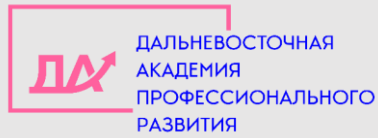




МИНИСТЕРСТВО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
ПРИМОРСКОГО КРАЯ



ДАЛЬНЕВОСТОЧНАЯ
АКАДЕМИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
РАЗВИТИЯ



Система
СПО
Приморского края



проектирование и
реализация основных
образовательных программ

Новая модель аттестации педагогических работников СПО в Приморском крае

Трансформация системы оценки педагогических работников СПО: от формальных показателей к реальным результатам обучения



Проблема: Разрыв между бумажным портфолио преподавателя и реальными навыками выпускника на производстве.

Традиционная модель («открытый урок для комиссии + ворох грамот») не отражает результативность и профессионализм педагога.

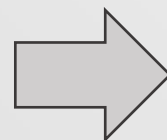
Тезис: Аттестация должна стать инструментом подтверждения квалификации через измеримые результаты студентов, а не отчетом о проделанной работе.

Приказ Минпросвещения России от 24.03.2023 №196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

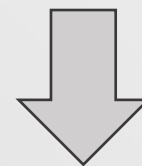


Приказ устанавливает перечень критериев для установления квалификационных категорий и для оценки профессиональной деятельности в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

Приказ действует до 31.08.2029г.



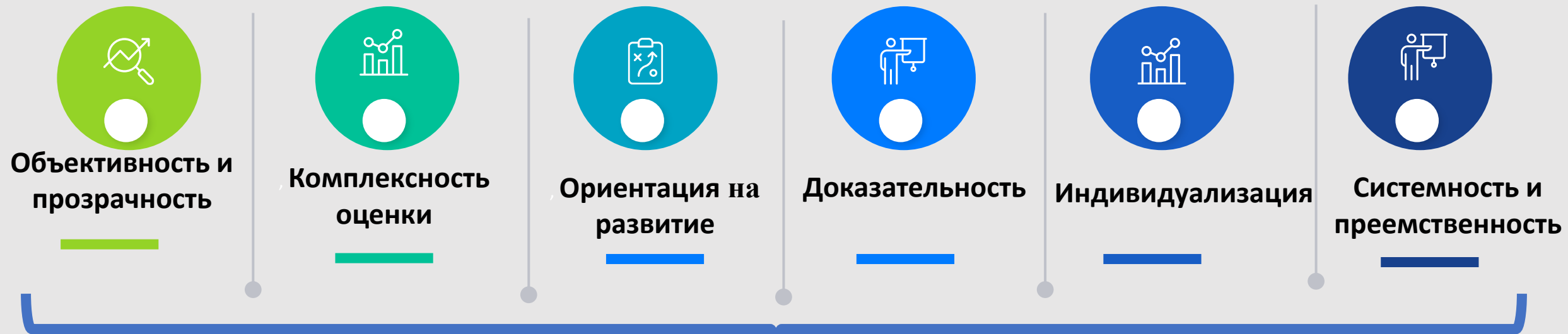
Рабочая группа – разработка новой модели аттестации в Приморском крае



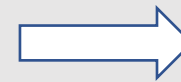
Рабочая группа – разработка новой модели аттестации в Приморском крае

ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ И ПОДХОДЫ ПРИ АТТЕСТАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

«» тех, кто приехал — помочь
адаптироваться и остаться



Поддержка наставничества и методической работы
Сочетание внутренней и внешней оценки
Цифровизация



Региональные критерии и требования для детализации оценки аттестуемого педагога

Организационные подходы и структура документов, предоставляемых к экспертизе

Дорожная карта рабочей группы по созданию новой модели аттестации



Пакет документов для аттестации по должности «Преподаватель», «Мастер ПО»

Экспертная оценка

Перечень материалов для проведения экспертизы: **4 раздела + шаблоны таблиц**

Документ структурирован по всем необходимым разделам оценки согласно Приказу Минпросвещения № 196

Все ключевые требования п. 35, 36 Порядка отражены

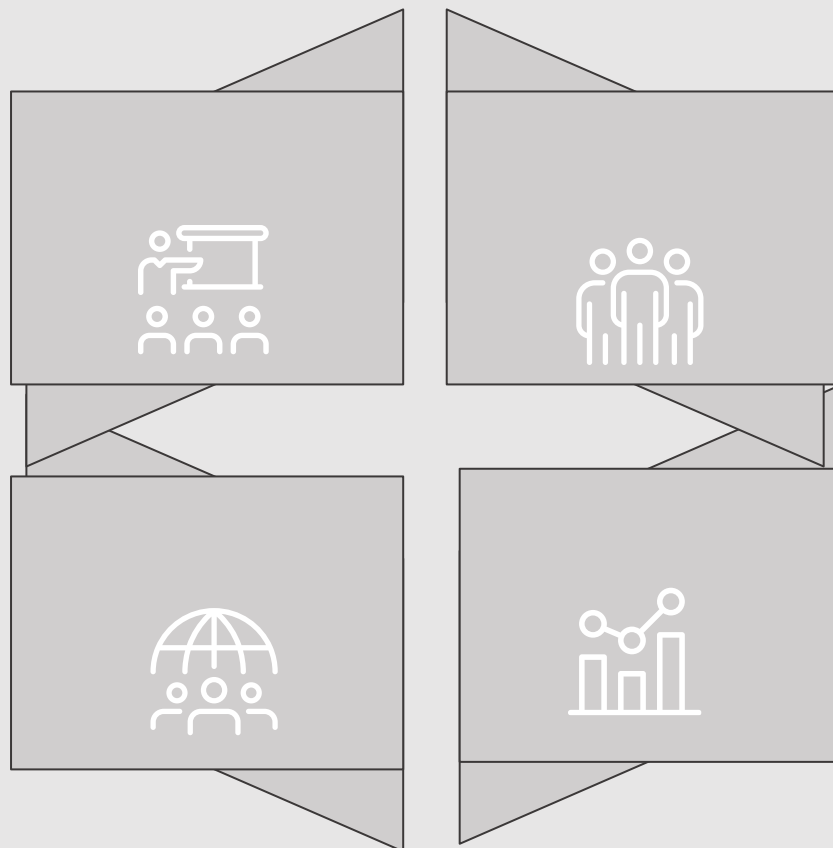
Охватывает все ключевые направления деятельности преподавателя и мастера ПО: результаты обучения студентов, творческую активность, методическую работу и личный профессиональный рост.

Методические рекомендации

Полнота: Документ структурирован по всем 4 разделам оценки.

Детализация: Для каждого показателя четко прописаны уровни достижения и соответствующие баллы.

Учтены современные требования: Включены пункты о работе в цифровой среде (LMS), участии в чемпионатах («Профессионалы») и использование новых технологий («Профессионалитет»); УПК



Основными принципами подготовки материалов к экспертизе при прохождении аттестации являются:

полнота, конкретность, достоверность предоставляемых сведений.

Пошаговый алгоритм подачи документов на аттестацию

Учтены рекомендации по применению п. 31 Порядка аттестации (ведомственные награды; финалисты профессиональных конкурсов Мастер года; Флагманы образования и др.

5 форм (таблиц) для унификации документов и объективности оценки

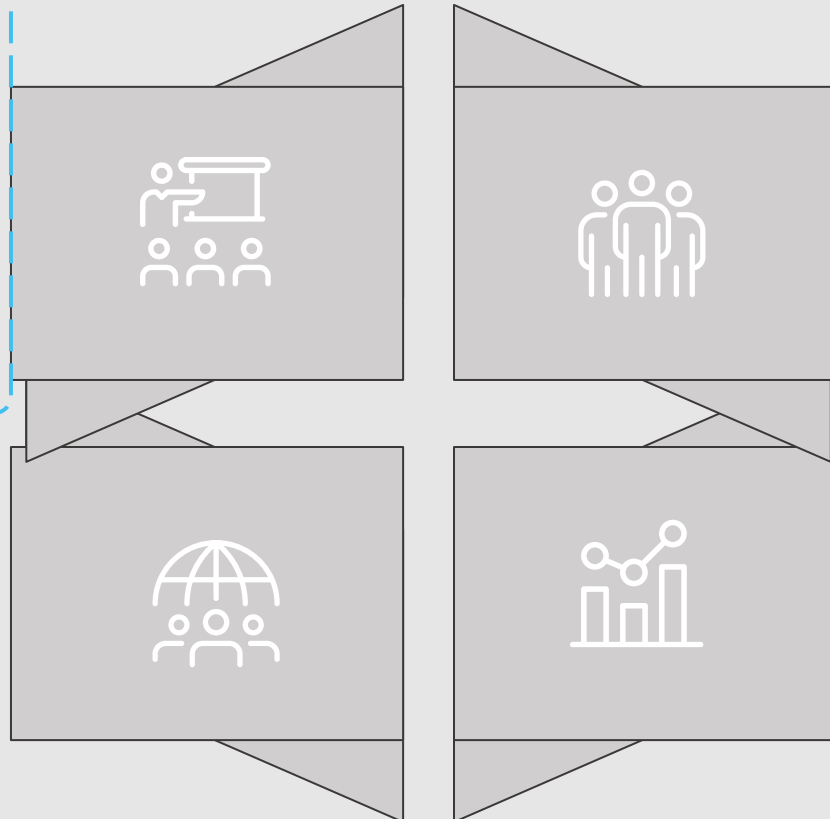
! п. 35 Порядка стабильно положительные результаты обучения студентов;
п. 36 динамика результатов – ключевые: невыполнение критериев - отказ

Пакет документов для аттестации по должности «Преподаватель», «Мастер ПО»

Экспертная оценка

Для аттестации на первую и высшую категории педагогический работник должен набрать **рекомендуемое количество баллов**, в ходе экспертизы эксперты имеют возможность, как начислять **дополнительные баллы** (критерии описаны в методических рекомендациях), так и снимать баллы. От 1 до 3-х баллов

Документы также ориентированы на **профессиональный стандарт «Педагог профессионального обучения...»**, включая трудовые функции по рецензированию и экспертизе методических материалов



РЕГИОН

ЕГЭ/ДЭ предусмотрены для педагогов, претендующих на высшую квалификационную категорию, с начислением дополнительных баллов; **Видеозапись открытого занятия** (для видеозаписи прописаны технические требования)

Отдельные критерии за **наставничество**, сопровождение молодых педагогов, участие в **программах кадрового резерва**

■ знают крае

Приоритет **региональным программам ДПО**, курсам, семинарам, организованным на базе региональных институтов развития образования.

Общественная и экспертная деятельность

Демонстрационный экзамен как объективный метриком

ДЭ подтверждает владение педагогом актуальными технологиями производства 2025–2026 годов.

Если студент должен подтвердить свои навыки перед внешним экспертом в условиях, приближенных к заводским, то и наставник этого студента должен периодически подтверждать свою квалификацию по тем же стандартам. **ДЭ** становится здесь единственным инструментом, исключая административный субъективизм

Параметр	Традиционная аттестация	ДЭ для преподавателя
Владение оборудованием	Со слов педагога или по фотоотчетам.	Прямое выполнение практического задания на рабочем месте за ограниченное время.
Актуальность знаний	По удостоверениям о курсах и справкам о стажировках.	Способность решить кейс по новым ГОСТам\СНИП или технологиям прямо сейчас.
Скорость принятия решений	Не оценивается.	Оценивается через тайм-менеджмент выполнения модулей (как в реальном производстве).
Объективность	Зависит от отношений с администрацией.	Баллы выставляет внешний эксперт по чек-листу; влияние администрации исключено.

Практическая подготовка (элемент учебного процесса) в учебно-производственных комплексах (УПК)

Модель практической подготовки под реальный заказ и в рамках **УПК** (учебно-производственных комплексов) становится фундаментом новой системы аттестации педагогов СПО, потому что она переводит оценку работы преподавателя из плоскости **«процесса»** (сколько часов отсидел со студентами, сколько бумаг заполнил) в плоскость **«результата»** (экономический и производственный\качественный эффект обучения).

Объем привлеченных средств

Продуктовый портфель

Востребованность выпускников

Трансфер технологий

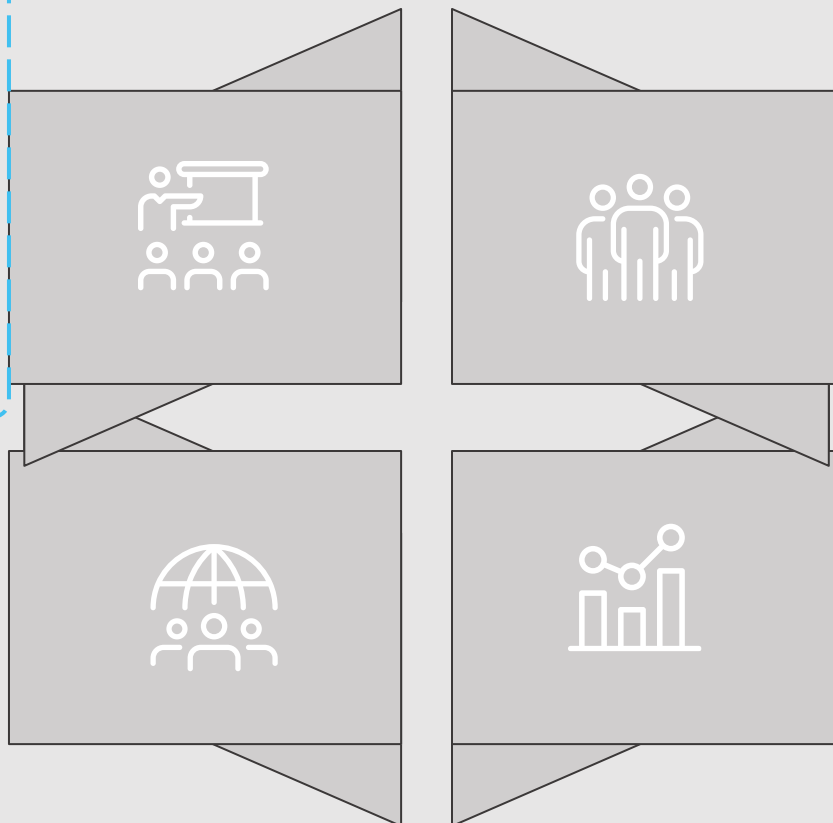


Пакет документов для аттестации по должности «Методист»

Экспертная оценка

4 раздела:

Организация методической работы ОО
Руководство разработкой программно-методического сопровождения ОПОП + реализация инноваций и проектов
Методическая поддержка педработников (конкурсы, развитие, преодоление дефицитов)
Транслирование опыта методической работы



7 форм документов
(аналитическая справка)
подтверждающих
результативность работы

РЕГИОН

Разработка ОПОП (работа в цифровом конструкторе)
Разработка КИМ
Сопровождение Федеральных и краевых проектов
Разработка программ курсовой подготовки (корпоративные курсы)
Внедрение технологий методик
Качественные показатели\мониторинг эффективности работы
Общественная и экспертная деятельность

Сопровождение начинающих педагогов=организация системы наставничества

Методическое сопровождение чемпионатного движения (ОПОП, РП и ПМ, ПК преподавателей и мастеров ПО)

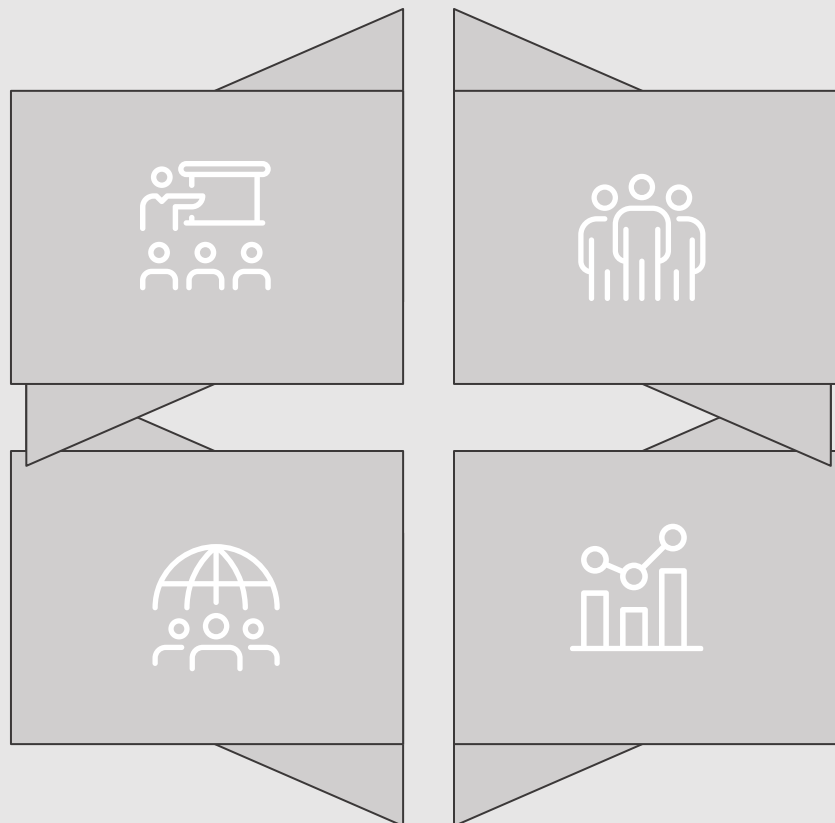
Пакет документов для аттестации по должности «Педагог-наставник»

Условия

ПРИ выполнении нескольких условий в совокупности:
имеет **действующую высшую квалификационную категорию** по педагогической должности, осуществляет непосредственно в образовательной организации **наставническую деятельность**, не входящую в должностные обязанности, имеет результаты профессиональной деятельности в соответствии с показателями пункта **51 Порядка аттестации**, **работодатель ходатайствует** о присвоении квалификационной категории

Экспертная оценка

3 раздела для определения результативности работы: наставничество (различные категории)
Содействие в подготовке к конкурсам профмастерства
Распространение авторских подходов в области наставничества



Методические рекомендации

Детализация: Для каждого показателя раздела четко прописаны уровни достижения.

Содержит форму ходатайства; тезисы из всероссийской концепции наставничества с кратким описанием и примерами

Нормативно-правовой документ федерального уровня, регулирующий вопросы наставничества, - Письмо Минпросвещения России № АЗ-1128/08, Профсоюза работников народного образования и науки РФ № 657 от 21.12.2021 (вместе с «Методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях», «Методическими рекомендациями для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников»)

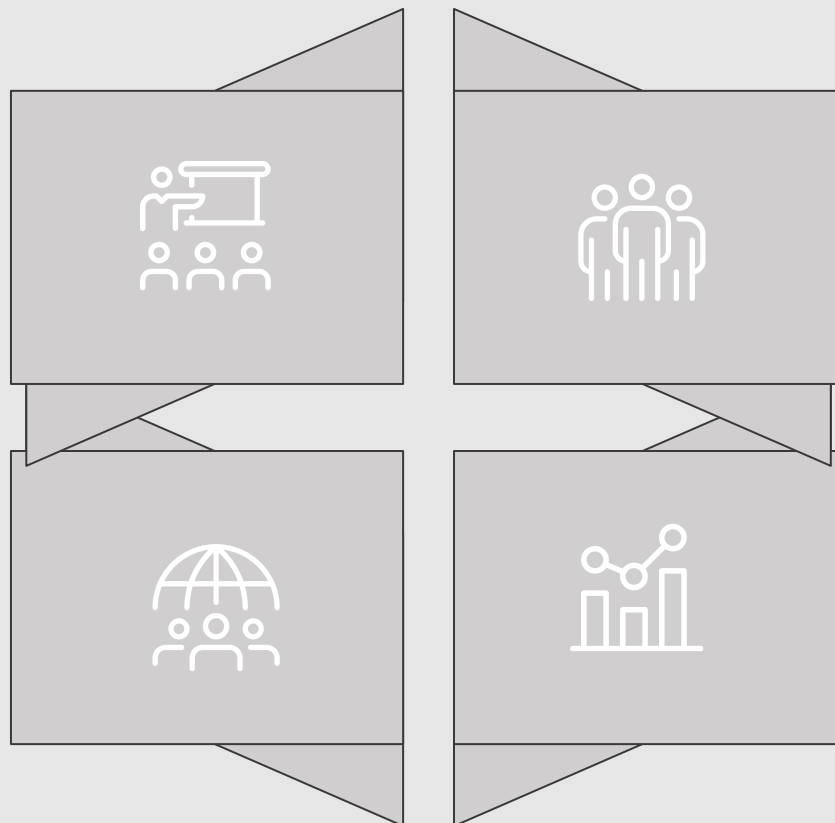
Пакет документов для аттестации по должности «Педагог-методист»

Условия

ПРИ выполнении нескольких условий в совокупности:
• имеет **действующую высшую квалификационную категорию** по педагогической должности, осуществляет непосредственно в образовательной организации **методическую деятельность**, не входящую в должностные обязанности, имеет результаты профессиональной деятельности в соответствии с показателями пункта **5о Порядка аттестации**, **работодатель ходатайствует** о присвоении квалификационной категории

Экспертная оценка

4 раздела для определения результативности работы: Руководство МО
Руководство разработкой МО
ОПОП+проекты
Методическая поддержка педагогов
Транслирование\тиражирование успешных практик



Методические рекомендации

Детализация: Для каждого показателя раздела четко прописаны уровни достижения.

Содержит форму ходатайства; тезисы из всероссийской концепции наставничества с кратким описанием и примерами

Педагогические работники, **замещающие должности «методист» или «старший методист»**, должностные обязанности которых согласно квалификационной характеристике непосредственно связаны с осуществлением методической работы в образовательных организациях всех типов, **не вправе претендовать на установление квалификационной категории «педагог-методист».**

Аттестация — не барьер, а трамплин для роста!

Аттестация как **инструмент развития педагога** — это концепция, при которой процедура подтверждения квалификации перестает быть формальным отчетом о прошлых заслугах и становится **механизмом проектирования будущего профессионального роста**.

В современной системе образования (особенно в СПО) этот подход реализуется через переход от «портфолио достижений» к «проектированию образовательной среды».

Смена парадигмы: от контроля к навигации



Диагностика дефицитов
Индивидуальный образовательный маршрут
Развитие через новые роли

Аспект	Почему это «Барьер» (Старая модель)	Почему это «Трамплин» (Новая модель)
Документация	Собирательство грамот, копий дипломов, бесконечные отчеты о мероприятиях.	Фокус на реальных результатах: ДЭ, победы студентов, продуктовый портфолио УПК. Меньше бумаг — больше дела.
Оценка труда	Субъективное мнение комиссии («понравился урок» / «не понравился»).	Объективные данные: результаты мониторинга системы образования, итоги независимого демоэкзамена.
Развитие	Формальное прохождение курсов раз в три года «для галочки».	Возможность получить категорию «Педагог-наставник», официально закрепив за собой роль куратора молодых специалистов с доплатой.
Карьерная мобильность	Категория привязана к конкретному директору/завучу.	Квалификационные категории сохраняются при переезде в другой регион РФ (п. 44 Порядка). Это защита прав педагога.

Аттестация как личный старт педагога

Персонализированный план (за 1 год до аттестации):

При приеме заявления на аттестацию методическая служба составляет с педагогом карту: «У вас сильная теория, но слабые результаты ДЭ -> ваша точка роста на этот год — стажировка на заводе + изучение нового оборудования».

Институциональная поддержка:

Создание внутри колледжа системы посещений занятий не ради контроля, а ради сбора видеоматериала для самоанализа на аттестации.

Пересмотр УД и ПМ для внедрения **рейтинговой оценки** = мотивация, прозрачность результатов, измеримость показателей

Поиск дефицитных компетенций

Запуск пилотного проекта

Сбор цифрового следа

Трансляция опыта

Наставничество

Упаковка и подача