, чтобы не позднее 1–2 дней после начала экспертизы (согласно графику аттестации) заявление получило статус «На экспертизе».
- ✓ Не назначать проведение экспертизы на последний день.
- ✓ Своевременно подтверждать результаты экспертизы в ЕАИС ОКО (не позднее 1–2 дней после проведения экспертизы).

Учебное издание

Н. В. Долгоаршинных

**УПРАВЛЕНИЕ МЕТОДИЧЕСКИМ СОПРОВОЖДЕНИЕМ
АТТЕСТАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ:
МОДЕЛИ, РЕКОМЕНДАЦИИ, ИНСТРУМЕНТЫ**

Редактор *Е. Ю. Лосевская*
Оригинал-макет подготовила *И. А. Пеннер*

Изд. № 1984. Формат 60×90/8.
Уч.-изд. л. 4,37. Физ. печ. л. 8,25.

Корпоративный университет развития образования
Юридический адрес: Московская обл., г. Мытищи, ул. Индустриальная, д. 13.
Фактический адрес: Москва, ул. Енисейская, д. 3, корп. 5



КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ

Юридический адрес:

141006, Московская обл.,
г. Мытищи, ул. Индустриальная, д. 13

Фактический адрес:

129344, Москва, ул. Енисейская, д. 3, корп. 5

тел./факс: 8(499)189-12-76

e-mail: mo_kuro@mosreg.ru

www.kuro-mo.ru