

**Информационные материалы для
руководителей и педагогических работников
общеобразовательных организаций,
направленные на разъяснение разработанной
модели аттестации на основе использования
ЕФОМ и типовых комплектов ЕФОМ для
проведения аттестации учителей**

**«Подходы к аттестации учителей:
анализ мирового и отечественного опыта.
Оценка мнения выпускников в аттестации
российских педагогов: предложения и
замечания российских руководителей
образовательных организаций»**

Теоретико-методологические подходы к аттестации учителей: анализ мирового и отечественного опыта

Обсуждение оценки профессиональной деятельности учителей, как правило, сопровождается общественной дискуссией о том, кем эта деятельность должна оцениваться, как она должна оцениваться, насколько часто и каковы должны быть последствия такой оценки для самих учителей и системы образования в целом.

Несмотря на наличие полярных точек зрения большинство педагогов (в странах, внедривших регулярное оценивание деятельности педагогов) склоняются к тому, что оценка профессиональной деятельности является механизмом повышения качества их работы и тем самым качества обучения учащихся.

Но подобная оценка становится эффективной только в том случае, если не является самоцелью, а служит инструментом профессионального развития и непрерывного образования педагогов. Необходимо построение и развитие самой профессии учителя, включающего в себя создание целого ряда важных механизмов, в совокупности образующих то, что может быть названо Национальной системой учительского роста (НСУР).

Мировой опыт

Анализ мирового опыта в части содержательных подходов и механизмов оценки квалификации педагогических работников реализован на примере более 11 стран (в том числе 4 страны Европы - Великобритания, Польша, Франция, Португалия; 3 страны СНГ - Армения, Белоруссия, Казахстан; а также Канада, Сингапур и др.)

Опыт наиболее эффективных зарубежных образовательных систем показывает, что ключевыми характеристиками системы, где реализовано целостное построение и развитие профессии учителя являются:

1. Повышение привлекательности профессии учителя, позволяющее привлечь в неё лучших выпускников системы общего образования;
2. Качественное педагогическое образование, ориентированное на образцы лучшей практики, зафиксированные в стандартах профессиональной деятельности педагогов;
3. Независимая оценка сформированности профессиональных компетенций выпускников - будущих педагогов (профессиональный экзамен), обеспечивающая двойной положительный отбор на входе в профессиональную деятельность (лучшие абитуриенты школы поступают на программы педагогического образования, и лучшие выпускники этих программ получают доступ к педагогической деятельности в школе);
4. Программы введения в самостоятельную профессиональную деятельность для молодых специалистов в условиях супервизии со стороны наиболее опытных педагогов-наставников;
5. Опора на доказательный научный подход в решении профессиональных проблем учителя и широкий репертуар научно-обоснованных способов индивидуализации педагогической деятельности с учётом специальных и индивидуальных потребностей учащихся;

полученных знаний в жизни», «интерес к подаваемой информации», «степень личной симпатии к учителю», «качество взаимодействия», «уровень авторитета» и т.д.

3. Уменьшить минимальное необходимое количества опрашиваемых выпускников (чаще всего до 5).

6. Эффективная система профессионального развития, предоставляющая возможности для ликвидации профессиональных дефицитов и решения возникающих проблем в процессе непрерывного методического сопровождения, широкого сотрудничества с другими учителями и персонализированного повышения квалификации (построенного на основе результатов оценки профессиональной деятельности педагога);
7. Создание привлекательных условий оплаты труда и карьерного роста, направленной на поощрение высокого качества работы и удержание в профессии лучших педагогов;
8. Активное вовлечение педагогов в процесс создания инноваций и реформирования всех аспектов их профессиональной деятельности.

Различные виды оценки эффективности педагогической деятельности получили широкое распространение во многих странах мира. При всём своём многообразии большая часть из них может быть сведена к следующим основным видам:

1. Оценка «на входе» в профессиональную деятельность. Осуществляется в период вхождения педагога в самостоятельную профессиональную деятельность и сопровождается супервизией со стороны наставника (или опытных коллег).
2. Оценка в целях управления качеством профессиональной деятельности учителя. Включает в себя:
 - Регулярное оценивание (как правило, осуществляемое в соответствии с трудовым законодательством на предмет соответствия деятельности учителя требованиям, предъявляемым к такой деятельности, а также направленное на его профессиональное развитие);
 - Оценивание с целью определения возможности карьерного продвижения учителя или повышение условий оплаты его труда;
 - Оценивание, направленное на сертификацию квалификации педагогов, достигших высокой степени профессионализма.

Чаще всего педагогическая деятельность оценивается на основе следующих показателей:

- Наблюдение за работой учителя в классе;
- Интервью с учителем;
- Самооценка учителя;
- Тестирование учителя;
- Анализ образовательных результатов учащихся;
- Опрос учащихся и родителей;
- Отзыв работодателя;
- Анализ портфолио (образцов профессиональной деятельности) педагога.

Наиболее известными примерами сертификации квалификации работающих педагогов на основе профессиональных стандартов являются система оценки высококвалифицированных педагогов, разработанная в 1987 году Национальным советом по профессиональным стандартам педагогов (National Board for Professional Teaching Standards) (NBPTS), а также система Австралийских профессиональных стандартов педагогов (Australian Professional

Standards for Teachers), разработанная в 2013 году и включающая стандарты четырех ступеней квалификации (молодой специалист, учитель, высококвалифицированный учитель, ведущий учитель).

Казахстан

Аттестация педагогических работников в Казахстане регулируется принятыми в 2016 г. Правилами и условиями проведения аттестации гражданских служащих в сфере образования и науки, а также Правилами и условиями проведения аттестации педагогических работников и приравненных к ним лиц, занимающих должности в организациях образования, реализующих общеобразовательные учебные программы дошкольного, начального, основного среднего, общего среднего, образовательные программы технического и профессионального, послесреднего образования.

Служащие проходят аттестацию по истечении каждых последующих трех лет пребывания на гражданской службе, но не ранее шести месяцев со дня занятия данной должности.

Аттестация на соответствие занимаемой должности включает в себя ряд последовательных этапов:

- 1) подготовка и проведение аттестации;
- 2) собеседование со служащими, проводимое аттестационной комиссией;
- 3) вынесение решения аттестационной комиссией.

В состав аттестационной комиссии, состоящей из нечетного числа членов (не менее пяти) человек включаются руководители структурных подразделений и кадровой службы аттестующего органа, представители профсоюза и совета коллегияльного управления организацией, а также другие служащие.

Квалификационные категории (вторая, первая и высшая) педагогического работника и приравненных к ним лиц сохраняются за ними в течение пяти лет на всей территории Республики Казахстан – аттестация проводится каждые пять лет или досрочно.

В состав аттестационной комиссии по присвоению (подтверждению) квалификационной категории учителю должны входить наиболее опытные педагогические работники организаций образования, представители научно-педагогических структур, учебно-методических объединений, системы повышения квалификации, профсоюзов, кадровых служб, специалисты органов управления образованием.

Условия допуска педагогического работника к аттестации на присвоение квалификационной категории:

- соответствие полученного образования квалификационным требованиям,
- наличие стажа работы (кроме аттестации на присвоение второй категории лиц, получивших диплом о среднем специальном образовании и высшем образовании с отличием, диплом магистра или исследователя) – 2 года для второй категории, 3 – для первой, высшей, учитель-методист;
- освоение содержания образовательной программы повышения квалификации в сроки, предусмотренные законодательством.

Оценка мнения выпускников в аттестации российских педагогов: предложения и замечания российских руководителей образовательных организаций

В апробации методики учета мнений выпускников для проведения аттестации педагогических работников приняли участие представители 104 образовательных организаций из всех федеральных округов Российской Федерации.

Инструментарий для апробации состоял из 4 блоков:

1. Оценка психолого-педагогических компетенций – оценка формирования универсальных учебных действий обучающихся;
2. Оценка психолого-педагогических компетенций – оценка индивидуализации обучения, включая инклюзивное образование;
3. Оценка коммуникативных компетенций – оценка воспитательных аспектов педагогической деятельности;
4. Оценка коммуникативных компетенций – оценка создания мотивирующей образовательной среды, включая учебную коммуникацию.

За каждый блок учитель может получить максимум 20 баллов (в блоке 4 вопроса, которые оцениваются по 5-балльной шкале).

На основе результатов апробации методики по учету мнения выпускников общеобразовательных организаций выявлены четыре основных типа проблем, возникших в процессе сбора информации.

Первая проблема, на которую чаще всего указывали руководители образовательных организаций – это сложные формулировки, требующие специальных педагогических знаний, представленные в опросных листах.

Вторая – невозможность получить от выпускников объективной оценки профессиональной деятельности учителя. Они делают эмоциональные и субъективные выводы на уровне «нравится» - «не нравится», оценивают личность, многое не помнят.

Третья проблема у многих возникла в процессе поиска выпускников, так как, по мнению участников апробации, с ними трудно связаться из-за отсутствия актуальной базы контактов и желания выпускников заполнять опросные листы.

Наконец, четвертая трудность, о которой говорили директора школ, связана с отсутствием у целого ряда учителей выпускников: ведущих предметы в начальной и средней школе до 8 класса, преподающих изобразительное искусство, проработавших 2-3 года, сменивших место работы или из-за кадровых перестановок и т.д.

Участники апробации сформулировали предложения по корректировке инструментария. Практически все говорили о том, что надо вообще отменить процедуру по сбору мнения выпускников. Вместо нее целесообразно проводить опрос учащихся, у которых на данный момент преподает учитель, в том числе и их родителей.

Если же все-таки делать оценку мнения выпускников, то следует:

1. Сделать один вариант опросного листа для аттестации по всем категориям;
2. Сделать понятными и доступными для выпускников формулировки вопросов, которые не должны содержать профессиональных терминов. Лучше всего, если они будут включать оценку таких показателей как «полезность

Более чем в половине регионов, результаты итоговых аттестаций (ЕГЭ, ОГЭ) выделены в качестве отдельного показателя при учете образовательных результатов обучающихся.

Согласно результатам исследования, в действующей модели аттестации наличие отзыва от работодателя не является обязательным (в отличие от большинства зарубежных стран).

Наличие данного документа может носить рекомендательный характер (Амурская область, Республика Тыва и др.). Может проводиться беседа с руководителем (заместителем руководителя) образовательного учреждения (Забайкальский край, Кабардино–Балкарская Республика, Магаданская область и др.) для учета его мнения.

Квалификационное тестирование педагогических работников проводится в течение 120/150¹ минут в онлайн режиме, для определения уровня профессиональной компетентности по тестам, разработанным Национальным центром тестирования (Таблица 1).

Таблица 1.

Структура квалификационного тестирования

Блоки тестирования	Содержание	Кол-во тестовых заданий	Типы заданий	Пороговый уровень
1	Знание Конституции РК, законов РК «Об образовании», «О правах ребенка», Трудовой кодекс РК	20	Тестовые задания с выбором одного правильного ответа	50%
2	Основы педагогики и психологии	20	Тестовые задания с выбором одного правильного ответа	50%
3	Основы предметных знаний	20	10 заданий с выбором одного правильного ответа, 5 заданий с выбором одного или нескольких правильных ответов, 5 заданий (с выбором одного правильного ответа) на одну ситуацию (ситуация в виде текста, графика, таблицы, графика, статистических данных)	70%
Всего		60		

Отечественный опыт

Анализ существующих содержательных подходов и механизмов оценки квалификации педагогических работников, применяемых для подтверждения соответствия должности «учитель» при аттестации, а также в целях установления квалификационной категории, был проведен на основе результатов исследования «Подходы и механизмы оценки квалификации педагогических работ-

¹ Для педагогических работников, тестируемых по основам предметных знаний по математике, физике, химии, а также преподавателей специальных, общепрофессиональных дисциплин

ников, применяемых для подтверждения соответствия должности «учитель» при аттестации, а также в целях установления квалификационной категории». Исследование включало в себя 3 опроса: опрос о соответствии занимаемой должности «учителя», опрос о соответствии первой квалификационной категории и опрос о соответствии высшей квалификационной категории. Формы для сбора данных были размещены на Интернет-ресурсе ФГБОУ ВО МГППУ в специализированном разделе – <http://ефом.рф>.

Всего было собрано 836 анкет (форм): 676 – по Форме «Оценка квалификации педагогических работников, применяемой для подтверждения соответствия должности «учитель» при аттестации, 76 – по Форме «Оценка квалификации педагогических работников, применяемой в целях установления первой квалификационной категории должности «учитель», 76 - по Форме «Оценка квалификации педагогических работников, применяемой в целях установления высшей квалификационной категории должности «учитель». В опросе принял участие 81 субъект Российской Федерации

Оценка квалификации педагогических работников, применяемая для подтверждения соответствия должности «учитель» при аттестации

Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности в Российской Федерации осуществляется в соответствии с Федеральным законом № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации» (статья 49 «Аттестация педагогических работников»)².

Аттестация осуществляется в соответствии с положениями Приказа Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. N 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»³. Далее анализ регионального опыта проведения аттестации на соответствие занимаемой должности учитель будет осуществлен в соотношении с этим порядком.

Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям проводится один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями.

Численность членов аттестационной комиссии в среднем по регионам составляет 7 человек, все из них присутствуют на заседаниях. В одной пятой части принявших участие в исследовании регионах, в состав комиссии входят экспертные группы, в основном из 3 человек. В состав практически всех региональных аттестационных комиссий входят «высококвалифицированный педагог, аттестованный на первую, высшую квалификационную категорию» (93%) и «представитель выборного органа первичной профсоюзной организа-

рования (32%-33%), конспекты уроков, отражающих деятельность по заявленной тематике (28%-31%). На проведение квалификационного испытания объективного оценивания профессиональной деятельности при аттестации на квалификационную категорию указал каждый пятый участник исследования. Примерно столько же опрошенных выделили в качестве формы аттестационных испытаний представление серии уроков (видео) с самоанализом методическими комментариями.

Согласно результатам исследования, многие аттестационные комиссии принимают решение об установлении квалификационной категории на основе изучения портфолио/информационной карты педагогических работников, содержащей информацию о результатах педагогической деятельности. Рассмотрим, какие сведения могут содержаться в портфолио/информационной карте.

Для установления высшей квалификационной категории в первую очередь учитываются: участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях (95%), участие в работе методических объединений и конкурсах профессионального мастерства («Учитель года», и т.п.) (по 93% каждый).

Для установления первой квалификационной категории большее внимание уделяется транслированию в педагогических коллективах опыта практических результатов профессиональной деятельности (92%), достижению стабильных положительных результатов освоения обучающимися образовательных программ по итогам мониторингов, проводимых организацией (92%) и определению уровня личного вклада в повышение качества образования, совершенствования методов обучения и воспитания (91%).

Анализу образовательных результатов учащихся отводится значительное место при принятии решения о присвоении квалификационной категории. Это определяется пунктами 36 и 37 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в соответствии с которым:

Первая квалификационная категория педагогическим работникам устанавливается, в том числе, на основе стабильных положительных результатов освоения обучающимися образовательных программ по итогам мониторингов, проводимых организацией; стабильных положительных результатов освоения обучающимися образовательных программ по итогам мониторинга системы образования, проводимого в порядке, установленном постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2013 г. N 662⁴.

Высшая квалификационная категория педагогическим работникам устанавливается, в том числе, на основе достижения обучающимися положительной динамики результатов освоения образовательных программ по итогам мониторингов, проводимых организацией; достижения обучающимися положительных результатов освоения образовательных программ по итогам мониторинга системы образования, проводимого в порядке, установленном постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2013 г. N 662.

⁴ Постановление Правительства Российской Федерации от 5 августа 2013 г. N 662 «Об осуществлении мониторинга системы образования» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, N 33, ст. 4378).

ческих работников, размещаться на сайте педагога или образовательной организации в разделе «Кадрь» или на персональной странице.

Пакет аттестационных материалов для установления квалификационной категории по должности «учитель» включает в себя достаточно много документов. Все аттестуемые заполняют заявление, в большинстве аттестационных комиссий учителю требуется предоставить материалы с информацией о результатах педагогической деятельности в межаттестационный период (портфолио/информационную карту, 80%). Лишь в нескольких регионах (Еврейская АО, Республика Коми) в пакет аттестационных материалов входит сертификат качества образовательных услуг педагогического работника образовательной организации, удостоверяющий уровень профессиональной компетентности.

От аттестуемых может быть потребовано предоставление в аттестационную комиссию видеозаписи открытого урока (с анализом) или внеклассного мероприятия, документа, подтверждающего возможность проведения аттестации по упрощенной форме, согласие на обработку персональных данных (ст. 9 Федерального закона от 27 июля 2006 года № 152-ФЗ «О персональных данных») и др.

Достаточно часто орган управления образованием утверждает для использования при аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории образцы следующих документов: заявление на прохождение аттестации (80%) и заключение специалистов, осуществивших анализ профессиональной деятельности педагогического работника для установления соответствия показателям, определенным для квалификационной категории (72%). Значительно реже утверждаются единые образцы портфолио профессиональных достижений для оценки профессиональной деятельности педагогических работников (37%) и методики анализа информации о результатах профессиональной деятельности соискателей квалификационной категории (29%). И лишь в нескольких региональных аттестационных комиссиях для оценки видеозаписей педагогического работника (Брянская, Ивановская, Костромская, Омская, Орловская области, Еврейская АО, Республики Ингушетия и Татарстан) и проведения с педагогическим работником собеседования с экспертами/экспертной группой (Орловская область, Еврейская АО, Республики Ингушетия и Татарстан) используются формы, утвержденные органом управления образованием.

Переходя к рассмотрению средств и процедур, применяемых при установлении квалификационной категории, стоит отметить, что наиболее распространенной формой аттестационных испытаний, используемых для установления учителю, как первой, так и высшей категории является предоставление аналитических материалов, содержащих самоанализ профессиональной деятельности. Около половины участников исследования указали на то, что обязательной частью аттестационного процесса является собеседование с экспертами/экспертной группой. Также организуется посещение и анализ уроков (занятий) (в 42% случаев – для установления высшей категории, в 36% – для первой), соискатели предоставляют разработки/конспекты мастер-классов, отдельных тем, разделов, дисциплин, учебных модулей (35%-36%), разработки уроков (занятий), предусматривающих применение мультимедийного и другого обо-

рации» (91%). Несколько реже можно встретить «руководителя школьного методического объединения» (83%).

В 20% региональных организаций в состав аттестационной комиссии входят экспертные группы. Их численность в среднем составляет 3 человека.

В подавляющем большинстве случаев в образовательных организациях осуществляется «информационно-консультационная работа по подготовке педагога к аттестации с целью подтверждения соответствия должности «учитель», но только в трети из них «разработаны методические рекомендации». Чаще всего работник узнает о дате проведения аттестации не менее чем за 30 календарных дней.

Наиболее распространенным средством оценки профессиональных достижений аттестуемого являются образовательные результаты учащихся. Широко используются также критерии, где учитывается деятельность педагога по повышению собственного профессионализма и адресной работе с различными категориями обучающихся. Почти две трети регионов учитывают мнение родителей – «положительная оценка родителями учащихся деятельности педагога» (63%). В действующей модели аттестации лишь в некоторых регионах предусматривается учет мнений выпускников (Сахалинская область, Магаданская область и др.).

Кроме того, в ряде организаций начисляются дополнительные баллы за «победы в конкурсах профессионального мастерства», «грамоты», «благодарственные письма муниципального, регионального (федерального) уровней», «правительственные, отраслевые награды». Только 3% участников исследования указали, что учитывают «сертификат качества образовательных услуг педагогического работника образовательной организации, удостоверяющий уровень профессиональной компетентности» (Астраханская область, Башкортостан и Калининградская область).

Среди документов портфолио аттестуемые чаще всего прикладывают те, что связаны с повышением уровня профессионального мастерства (учебные курсы, профессиональные конкурсы, конференции) и результатами освоения учащимися образовательных программ, а также их участия в олимпиадах, соревнованиях. Менее четверти (23%) опираются на «результаты рейтинговой оценки профессиональной деятельности аттестуемого, осуществляемой образовательной организацией». 43% образовательных организаций обращаются к материалам, полученным в результате опроса обучающихся, их родителей (законных представителей) об удовлетворенности качеством образования, предоставляемого учителем.

Содержание такого документа как представление, в большинстве регионов соответствует официальному «Порядку проведения аттестации педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность». Небольшие расхождения наблюдаются в том, что не указывается «дата заключения трудового договора по должности» и «информация о получении дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности».

Процедура принятия решения аттестационной комиссией о соответствии педагогического работника должности «учитель» несколько чаще осуществляется «в присутствии аттестуемого работника», нежели в его «отсутствии» (57%)

и 42% соответственно). В более половине случаев работника информируют о решении аттестационной комиссии в течение 3 дней (53%). Треть региональных образовательных организаций осуществляют это раньше (33%), 8% из них – в тот же день, 4% - через 30 дней.

Оценка квалификации педагогических работников, применяемая в целях установления квалификационной категории

В настоящее время в Российской Федерации педагогическим работникам может быть установлена первая или высшая квалификационная категория. В соответствии с пунктом 24 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, квалификационная категория учителю устанавливается сроком на 5 лет. Срок действия квалификационной категории продлению не подлежит.

Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории осуществляется аттестационными комиссиями. По данным исследования, численность членов комиссии варьируется от 6 (Республика Карелия) до 43 (Свердловская область) человек. Как правило, в состав комиссии входит от 15 до 18 членов (38% ответов сосредоточено в этом интервале).

Для всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогических работников к работе в аттестационных комиссиях привлекаются различные специалисты, в основном из сферы образования. В состав практически всех аттестационных комиссий входят представители органов государственной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих управление в сфере образования, профсоюзных организаций, а также образовательных организаций высшего и дополнительного профессионального образования. От организаций общего образования чаще привлекаются руководители и заместители руководителей, чем рядовые сотрудники. В работе лишь каждой пятой аттестационной комиссии участвуют представители органов местного самоуправления и научных организаций.

С целью проведения экспертизы уровня профессиональной компетенции педагогических работников при аттестационных комиссиях формируются экспертные группы по различным предметным областям. Согласно результатам исследования, лишь в 4 регионах при аттестационных комиссиях не функционируют экспертные группы: Кемеровская область, Липецкая область, Республика Адыгея, г. Москва.

Как правило, в состав экспертной группы входят от 2 до 5 экспертов. Наиболее часто участники исследования при ответе на вопрос о численности экспертов по специальности (предмету) в составе экспертной группы указывали – «3».

В большинстве аттестационных комиссий не определена норма часов, затрачиваемых на экспертизу одного аттестуемого на квалификационную категорию. Временной интервал, в котором находятся соответствующие показатели, достаточно обширен – от получаса до 15 часов, среднее значение, как для первой, так и для высшей категории составляет чуть более 4 часов.

Органами управления образованием реализуется ряд мероприятий по подготовке педагогических работников к комплексной экспертизе по определению соответствия их квалификации первой/высшей квалификационной категории.

В первую очередь – это консультации по вопросам подготовки к аттестации. Как видим, формы оказания консультационных услуг достаточно разнообразны: почти во всех регионах можно получить консультации при личном обращении или при обращении по телефону (по 95%), несколько реже – в дистанционной/электронной форме (88%) (Рисунок 1.2.9). Пока не проводятся консультации в электронной/дистанционной форме в следующих регионах: Магаданской и Нижегородской областях, Республиках Алтай, Карачаево-Черкесия, Ингушетия, Северная Осетия-Алания, Хакасия. Участники исследования обратили внимание, что учителя также могут получать соответствующие консультации на информационно-консультационных семинарах, курсах повышения квалификации, а также ознакомившись с информацией на сайтах региональных министерств/департаментов образования.

В органах управления образованием активно организуются информационно-консультационные семинары по подготовке педагога к аттестации с целью установления квалификационной категории. Отрицательно ответили на вопрос о проведении таких семинаров участники из Магаданской, Орловской, Пензенской, Тверской, Ульяновской областей, Забайкальского края, Республик Калмыкия и Карачаево-Черкесия.

Не во всех регионах есть возможность организовывать программы повышения квалификации для сопровождения педагога в межаттестационный период с целью подготовки к успешной реализации аттестационных процедур, хотя большинство участников исследования (57%) указали на использование данных мероприятий в региональной практике. Продолжительность программ повышения квалификации колеблется от 2 до 108 часов, чаще всего срок освоения программы в полном объеме составляет 16 часов.

По данным исследования, аттестация на установление педагогу квалификационной категории проводится в очной и дистанционной форме. 30% участников исследования отметили, что в их регионах есть возможность пройти аттестацию, как в дистанционной, так и очной форме.

Более половины ответивших указали на возможность прохождения аттестации в упрощенной/льготной форме без прохождения профессионального тестирования и аттестационной экспертизы портфолио – для победителей/лауреатов профессиональных конкурсов, награжденных государственными/ведомственными наградами и т.д.

Аттестуемый представляет информацию о результатах педагогической деятельности в межаттестационный период, как правило, в бумажном виде (82%). Участники из 16 регионов указали только на бумажный способ предоставления информации, из 10 регионов – только на электронный (Амурская, Белгородская, Волгоградская, Воронежская, Калининградская, Липецкая области, Республики Бурятия, Мордовия, Татарстан, Тыва).

Предоставление информации в электронном виде возможно несколькими способами: материалы загружаются в личный кабинет аттестуемого (34%) или высылаются им на электронную почту ответственного за аттестацию лица/органа (47%). Также материалы могут высылаются на электронную почту экспертам, устанавливающим уровень профессиональной компетенции педагоги-