**Создание системы учительского роста на основе независимой оценки профессиональных компетенций.**

На сегодняшний  день проблема  карьерного ростра учителя является одной из самых актуальных. Потому что,  с одной стороны, карьерный рост является одним из самых мощных стимулов к профессиональному развитию, а  с другой – он требует создания системы  разноуровневых  учительских должностей.

Именно об этом 23 декабря 2015 года на заседании Государственного совета по вопросам совершенствования системы общего образования в Российской Федерации сказал Владимир Владимирович Путин, поручив Правительству РФ  «…обеспечить формирование национальной системы учительского роста»

В результате исполнения данного поручения 23 мая 2016 года был опубликован  Проект  национальной системы учительского роста, нормативно-законодательной базой которого  стали Закон РФ № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (статья 48 «Обязанности и ответственность педагогических работников») и  Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» от 18.10.2013 г. № 544н, применение которого в части  требований к квалификации стало обязательным с 1 июля 2016 года, а вступление в действие – 1 января 2017 года.

Суть  проекта в новом подходе к системе учительских должностей, в рамках которого предлагается  в карьере учителя выделить три ступени:

1.учитель (реализует образовательные программы);

2.старший учитель (проектирует и реализует образовательные программы);

3.ведущий учитель (управляет проектированием и реализацией образовательных программ).

При этом сохраняются все три  категории на каждой ступени: соответствие, первая и высшая категории.

Уровень владения профессиональными компетенциями, соответствующими каждой ступени и категории внутри неё подтверждаются результатами аттестации, проведение которой  может быть организовано в двух вариантах: традиционном (портфолио) или  через Единую  Федеральную оценку (2-3-х часовое испытание на  знания и умения по предмету, методике и возрастной психологии и физиологии).  Испытания проводятся по единым федеральным КИМам и к его результатам добавляется мнение выпускников (до 10 баллов на усмотрение региона).

Предложенный проект, несомненно, заслуживает самого пристального внимания руководителя ОО, заинтересованного в профессиональном росте  педагогов  своего учреждения.

И его главная цель – создание  условий для профессионального роста учителя в соответствии с   требованиями  Профессионального стандарта.

Основные из них можно сгруппировать по семи  направлениям:

1.Организация учебного процесса.

2. Участие в научно-методической работе школы.

3. Общественная работа, связанная с образованием и  педагогической

деятельностью.

4. Работа с журналом, документацией, отчетами.

5. Дисциплина, связанная с педагогической деятельностью.

6. Классное руководство.

7. Техника безопасности и охрана жизни и здоровья учащихся.

Этим направлениям соответствуют и  формы  профессионального роста учителя:

1.Участие в семинарах, конференциях, фестивалях и т.п.

2.Участие и победа в конкурсах.

3.Аттестация педагога, ОУ.

4.Курсы повышения квалификации.

5.Назначение на новую должность.

6.Успехи уч-ся в олимпиадах.

7.Получение наград, грамот, медалей.

8.Получение дополнительного образования.

9.Успешная сдача ОГЭ, ЕГЭ учащимися.

10. Публикации в Российских и региональных изданиях (обобщение опыта) и т. п.

Таким образом, эта цель достигается последовательным решением следующих задач.

1.Организация методического сопровождения профессионального роста учителя в рамках ОО.

На сегодняшний день в каждом учреждении сложилась система предметных методических объединений педагогов, основная функция которых – изучение нормативно-правовой базы, профессиональных методических  новинок, обмен опытом, наставничество.

Главной проблемой в решении этой задачи является отсутствие на сегодняшний момент в рамках ОО должности учителя-методиста (или старшего учителя – по Проекту НСУР).

2.Стимулирование учителя  не только к реализации образовательных программ, но и к ведению научно-исследовательской и научно-проектной деятельности в рамках творческих групп.

Отчасти эту задачу помогает решить наличие в школе стимулирующего фонда. Однако не менее важно для учителя-исследователя иметь юридически закрепленный статус (должность ведущего учителя – по Проекту НСУР).

3.Создание системы внутришкольного  мониторинга профессиональных достижений учителя, включающую в себя независимую оценку качества работы ОО и каждого педагога.

Эта система, безусловно, должна включать в  себя  результаты  как внутришкольного контроля, так и  независимой оценки качества образовательной деятельности педагога с учетом мнения выпускников, родителей, других представителей социума.  И здесь каждому руководителю необходимо  самому понимать важность проведения независимой оценки образовательной деятельности  с точки зрения объективности оценки профессионального уровня педагога.

4.Стимулирование непрерывного профессионального роста учителя через участие в различного уровня семинарах, очных и заочных курсах повышения квалификации, конкурсах  профессионального мастерства.

Таким образом, решение вышеуказанных задач позволит подготовить почву для внедрения  национальной системы учительского роста на основе независимой оценки профессиональных компетенций, в результате чего учитель получит возможность карьерного роста, связанную с вознаграждением, директор – возможность повышения эффективности  кадровой  политики, ученик – адресную помощь  от наиболее квалифицированного педагога.