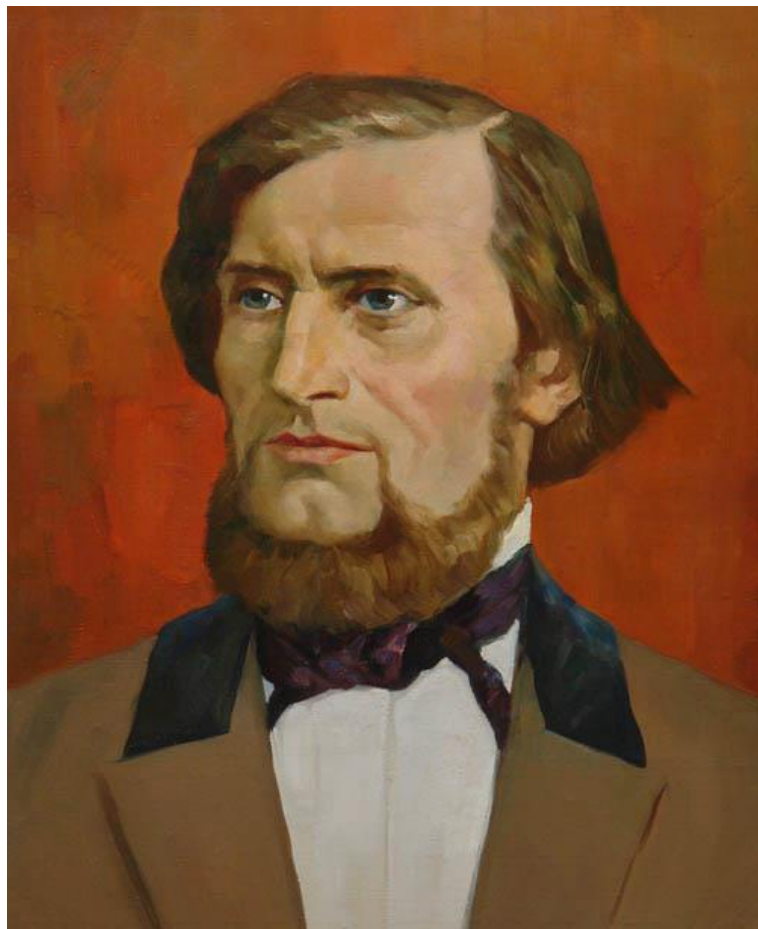


Внедрение профессионального стандарта педагога. (Системный подход)



«В деле обучения и воспитания,
во всем школьном деле ничего
нельзя улучшить, минуя голову
учителя».

Константин Дмитриевич Ушинский

НЕОБХОДИМОСТЬ ПЕРИОДИЧЕСКОГО ПЕРЕСМОТРА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА

Меняется мир – меняется стандарт



Необходимость наполнения профессионального стандарта учителя новыми компетенциями:

- Работа с одаренными учащимися;
- Работа в условиях реализации школой программ инклюзивного образования;
- Преподавание русского языка учащимся, для которых он не является родным;
- Работа с учащимися массовых школ, имеющими проблемы в развитии;
- Работа с девиантными социально запущенными учащимися, имеющими серьезные отклонения в поведении;
- Мониторинг и экспертиза качества обучения, соответствующие международным стандартам.

КОНСТРУКТИВНЫЙ ВЗГЛЯД НА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ


- Стандарт – инструмент реализации стратегии образования в меняющемся мире
- Стандарт – инструмент повышения качества образования и выхода отечественного образования на международный уровень
- Стандарт – объективный измеритель квалификации учителя
- Стандарт – симбиоз ремесла и творчества
- Стандарт – средство отбора педагогических кадров в учреждения образования



СТРУКТУРА СТАНДАРТА

```
graph TD; A[СТРУКТУРА СТАНДАРТА] --> B[инвариант]; A --> C[вариативная часть];
```

инвариант

- 
1. Знание предмета
 2. Владение информационными технологиями

вариативная часть

Новые профессиональные компетенции



ВАРИАТИВНАЯ ЧАСТЬ СТАНДАРТА – ИНСТРУМЕНТ РЕАЛИЗАЦИИ СТРАТЕГИИ ОБРАЗОВАНИЯ В МЕНЯЮЩЕМСЯ МИРЕ



Вариативная часть стандарта – ориентир развития на ближайшую и отдаленную перспективу.



Вариативную часть нельзя немедленно предъявлять в качестве нормативного требования к деятельности учителя.

Нельзя требовать от педагогов того, чему их специально не обучали.



Внедрение профессионального стандарта педагога (системный подход)



Структура оценки эффективности работы педагога

Оценка теоретической и практической подготовленности
учителя в качестве предметника.

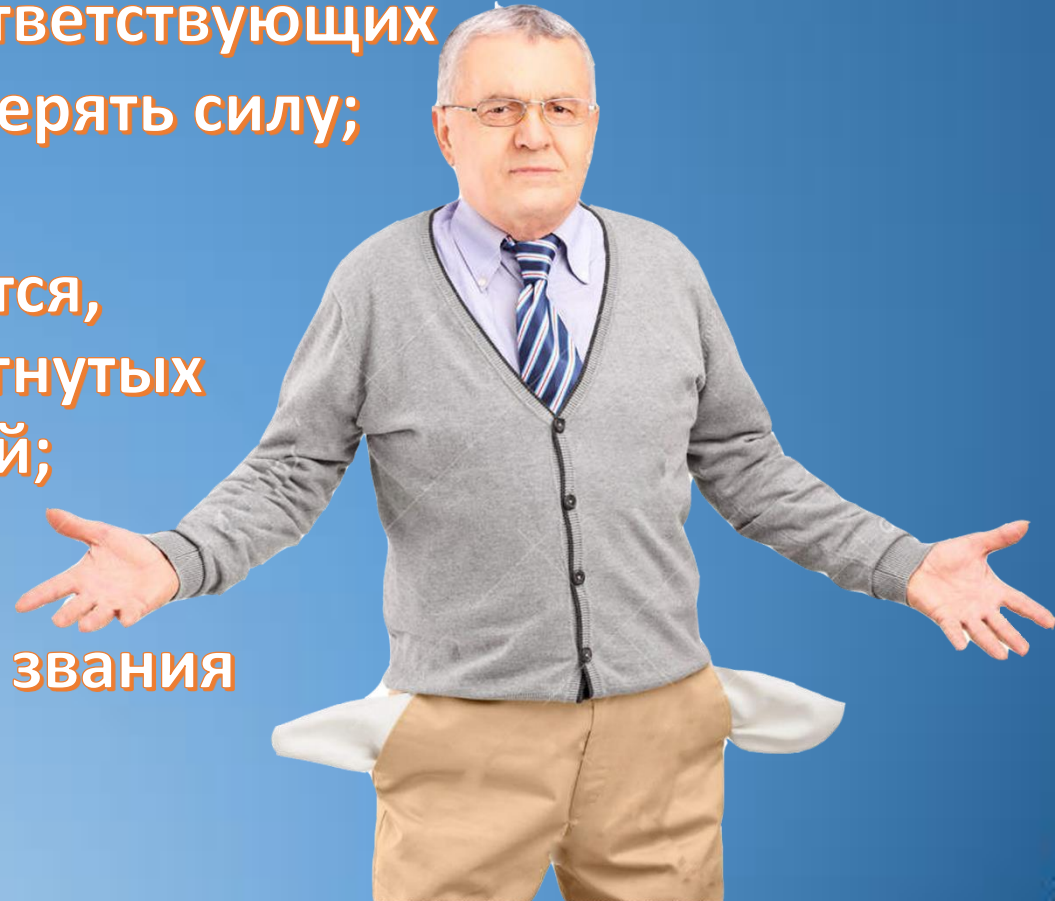
Психолого-педагогические компетенции учителя, позволяющие работать
с неоднородным контингентом учащихся.

Оценки результативности работы учителя, исходя из результатов обучения и развития его учеников
А) результаты обученности учащихся с учетом их реальных учебных возможностей
и состояния психо-физического здоровья
Б) динамика развития учащихся, их успешная социализация.

Государственно – общественный
характер аттестации
(участие профессиональных ассоциаций и
родительской общественности)

Переход на уровневый профессиональный стандарт педагога

- Внедрение профессионального стандарта не должно привести к ухудшению экономического положения учителя и понижению его социального статуса;
- При введении профессионального стандарта все социальные гарантии и преференции учителя (продолжительность отпуска, право на пенсию за выслугу лет и т.д.), закрепленные в соответствующих нормативно-правовых актах, не должны терять силу;
- Оценка квалификации учителя производится, исходя из уровня его образования и достигнутых результатов в обучении и воспитании детей;
- Квалификационные категории и почетные звания сохраняются.



Цель перехода на уровневый профессиональный стандарт:

- Повышение качества обучения и воспитания детей;
- Рост социального престижа педагогического труда.



Поручение Президента РФ о создании национальной системы учительского роста (№Пр-15ГС от 2 января 2016г.)

Существующая система оценки труда педагогов имеет ряд недостатков:

- Нуждается в совершенствовании процедура аттестации педагогов, которая в настоящее время в разных регионах отличается по форме и содержанию;
- Отсутствие разработанных объективных инструментов оценки труда учителя часто приводит к субъективным оценочным решениям, вызывающим трудовые споры;
- Присвоенные почетные звания, как правило, фиксируют итоги долговременной трудовой деятельности, а для молодых педагогов служат лишь отдаленной перспективой оценки их достижений.



Портфолио
учителя



Компьютерное
тестирование

Национальная система учительского роста
должна быть структурно обеспеченной
и иерархически выстроенной



Введение должностей



**Учитель-
наставник**

**Учитель-
методист**

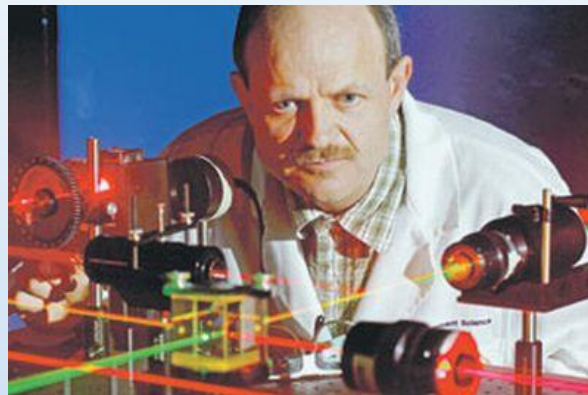
Учитель

- Первый уровень определяется базовым уровнем квалификации в соответствии с полученным образованием. Он предполагает знание учителем своей предметной области, владение стандартными профессиональными компетенциями: умением спланировать и провести урок, организовать проектную и исследовательскую деятельность учащихся, владение методиками воспитательной работы и т.д.
- Учитель-методист – владеет передовыми педагогическими практиками и может продемонстрировать их своим коллегам, доказывая их эффективность. Он строит свою работу на основе анализа конкретного контингента учащихся с учетом их реальных учебных возможностей, состояния психофизического здоровья. Следовательно, он способен проектировать индивидуальные образовательные программы обучения и развития детей и оказывать помощь коллегам в их реализации.
- Учитель-наставник - обладает всеми необходимыми квалификациями старшего учителя, но, кроме того, координирует деятельность всех субъектов образовательного процесса (педагогов, дефектологов, психологов и т.д.), отслеживает динамику развития каждого ребенка. По сути дела, он главный индивидуализатор в школе, осуществляющий содержательное педагогическое управление.

Перевод оценки квалификации педагога с языка профессиональных компетенций на язык обобщенных трудовых функций и трудовых действий

- Позволяет работодателям вводить должности (старший учитель, ведущий учитель) в соответствии с реально достигнутым уровнем квалификации.
- Позволяет четко определить в трудовом договоре функциональные обязанности работника, занимающего данную должность.
- Позволяет расторгнуть трудовой договор в случае несоответствия работником занимаемой должности (Пункт 3 статьи 81 трудового кодекса РФ)

Разработка предметных приложений к профессиональному стандарту педагога



Главный фактор успешности освоения стандарта – принятие его профессиональным сообществом

- Необходим переходный период (полномасштабное введение профстандарта предполагается в 2019 году);
- В течение переходного периода на пилотных площадках выявляются риски, связанные с его внедрением, анализируются рекламации, предъявляемые профессиональным сообществом;
- Доработка профессионального стандарта осуществляется на основе полученных данных.

Ассоциация «Педагог XXI века»

Задачи:

- Максимальное включение в доработку стандарта профессионального сообщества, родительской общественности, работодателей, представителей бизнес-сообщества;
- Реализация принципа государственно – общественного соуправления;
- Разработка объективных критериев и независимых процедур оценивания эффективности и качества работы учителя.

Сегодня рано, а завтра будет поздно

- Необходимость взвешенного подхода к введению профессионального стандарта педагога очевидна;
- Затягивать процесс его внедрения до бесконечности невозможно;
- Уже сегодня в школах реально усложняется контингент учащихся, появляются дети, с которыми учитель может работать, лишь овладев новыми профессиональными компетенциями.

Вывод:

Необходимо встречное движение профессионального сообщества в этом направлении!

Роль профессиональной ассоциации «Педагог XXI века» в аттестации педагогических кадров.

1. Информационно-аналитическая (обратная связь с педагогическим составом).
2. Выявление педагогов, владеющих передовыми педагогическими практиками. Их консолидация.
3. Реализация принципа государственно-общественного соуправления:
 1. Разработка кейсов, необходимых для оценки квалификации педагогов;
 2. Экспертиза диагностических материалов;
 3. Участие в работе аттестационных комиссий.

Комплексная оценка квалификации учителя включает:

1. Предметные компетенции;
2. Методические компетенции;
3. Психолого-педагогические компетенции;
4. Коммуникативные компетенции;
5. Образовательные результаты за последние 5 лет с учетом специфики контингента учащихся.

Принцип добровольности, повышающий доверие педагогов к процедуре аттестации, открывающий перспективы для карьерного роста.

1. Обязательная аттестация на подтверждение категории сохраняется.
2. Аттестация на соответствие должности проводится по желанию педагога.

Модель аттестации

