

Национальная система учительского роста

Ерофеева Нина Юрьевна
доктор педагогических наук,
профессор

НА СЕМИНАРЕ ПРЕДПОЛАГАЕТСЯ РАССМОТРЕТЬ ВОПРОСЫ:

1. Что и как будет меняться в деятельности учителя;
2. Что такое ЕФОМ (единые федеральные оценочные материалы);
3. Как формируется новая модель аттестации учителей с учетом введения модели национальной системы учительского роста и ЕФОМ;
4. Что нужно менять в правовом поле образовательной организации.

16 поручений президента страны В.В.Путина по совершенствованию системы общего образования

формирование **национальной системы учительского роста**, направленной, в частности, на установление для педагогических работников **уровней владения профессиональными компетенциями**, подтверждаемыми результатами аттестации, а также **на учёт мнения выпускников** общеобразовательных организаций, но не ранее чем через четыре года после окончания ими обучения в таких организациях, *предусмотрев издание соответствующих нормативных правовых актов.*

Доклад — до 1 июля 2016 г., далее — ежегодно.

СИСТЕМА УЧИТЕЛЬСКИХ ДОЛЖНОСТЕЙ

СЕЙЧАС	ПРЕДЛАГАЕТСЯ	ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ УЧИТЕЛЯ
<p>ДОЛЖНОСТЬ:</p> <p>Учитель КАТЕГОРИИ:</p> <p>Высшая категория</p> <p>Первая категория</p> <p>Соответствие</p>	<p>Ведущий учитель</p> <p>*высшая категория</p> <p>*первая категория</p> <p>соответствие</p>	<p>Обобщенная трудовая функция:</p> <p>Управление проектированием и реализацией образовательных программ</p>
	<p>Старший учитель</p> <p>*высшая категория</p> <p>*первая категория</p> <p>соответствие</p>	<p>Обобщенная трудовая функция:</p> <p>Проектирование и реализация образовательных программ</p>
	<p>Учитель</p> <p>*высшая категория</p> <p>*первая категория</p> <p>соответствие</p>	<p>Обобщенная трудовая функция:</p> <p>Реализация образовательных программ</p>

Число вакансий по должностям определяет регион в пределах ФОТ

Какова структура и содержание профессионального стандарта?

Структура профессионального стандарта установлена приказом Минтруда России от 12.04.2013 № 147н «Об утверждении Макета профессионального стандарта» (в ред. от 29.09.2014).

На что необходимо обращать внимание, «читая» стандарт:

- ✓ какие обобщенные функции выделены в стандарте,
- ✓ какой квалификационный уровень установлен по этим функциям,
- ✓ какие трудовые функции и действия должен выполнять работник в рамках своей профессиональной сферы,
- ✓ какими знаниями и умениями он должен обладать,
- ✓ как может называться должность, по которой работник будет выполнять эти функции,
- ✓ какое он должен иметь образование и опыт работы.

**Должностные обязанности – в
тарифно-квалификационной
характеристике**

**Должностные инструкции под
штатное расписание**

**Функциональные обязанности –
объем работы, выполняемый
конкретным человеком
(выраженный в часах)**

Приказ Минтруда от 12.04.2013 г. №148н

«Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов»

Утверждено описание девяти уровней квалификации работников.

К педагогическим работникам применяются

5 уровень (для воспитателей)

6 уровень (для учителей).

Кодовый номер функции Например: (А/01.6)

Буква означает обобщённую трудовую функцию

А.

Обобщенная трудовая функция.
Проектирование процесса

В.

Обобщенная трудовая функция.
Проектирование образовательных программ

Цифра обозначает трудовую функцию.

1.

Общепедагогическая функция.
Обучения

2. Воспитательная деятельность

3.

Развивающая деятельность

1. ДОО

2. НОО

3. ОСОО

Трудовые действия

Необходимые умения

Необходимые знания

ОТФ	Трудовые функции	Учитель	Старший учитель	Ведущий учитель
А	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Осуществление профессиональной деятельности, направленной на получение образования по основной образовательной программе обучающимися (в том числе обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами, одаренными обучающимися, обучающимися в трудной жизненной ситуации) ➤ Осуществление профессионального взаимодействия с родителями обучающихся и их законными представителями ➤ Осуществление профессионального взаимодействия с коллегами 	ОТФ А	ОТФ А	ОТФ А

ОТФ	Трудовые функции	Учитель	Старший учитель	Ведущий учитель
В	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Проектирование и реализация программы развития универсальных учебных действий ➤ Проектирование и реализация программ отдельных учебных предметов, курсов ➤ Проектирование и реализация программы духовно-нравственного развития, воспитания обучающихся ➤ Проектирование и реализация программы коррекционной работы, включающей организацию работы с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами 	Требование не предъявляется	ОТФ В	ОТФ В

ОТФ	Трудовые функции	Учитель	Старший учитель	Ведущий учитель
С	<p>Координация профессиональной деятельности педагогических работников, направленной на получение образования по основной образовательной программе обучающимися (в том числе обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, одаренными обучающимися, обучающимися в трудной жизненной ситуации)</p>	<p>Требование не предъявляется</p>	<p>Требование не предъявляется</p>	ОТФ С
С	<p>Организация деятельности участников образовательных отношений по проектированию и реализации образовательных программ, направленных на получение образования обучающимися с различными образовательными потребностями и возможностями</p>			

Соответствуете ли вы профстандарту?

Мы живём в меняющемся мире, поэтому профстандарт указывает необходимым дополнительное профессиональное образование педагогических работников не реже одного раза в три года.

К сожалению, даже нынешние выпускники педвузов крайне редко получают современные знания по педагогике.

Главное - если Вы:

- ✓ не проходили курсы повышения квалификации по работе с одарёнными, иноязычными и девиантными детьми;
 - ✓ не проходили курсы по работе в инклюзивном классе, где наряду с “обычными” детьми учатся и те, у кого есть особые потребности, включая ОВЗ;
 - ✓ не умеете взаимодействовать с психологами, дефектологами и соцработниками и не имеете таких знаний;
 - ✓ не дружите с современными информационными технологиями
- то Вы, скорее всего, не соответствуете требованиям профстандарта, и Вам необходимо пройти соответствующее обучение.**

Постановление Правительства РФ от 27 июня 2016 г. № 584 «Об особенностях применения профессиональных стандартов»

1. Наличие списка профессиональных стандартов, подлежащих применению
2. Сведения о потребности в профессиональном образовании, профессиональном обучении и (или) дополнительном профессиональном образовании работников, полученные на основе анализа квалификационных требований, содержащихся в профессиональных стандартах, и кадрового состава организаций
3. Этапы применения профессиональных стандартов
4. Перечень локальных нормативных актов и других документов организаций, в том числе по вопросам аттестации, сертификации и других форм оценки квалификации работников, подлежащих изменению в связи с учетом положений профессиональных стандартов, подлежащих применению.

До 01 января 2020 г. переходный период

По аттестации

Закон разводит понятие образования и квалификации.

Можно получить образование, но не получить квалификацию

Квалификация – это уровень проявления компетенций. Уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника ;

Сертифика́ция (лат. *sertifico* — удостоверяю) — форма осуществляемого органом по сертификации подтверждения соответствия объектов требованиям технических регламентов, положениям стандартов, сводов правил или условиям договоров.

От сертификации к аттестации

Профессиональный стандарт - характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности

Суть сертификации – объективная оценка уровня профессиональной квалификации работника требованиям, установленным соответствующим профессиональным стандартом, подтверждающая его возможности и **право выполнять конкретные виды трудовой деятельности** вне зависимости от места, времени и способа получения квалификации.

Процесс сертификации

Технология **оценки персонала через аттестацию** призвана оценивать соответствие уровня квалификации персонала занимаемой должности в конкретной организации, на основе внутренних требований руководства, других регламентов и проводится силами самой организации. Проводят ее непосредственное руководство предприятия, которое, как правило, уже имеет сформированное мнение о достоинствах и недостатках специалиста, часто не всегда объективное.

Сертификация же **вынесена за пределы конкретной организации**, ее проводит третья независимая сторона и ее целью является **установление соответствия качественных характеристик персонала требованиям внешних профессиональных стандартов**, разработанных вне конкретной организации профессиональными сообществами.

Сертификация позволяет установить и удостоверить более широкую область собственной компетенции специалиста, дает гарантию уровня его профессионализма, позволяет специалисту **использовать больший диапазон смены профессиональных ролей при соответствующей дополнительной профессиональной подготовке**.

По новому ФЗ проверять, насколько соискатель соответствует положениям профессионального стандарта, поможет **независимая оценка квалификации.**

Она проводится *в форме профессионального экзамена центром оценки квалификаций.*

Пока конкретики нет, скорее всего, оценка квалификации учителя не будет проводиться до конца переходного периода (т.е. до конца 2019 года).



Единая
Федеральная
Оценка (ЕФО)

Должность
категория

Ведущий учитель
*высшая категория
*первая категория
соответствие

Единая федеральная
оценка на категории
(ЕФО-Категории)

Старший учитель
*высшая категория
*первая категория
соответствие

Единая федеральная
оценка на категории
(ЕФО-соответствие)

Учитель
*высшая категория
*первая категория
соответствие

Аттестация

Сейчас

Регионы в рамках
федерального
порядка:

- Оценивают деятельность учителя
- Учителя собирают «портфолио» - 8 кг бумаг



Проблемы:

- Субъективная оценка
- Невозможно доказать результаты
- Бюрократия
- Невозможно никому отказать

Будет на выбор

Как
сейчас

Единая федеральная
оценка (ЕФО)

Объективная оценка
компетенций



Короткое испытание
(2-3 часа)

Без бумаг



Объективная независимая оценка

- Анализ объективных данных
- Нет бюрократии
- Возможно поставить «двойку»

<p>Единая шкала оценки (0-100)</p>	<p>Испытание на знания и умения:</p>	<p>После выполнения заданий (кейсов) будет оценен реальный уровень компетенций учителя по единой шкале</p>
<p>Соответствие - определяет Федерация</p>	<p>Часть А Предмет</p>	<p></p>
<p>Первая категория – регион</p> <p>Высшая категория - регион</p>	<p>Часть Б Методика</p> <p>Часть С Возрастная психология и физиология</p>	<p> Оценка выполняется в РЦОИ, в региональных ИПК по единым федеральным КИМ</p> <p></p>
<p>Мнение выпускников добавляет до 10 баллов – на усмотрение региона</p>		<p>Сдают на подтверждение соответствия замещаемой должности и на квалификационную категорию 1 раз в 5 лет</p> <p>В случае «двойки» пересдача – через 1 год</p>

Доплата дифференцирована по категории
Доплату определяет регион в пределах
выделенных ассигнований

Этапы введения НСУР

I этап. 2016 – 2018 (?)

Введение единой федеральной оценки на основе новой редакции профессионального стандарта «Педагог» - по новым обобщенным трудовым функциям



II этап. 2018 (?) - 2020

Изменение системы оплаты труда на основе ПКГ (профессиональные квалификационные группы)

Осенью этого года в 13 регионах проходит апробация новой модели оценки знаний и умений учителей русского языка и математики.

В апробации принимают участие 300 школ и не менее 4000 педагогов.

Диагностическая работа для учителей русского языка и литературы, математики

1. Тестирование (min 10 заданий – 2 часа для выполнения, время фиксировано)

Содержание теста предполагает задания (в равных долях):

- на выбор 1 ответа
- на выбор нескольких ответов
- на установление соотношения
- на установление последовательности
- на формулировку краткого ответа

Результаты выполнения

первой части диагностической работы являются основанием для вывода о достижении учителем базового (порогового) уровня профессиональной компетенции.

Минимально необходимое количество баллов равно 13.

При выполнении первой части диагностической работы с результатом **ниже 13 баллов** делает возможным **вывод о недостаточном уровне для преподавания соответствующего предмета в образовательном учреждении и необходимости повышения квалификации в направлении предметной подготовки и базовой методической подготовки.**

2. Решение методических задач с развёрнутым ответом (3 задачи – 2 часа для выполнения, время фиксировано)

Методические задачи проверяют:

- знание основ методики преподавания
- оценка развернутых ответов учащихся
- владение методикой обучения учащихся с особыми потребностями

Решение профессиональной задачи

(1 задача на выбор учителя – по содержанию может быть связана с уроком – 1 – 5 дней)

Краткое описание ситуации. Шаги, которые приведут к решению:

1. Сформулируйте конкретную задачу, которую вам необходимо решить в данной ситуации.
2. Какую информацию и из каких источников вам необходимо собрать для решения этой задачи? Какими методами вы при этом будете пользоваться?
3. Сформулируйте перечень вопросов, на которые нужно найти ответы и предложите конкретные действия, необходимые для их выполнения.
4. Предложите решение задачи в виде плана урока с указанием элементов предметной среды, используемых на каждом этапе урока для каждого класса.
5. Аргументируйте предложенное решение.
6. В каких еще ситуациях применимо предложенное решение?
7. Укажите, какие этико-правовые нормы профессиональной деятельности педагога могут быть нарушены в процессе реализации вашего решения.

Примеры ситуаций

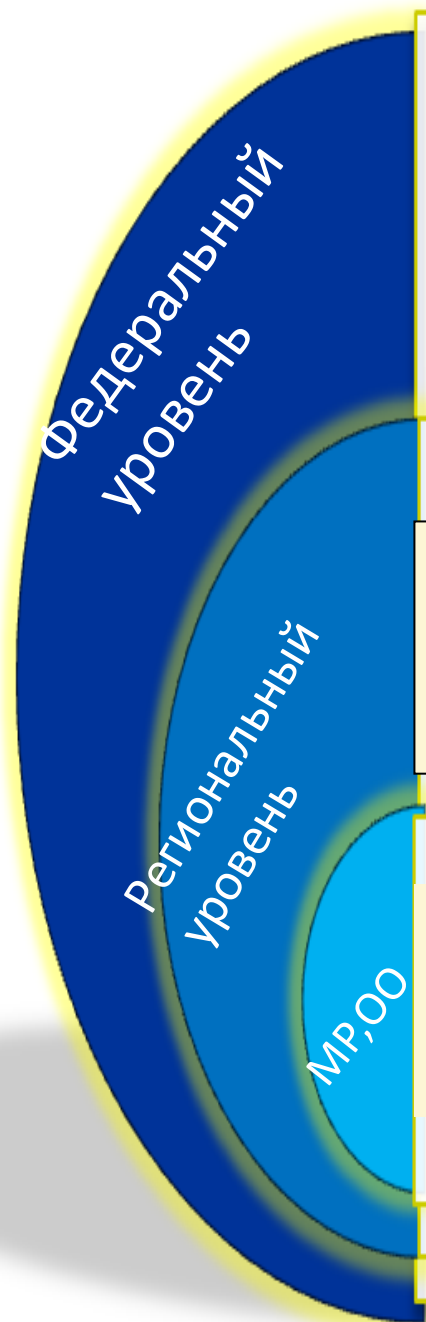
- В кабинете, где вы работаете, имеется необходимое оборудование в соответствии с ФГОС общего образования. Какие элементы предметной среды и каким образом вы будете использовать при проведении обобщающего урока в двух разных классах (например, в 5 и 10)? Чем будут отличаться данные уроки?
- Вы учитель — ответственный за подготовку к проведению предметной недели для обучающихся основной школы. Предложите варианты взаимодействия учителей разных предметов, которые помогут учащимся осознать взаимосвязь предметных знаний и раскроют ценностный аспект и творческий потенциал предметов.

Инструменты оценки компетенций

1. Диагностическая работа

2. Опросник для учителей — включающий не менее 15 вопросов, направленных на выявление опыта работы и квалификации учителя и особенностей выполнения им профессиональных обязанностей использование методических материалов, использование ИКТ, оценивание учебных достижений и т.п.;

3. Видеотрансляцию или видеозапись урока, позволяющих оценить реальный опыт учителя в контексте предложенного им решения профессиональной задачи диагностической работы.



- **Профессиональный стандарт педагога** (Приказ Минтруда РФ от 18.10. 2013 г. N 544н)
- **Комплексная программа повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций** (Утверждена зам.председателя Правительства РФ О.Г. Голодец 28.05.2014 года № 3241-П8)

- **План мероприятий («дорожная карта»)**
- **Региональный компонент профстандарта**

Школьный компонент профстандарта,
учитывающий специфику реализуемых в школе образовательных программ

Связь стандартов

The diagram illustrates the relationship between three types of standards. It consists of three vertical orange rounded rectangles arranged from left to right. A thick yellow curved line arches over the top of the boxes. An orange arrow points from the first box to the second, and another orange arrow points from the second box to the third. The text inside the boxes is as follows:

```
graph LR; A[Профессиональные стандарты] --> B[Стандарты подготовки / Стандарты переподготовки и повышения квалификации]; B --> C[ФГОС]
```

Профессиональные стандарты

**Стандарты подготовки /
Стандарты переподготовки и
повышения
квалификации**

ФГОС

Национа-
льная
система
учительс-
кого
роста

Профстан-
дарт
педагога

Измене-
ния
системы
аттеста-
ции
педагоги-
ческих
работни-
ков

Разработ-
ка
федераль-
ных
единых
оценоч-
ных
материа-
лов

ЗАДАЧИ при внедрении профессионального стандарта на пилотных площадках

Анализ региональной нормативно-правовой базы по внедрению профессиональных стандартов: какие документы уже приняты в регионе (организации), какие планируется принять; какая нужна помощь (или информация) для соответствующего решения задач внедрения профстандартов (от должностных инструкций до регионального законодательства).

Разработка плана внедрения профстандартов (дорожная карта); если он разработан и внедряется, обобщить опыт внедрения, изучить вопросы, которые возникают при внедрении; изучить связь внедрения профстандартов и перехода на эффективный контракт (как сочетаются эти процессы, есть ли опыт положительного взаимовлияния), нет ли противоречий и конфликтных ситуаций.

Заключение о соответствии кадров, требованиям профстандартов: проведена ли аттестация кадров разного уровня, если есть необходимость дообучения кадров или переподготовки, как решается кадровый вопрос в регионе (организации); какая нужна помощь; есть ли контакты с вузами в решении кадровых вопросов.

Анализ проведения информационно-методической работы по разъяснению вопросов, связанных с внедрением профстандартов.

Анализ передового опыта региональных организаций по внедрению ПС.

Если профессиональный стандарт вступил в силу, работодателю следует:

1. Проверить соответствие наименований должностей профессиональному стандарту, при необходимости – ввести новые должности в соответствии с профессиональным стандартом;
2. Проверить должностные обязанности работников службы персонала на соответствие трудовым функциям и трудовым действиям этих специалистов, прописанным в стандарте, при необходимости – **внести соответствующие изменения в трудовой договор, должностные инструкции;**
3. Провести аттестацию работников службы персонала и оценить, **насколько они соответствуют квалификационным требованиям,** прописанным в профессиональном стандарте;
4. Если в ходе аттестации были выявлены несоответствия уровня знаний работника – обсудить с ним и возможность, и **порядок получения соответствующего образования** или приобретения соответствующих знаний и навыков.

Значительная часть деятельности, которая **раньше** фиксировалась в Положениях о стимулировании и **дополнительно поощрялась**, теперь является **обязательной трудовой функцией педагога** и должна **оплачиваться из оклада**.

Так, теперь преподаватель обязан владеть такими компетенциями как работа с одарёнными детьми, девиантными детьми, с теми, для кого русский язык не является родным, а также компетенциями в области инклюзивного образования.

Педагог должен **уметь взаимодействовать с другими специалистами**: психологами, дефектологами, социальными работникам, а также обладать ИКТ навыками.

**Должностные обязанности – в
тарифно-квалификационной
характеристике**

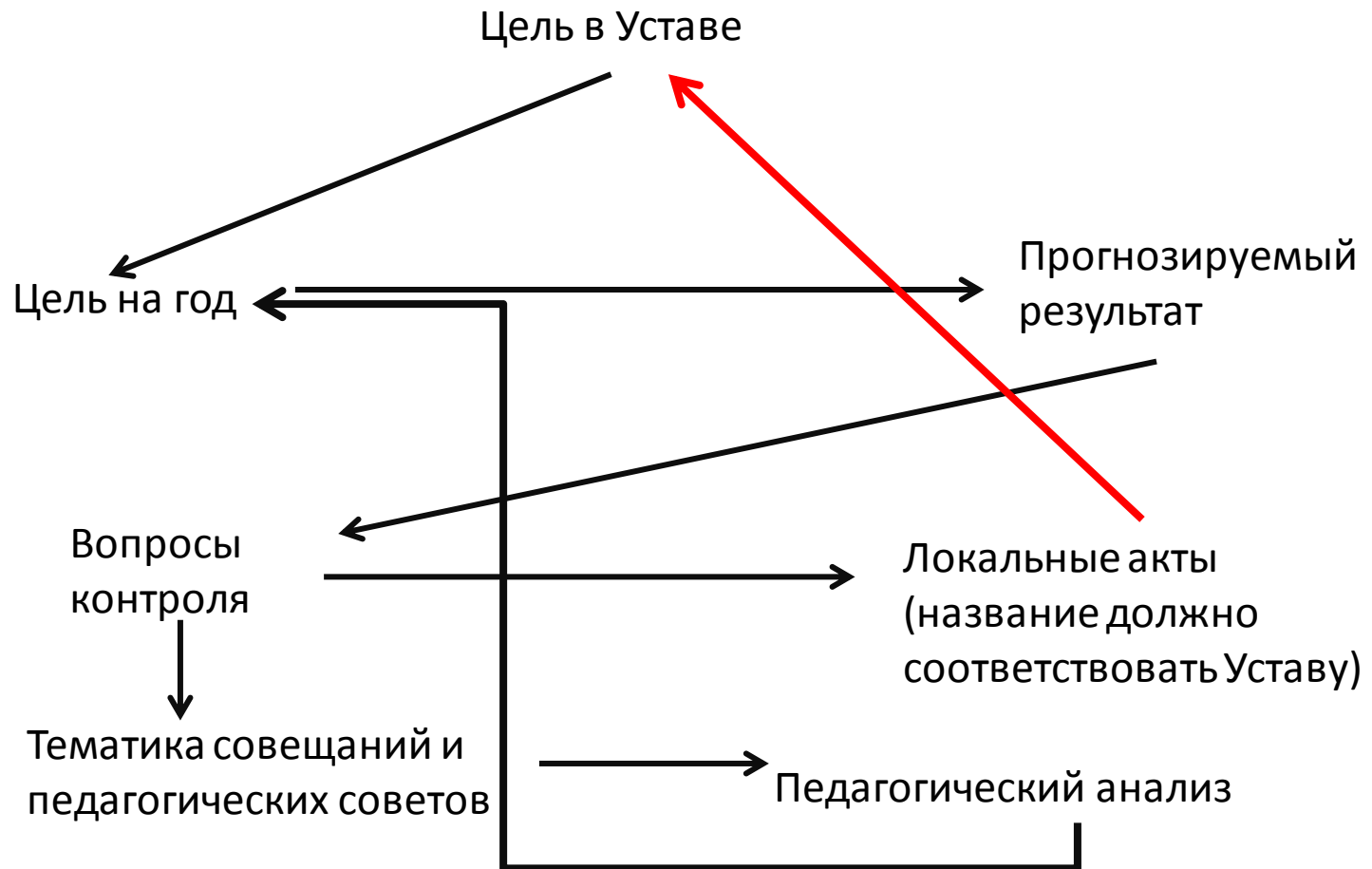
**Должностные инструкции под
штатное расписание**

**Функциональные обязанности –
объем работы, выполняемый
конкретным человеком
(выраженный в часах)**

В какие локальные нормативные акты будут внесены изменения в процессе введения профстандартов

1. Положение об аттестации (в связи с вступлением в силу ФЗ «О независимой оценке квалификации» и необходимостью проводить аттестацию в соответствии с требованиями профстандартов);
2. Положение об обучении (в связи с изменением трудовых функций педагога);
3. Положение о премировании (о стимулировании) (в связи с изменением трудовых функций педагога и появлением у него среди обязательных функций тех, за которые раньше предполагались стимулирующие выплаты);
4. Положение о структурных подразделениях;
5. Штатное расписание (в связи с требованиями к квалификациям педагогов-предметников, преподавателей начальной школы);
6. Должностные инструкции (в связи с изменением трудовых функций);
7. Трудовые договоры (в связи с изменением трудовых функций и оплаты труда).

Управленческий цикл



План работы как проект

1. **Выделите цель плана работы на год и конечный результат.**
2. **Напишите специфику проекта, над которым вы будете работать в течение года**
3. **Определите задачи.** Они должны быть осуществимыми и конкретными
4. **Создайте перечень ресурсов.** Включайте все, что будет необходимо для выполнения ваших задач и целей.
5. **Обозначьте** любые препятствия, которые могут встать у вас на пути к достижению целей и задач
6. Кто ответственен за выполнение каждого задания?

ЗАМЫСЕЛ ПРОЕКТА

Персонализированная модель повышения квалификации.

Профессиональная деятельность учителя



Методика выполнения проекта :

Этапы проекта	Пакеты работ	Отдельные работы (задачи)	Требования к выполнению работ (результаты)	Сроки выполнения
<p>Реализация (запуск, апробация введение)</p>	<p>Модуль - освоение программ базового уровня (для конкретного педагога)</p> <p>Модуль – малые формы повышения квалификации проблемного или целевого характера</p> <p>Модуль – самообразование учителя</p> <p>Модуль- исследовательская работа учителя</p>	<p>1 этап- изучение потребностей педагогов в повышении квалификации в ОУ(отв...)</p> <p>2 этап - построение индивидуальных образовательных траекторий для каждого учителя (отв...)</p> <p>3 этап - выбор поставщика образовательной услуги (отв...)</p> <p>4 этап – заключение договоров с поставщиками образовательных услуг</p> <p>5 этап – организация образовательного процесса для педагогов.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Введение единой системы диагностики, контроля и анализа состояния образования. • Создание условий для организации повышения квалификации на основе сетевого взаимодействия. • Проведение методических объединений • Организация временных исследовательских коллективы учителей в сети • Организация мест для накопления достижений в портфолио. • Создание перечня конференций, различных конкурсов для участия • Варианты трансляции опыта учителей. 	<p>На время действия стандарта</p>

План-график реализации комплексного проекта

№	Единичные проекты	Сроки		Рук. проектов	Ожидаемые результаты
		Начало	Окончание		
1	Изучение потребностей педагогов в повышении квалификации в ОУ.	Начало 2016	Окончание 2017	Экспертная группа	Перечень требований и положений к содержанию и уровню развития профессиональной компетентности.
2	Построение возможных индивидуальных образовательных траекторий для каждого учителя .	Начало 2016	Окончание 2017	Экспертная группа	Содержательный компонент программы (матрица учебного плана)
3	Выбор поставщика образовательной услуги	Начало 2016	Окончание 2017	Метод.совет	Комплексная диагностическая методика «Профессиональные потребности и затруднения».
4	Заключение договоров с поставщиками образ.услуг	Начало 2016	Окончание 2017	Методический совет	Договор с поставщиком
5	Организация образовательного процесса для педагогов	Начало 2016	Окончание 2016	МО	Реализация накопительной системы повышения квалификации

НА СЕМИНАРЕ РАССМОТРЕЛИ ВОПРОСЫ:

1. Что и как будет меняться в деятельности учителя;
2. Что такое ЕФОМ (единые федеральные оценочные материалы);
3. Как формируется новая модель аттестации учителей с учетом введения модели национальной системы учительского роста и ЕФОМ;
4. Что нужно менять в правовом поле образовательной организации.