Обеспечение равных условий для получения качественного образования всех категорий детей

↓

Реализация концепции инклюзивного образования

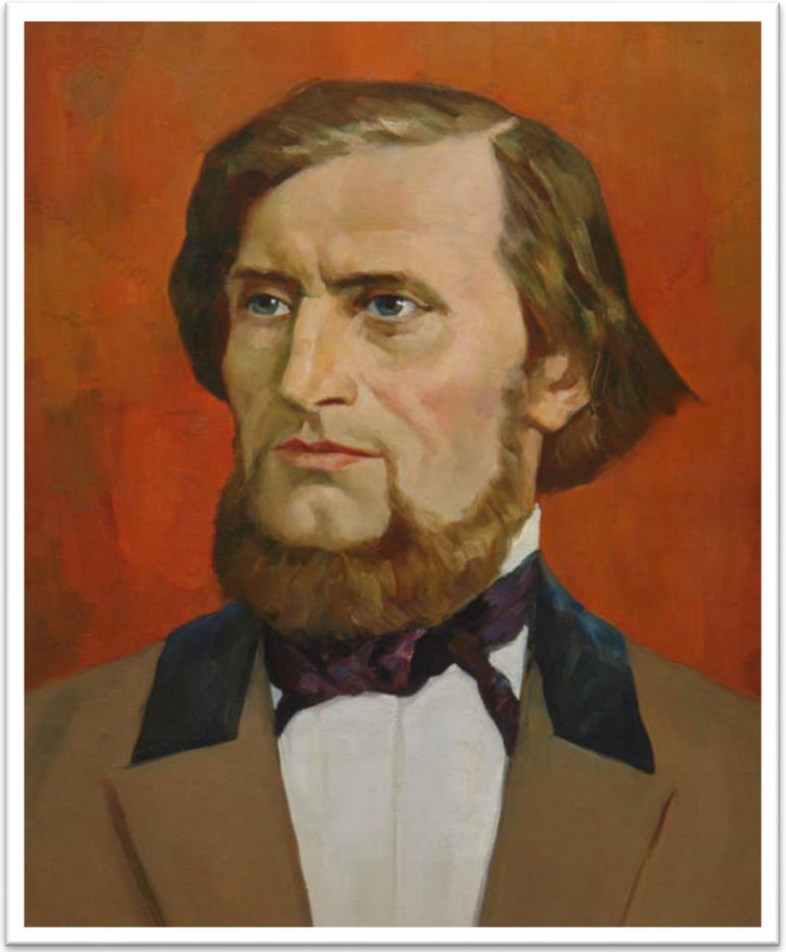
↓

Необходимость овладения педагогами новыми профессиональными компетенциями (профессиональный стандарт педагога)

НЕОБХОДИМОСТЬ ВВЕДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА

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;**



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

Константин Дмитриевич Ушинский

СТРУКТУРА СТАНДАРТА

инвариант

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.

Национальная система учительского роста (горизонтальная карьера педагога)

Цель: повышение квалификации, профессиональный рост учителя

Условия внедрения национальной системы учительского роста

- При введении НСУР 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.

Недостатки существующей системы аттестации педагогов

- **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

Цель перехода на уровневый профессиональный стандарт:

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

Национальная система учительского роста должна быть структурно обеспеченной и иерархически выстроенной

Введение должностей

Ведущий учитель
(учитель-наставник)

Старший учитель
(учитель-методист)

Учитель

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)

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 (их 23) выявляются риски, связанные с его внедрением, анализируются рекламации, предъявляемые профессиональным сообществом;
- Доработка профессионального стандарта осуществляется на основе полученных данных.

Постепенный переход к государственно-общественной аттестации педагогов

(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.

Обучение детей, находящихся на длительном излечении в медицинских стационарах (госпитальная педагогика)

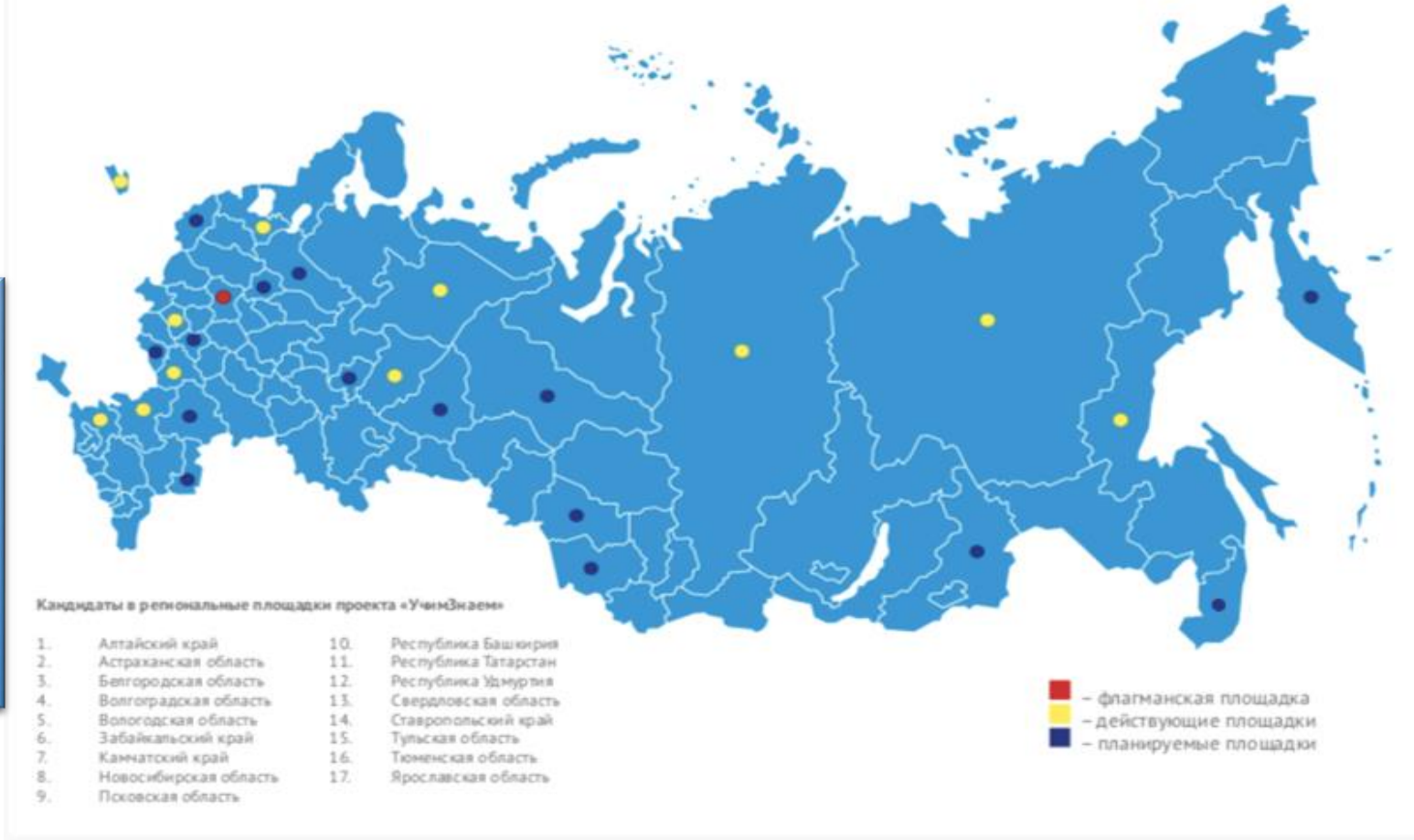
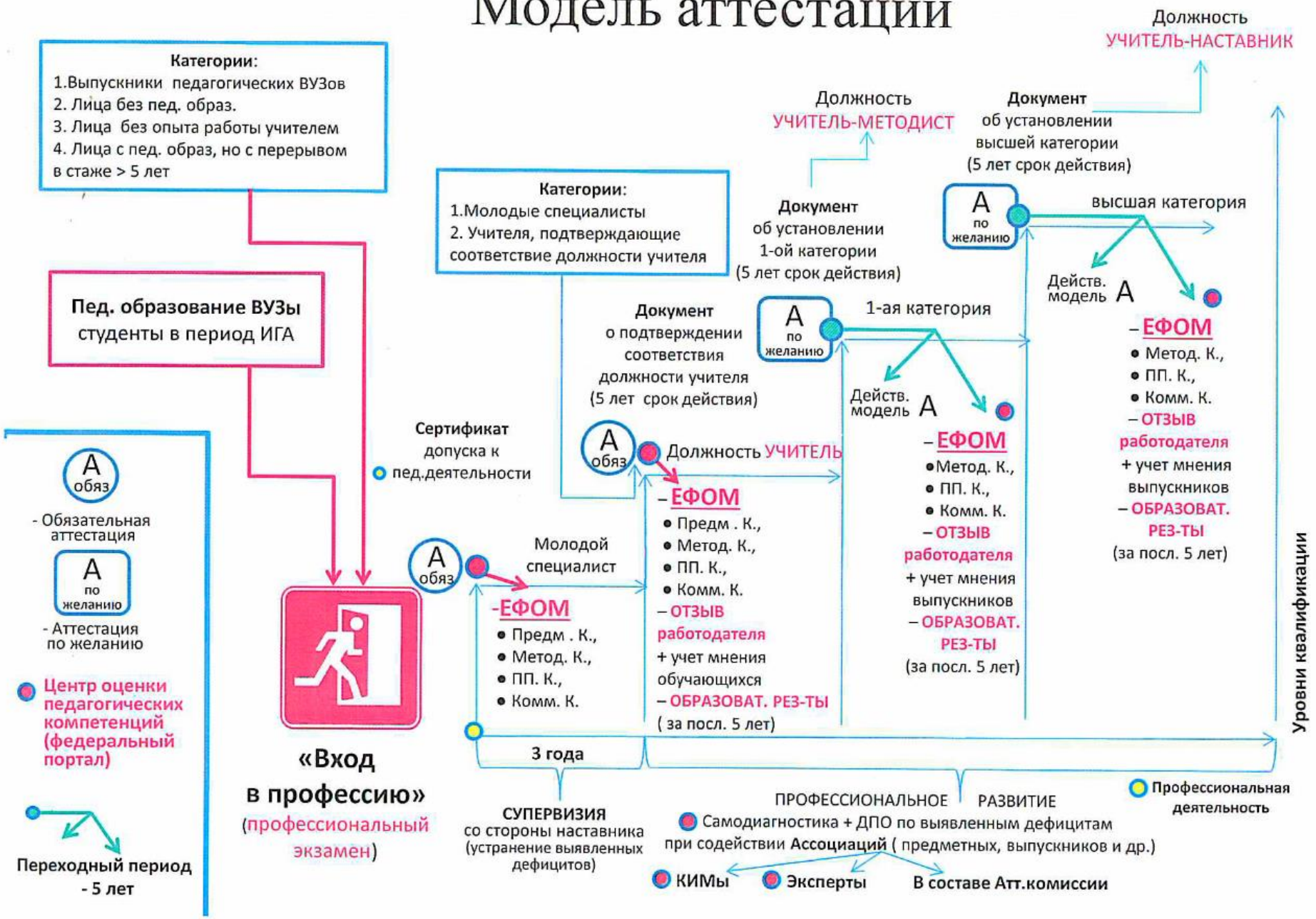
Региональное развитие проекта «УчимЗнаем»

Кандидаты в региональные площадки

- Алтайский край
- Астраханская область
- Белгородская область
- Волгоградская область
- Вологодская область
- Забайкальский край
- Камчатский край
- Новосибирская область
- Псковская область
- Республика Башкирия
- Республика Татарстан
- Республика Удмуртия
- Свердловская область
- Ставропольский край
- Тульская область
- Тюменская область
- Ярославская область

Действующие площадки

- город Москва
- Воронежская область
- Калининградская область
- Краснодарский край
- Красноярский край
- Ленинградская область
- Московская область
- Орловская область
- Пермский край
- Ростовская область
- город Санкт-Петербург
- Хабаровский край



Модель аттестации