

В.Е.Рожкова

МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, НАПРАВЛЕННЫЕ НА ПОВЫШЕНИЕ  
КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ И РУКОВОДИТЕЛЕЙ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ПРИ СОПРОВОЖДЕНИИ И  
ОЦЕНКЕ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ПРОГРЕССА ОБУЧАЮЩИХСЯ С  
ОСОБЫМИ ПОТРЕБНОСТЯМИ И ПОВЕДЕНЧЕСКИМИ ПРОБЛЕМАМИ,

(методические материалы)

С 1 января 2021 года утрачивает силу приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 30 августа 2013 г. № 1015 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования»

Минпросвещения РФ приказом от 28.08.2020 № 442 утвердило новый порядок организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования.

Порядок начнет действовать с 1 января 2021 года. Основных нововведений в документе пять.

1. Если в стране или ее части ввели ЧС или режим повышенной готовности, и сроки реализации программ невозможно перенести, то их можно реализовывать дистанционно независимо от ограничений, которые устанавливают ФГОС.
2. Убрали предельную наполняемость классов, в том числе для детей с ОВЗ. Теперь классы и группы можно комплектовать в соответствии с требованиями СанПиН.
3. Школы могут создавать условия для присмотра и ухода в группах продленного дня.
4. Граждане, которые освоили основное общее образование, вправе самостоятельно выбирать форму обучения и образования.
5. Если девятиклассник не сдал ГИА, его можно оставить на повторное обучение только по усмотрению родителей с учетом мнения самого ребенка и рекомендаций ПМПК, если они есть. Дополнительная опция – подростка можно перевести на семейное обучение, а ГИА он вправе сдать повторно экстерном.

Источники: Приказ Минпросвещения России от 28.08.2020 N 442 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования".

*Основные изменения, внесённые в проекты современных ФГОС:*

Чётко прописаны обязательства образовательного учреждения (в частности, школы) перед учениками и родителями.

Сделан акцент на развитие «мягких» навыков — метапредметных и личностных.

Подробно указан перечень предметных и межпредметных навыков, которыми должен обладать ученик в рамках каждой дисциплины (уметь доказать, интерпретировать, оперировать понятиями, решать задачи).

Расписан формат работы в рамках каждого предмета для развития этих навыков (проведение лабораторных работ, внеурочной деятельности и так далее).

Зафиксированы контрольные точки с конкретными результатами учеников (сочинение на 300 слов, словарный запас из 70 новых слов ежегодно и тому подобное).

Строго обозначено, какие темы должны освоить дети в определённый год обучения. Содержание тем по новому ФГОС не рекомендовано менять местами (ранее это допускалось).

Учитываются возрастные и психологические особенности учеников всех классов. Главное, чтобы ребята не были перегружены. Кроме того, в последнем образовательном стандарте уточнено минимальное и максимальное количество часов, необходимых для полноценной реализации основных образовательных программ. Определено базовое содержание программы воспитания, уточнены задачи и условия программы коррекционной работы с детьми с ОВЗ.

Предполагается, что образовательные стандарты третьего поколения улучшат современную образовательную систему и конкретизируют её задачи.

**Изменения, происходящие в современной системе образования в последние годы, выдвигают необходимостью повышение квалификации и профессионализма педагога, т. е. его профессиональной компетентности. Прежде чем говорить о профессиональной компетентности педагога обратимся к основным понятиям «компетенции» и «компетентность».**

В словаре С.И. Ожегова, понятие «компетентный» определяется как «осведомлённый, авторитетный в какой-либо области».

В педагогической литературе отсутствует единая точка зрения на содержание понятий «компетенция», «компетентность». Компетенция – личностные и межличностные качества, способности, навыки и знания, которые выражены в различных формах и ситуациях работы и социальной жизни. В настоящее время понятие «компетентность» расширено, в него включены личностные качества человека. Под компетентностью подразумевается – обладание человеком соответствующей компетенцией, включающей его личностное отношение к ней и предмету деятельности.

Компетенции являются структурными компонентами компетентности.

Под профессиональной компетентностью понимается совокупность профессиональных и личностных качеств, необходимых для успешной педагогической деятельности. Развитие профессиональной компетентности – это развитие творческой индивидуальности, восприимчивости к педагогическим инновациям, способностей адаптироваться в меняющейся педагогической среде.

К основным составляющим профессиональной компетентности относятся:

интеллектуально-педагогическая компетентность – умение применять знания, опыт в профессиональной деятельности для эффективного обучения и воспитания, способность педагога к инновационной деятельности;

коммуникативная компетентность – значимое профессиональное качество, включающее речевые навыки, навыки взаимодействия с окружающими людьми, экстраверсию, эмпатию;

информационная компетентность – объем информации педагога о себе, воспитанниках, родителях, коллегах;

рефлексивная компетентность – умение педагога управлять своим поведением, контролировать свои эмоции, способность к рефлексии, стрессоустойчивость.

Следовательно, на сегодняшний день любому специалисту необходимо обладать определенным набором компетенций.

Успешность педагогической деятельности во многом зависит от умения и способности каждого педагога мобилизовать свои собственные усилия на систематическую умственную работу, рационально строить свою деятельность, управлять своим эмоциональным и психологическим состоянием использовать свой потенциал, проявлять творческую активность.

Профессиональный стандарт педагога является частью обновленной национальной системы квалификаций. Это своего рода база оценки квалификации и труда педагогического работника.

Профессиональные стандарты пришли на смену устаревшим должностным инструкциям. В них содержится информация о профессии, описаны обобщенные трудовые функции, а также требуемые уровни и подуровни квалификации.

Несмотря на то, что апробация этого проекта началась еще в 2013 году, все мероприятия по внедрению профстандарта планируется завершить до 1 января 2020 года.

Цели профстандарта

Формирует образ современного педагога

Каждый педагог может использовать профстандарт в качестве ориентира для своего профессионального роста.

Определяет необходимый уровень подготовки педагога

Если педагог не обладает какими-либо компетенциями из перечня профессионального стандарта, он вправе пройти курсы переподготовки или повышения квалификации.

Создает оптимальные условия для самостоятельного развития и роста уровня квалификации

Профессиональный стандарт педагога четко прописывает требования к знаниям и умениям. Однако педагогам предоставляется возможность самостоятельно выбирать пути достижения целей, реализовывать свои подходы в обучении и воспитании.

Т.о., профессиональный стандарт призван не только определить курс развития педагога, но также является своего рода инструкцией по работе с персоналом для руководителя ОО.

### Компетенции

Профессиональная компетентность сотрудников оценивается по трем направлениям:

1. Владение педагогическими технологиями;
2. Решение профессиональных задач;
3. Контроль своей деятельности в соответствии с требованиями и нормами.

Профессиональные компетенции включают в себя:

Педагогические компетенции деятельностной направленности

Педагогические компетенции личностной направленности

Педагогические компетенции деятельностной направленности

Ключевые компетенции

Базовые компетенции учителя по ФГОС

Педагогические, обеспечивающие процесс обучения (реализацию учебной цели через постановку практических задач).

Наличие высшего педагогического образования, сформированность предметных знаний и программного содержания.

Готовность объективно оценивать сформированность предметных и надпредметных знаний школьников с применением различных методик контроля.

Педагогические, обеспечивающие реализацию воспитательного комплекса.

Способность использовать различные формы и методы ведения воспитательной работы в ходе организации урочной и внеурочной деятельности.

Умение проектировать воспитательную стратегию с учетом индивидуальных, межличностных и половозрелых характеристик учащихся.

Педагогические, обеспечивающие процесс развития учащихся (реализацию развивающей цели).

Готовность проявлять внимательность по отношению к учащимся, независимо от их образовательных успехов, интеллектуальных и психофизических возможностей, особенностей поведения, состояния здоровья.

Умение применять в педагогической практике различные подходы — деятельностный, развивающий, культурно-исторический.

Общие инструментальные компетенции учителя по ФГОС

Способность к анализу, синтезу, обобщению, систематизации и классификации данных.

Умение находить причинно-следственные связи.

Готовность выделять стратегическую цель и находить пути ее решения посредством постановки практических задач.

ИКТ-компетентность общепедагогического характера

Сформированность умений выдачи и проверки заданий в соответствии с установленной системой критериев, предоставление дистанционных консультаций. Оценивание качества интернет-образовательных ресурсов по отношению к актуальным задачам образовательного процесса.

ИКТ-компетентность предметно-педагогического характера

Способность к обработке полученных данных посредством компьютерных средств.

Владение базой качественных информационных источников по своему предмету, в частности доступных онлайн.

Психолого-педагогические

Владение навыками привития учащимся национальной и гражданской идентичности, системы правовых ценностей.

Развитие коммуникативных, регулятивных навыков учащихся.

Общие и специальные предметные

Готовность демонстрировать знание структуры предмета, связи между его элементами.

Способность к проведению самостоятельной и групповой (совместно с учениками) диагностической работы с целью выявления образовательных целей и задач, путей их реализации.

Способность планирования образовательного процесса для класса, отдельной группы или ученика на основе имеющихся типовых программ, собственных разработок.

Умение преподавать предмет в единстве с педагогикой и психологией образования, сотрудничать с другими преподавателями в сфере реализации межпредметных проектов.

Педагогические компетенции личностной направленности

Ключевые компетенции педагога

Базовые компетенции

Персональные

Способность к профессиональному самоопределению. Готовность к саморазвитию,

Проявление активной жизненной позиции, Ориентация на высокие нравственные и эстетические ценности, проявление беспристрастности, владение критическим мышлением.

Осознание высокой общественной и моральной роли педагога, важности достижения компетенций в образовании по ФГОС, верность гражданскому долгу и принципам профессиональной этики.

Межличностные

Способность к взаимодействию в группе, готовность брать на себя руководство ее работой.

Стремление к сотрудничеству — проявление интереса, толерантности, взаимовыручки и взаимоподдержки.

Социальные

Способность выполнять общепринятые требования и нормы социума.

Умение адаптироваться к условиям постоянно меняющейся действительности, сохраняя внутренние установки и адекватно оценивая актуальные события.

Готовность понимать, принимать и уважительно относиться к традициям и культуре других наций.

Рефлексивные

Умение сохранять выдержку в конфликтных ситуациях, способность искать пути их решения с удовлетворением интересов обеих сторон и признанием компромисса.



Проявление ответственности за качественные показатели обучения вверенных учеников, их возможности в сферах социальной адаптации и профессиональной реализации.

Умение стремиться к профессиональному успеху, демонстрируя волевым и положительный настрой.

Здесь приведены компетенции, которые должен освоить педагог.

Стоит отметить, что в профстандарте учителя не идёт речь о компетенциях. В нём перечислены трудовые функции, которые должен выполнять педагог.

Чтобы определить готовность к выполнению трудовых функций, перечисленных в профстандарте, Вам предлагается провести самоанализ и самооценку собственной компетентности в соответствии с требованиями Профессионального стандарта «Педагог». Успешная реализация многих программ и проектов в образовании зависит от уровня компетентности работников данной системы, которые являются непосредственными участниками всех нововведений. В рамках повышения качества образования последнее время возникает вопрос об уровне профессионализма и компетентности педагогических работников, работающих в условиях внедрения инноваций.

В декабре 2015 года Президент России В.В. Путин поручил Правительству РФ разработать проект национальной системы учительского роста, которая могла бы не только обеспечить проверку компетенций, но и содержать в себе механизмы, способствующие карьерному росту современного учителя и повышению качества образования за счет диагностики проблемных зон педагогов и оказания им методической помощи. Создание проекта национальной системы учительского роста (далее — НСУР) вызвано необходимостью преодолеть проблемы негативных тенденций современного образовательного процесса, повысить престиж педагогического труда, обеспечить талантливым педагогам карьерный рост и возможность самореализации в профессиональной сфере. Разработка НСУР базируется на комплексе нововведений профессионального стандарта педагога, фиксирующего содержание трудовых функций и действий учителя. Профессиональный стандарт педагога, система аттестации учителей, эффективный контракт и другие составляющие национальной системы учительского роста являются лишь инструментами для повышения качества школьного образования. Основной целью этой системы должно являться повышение уровня профессионализма учителей.

**Стоит отметить, что профессиональный рост неразрывно связан с наращиванием педагогической компетентности, определяющей**

**готовность к выполнению тех трудовых функций и действий, которые заложены в стандарте.** Именно поэтому профессиональное развитие каждого учителя обеспечивает ему в итоге определенный уровень владения профессиональными педагогическими компетенциями. Необходимость введения национальной системы учительского роста также продиктована различием требований и формальным подходом (на основе портфолио) к аттестации работников образования. Новая модель аттестации в рамках национальной системы учительского роста (НСУР) в России предусматривает установление единых для Российской Федерации требований (единых федеральных оценочных материалов) к уровневому профессиональному квалификационному испытанию педагогических работников, с последующей оценкой их компетенций (предметных, методических, психолого-педагогических, коммуникативных). Эти материалы должны стать ориентиром не только для повышения качества и эффективности образовательной деятельности в образовательных организациях, но и для внутренней оценки деятельности педагогов и обеспечения их профессионального развития силами и средствами самой школы, ведь именно в ней должны произойти изменения благодаря национальной системе учительского роста. Предполагается, что единые федеральные оценочные материалы для учителей будут востребованы в системе повышения квалификации работников образования, обеспечивая разработку и реализацию дополнительных профессиональных программ переподготовки повышения квалификации, которые были бы ориентированы на профессиональные дефициты педагогов, подтвержденные результатами оценочных процедур. Согласно Приказу Министерства образования и науки России от 26 июля 2017 г. №703, апробация данной модели аттестации началась в 2018 году в соответствии с утвержденным планом мероприятий.

**Многие из этих задач были сформулированы, но так и не внедрены в различных документах Правительства РФ.** В связи с этим реализация модели национальной системы учительского роста успешно продолжается. К сожалению, модель новой системы находится на стадии доработки, а потому характеризуется следующим: Концепция НСУР скрупулезно раскрыта в нормативных документах, сформированных по данным публичных докладов сотрудников Рособнадзора и Минпросвещения. В тексты некоторых нормативных актов, в том числе предусмотренных «дорожной картой», вносятся коррективы и дополнения, продиктованные требованиями Общероссийского Профсоюза образования, что затрудняет процесс их понимания и принятия. Потребность во внедрении НСУР обусловлена недостаточной объективностью существующих квалификационных процедур, которые затрудняют оценку качества российского образования, а

следовательно — выявление существующих проблем и мер их решения. В идеале модель НСУР должна позволять каждому работнику разрабатывать индивидуальную стратегию своей профессиональной деятельности («индивидуальную дорожную карту»), с учетом мнения работодателя. Также каждый педагогический работник должен иметь возможность выбирать формы обучения и поставщиков образовательных услуг, а в порядке самообразования и самосовершенствования выбирать мероприятия, основанные на собственных потребностях и возможностях.

### **Модель национальной системы учительского роста (НСУР)**

Концепция НСУР опирается на создание системы стимулирования профессионального роста педагогов, единых требований к проведению аттестации, классификации учительских должностей в контексте механизма карьерного роста. Основные принципы НСУР отвечают требованиям, выдвигаемым к современным учителям — это должны быть профессионалы, способные организовывать свою деятельность на основе передовых достижений науки и педагогического опыта. Таким образом, национальная модель учительского роста направлена на формирование результативного кадрового потенциала образовательной организации.

**Концепция и основные положения национальной системы учительского роста реализуют стратегию государственного развития образования, а потому к приоритетным относят следующие положения:**

1. Обновленная стратегия аттестации позволит учителям независимо от их опыта и квалификации демонстрировать актуальный уровень профессионального мастерства. В результате молодые специалисты получают стимул для самообразования и карьерного роста, а при наличии требуемых компетенций, они смогут достичь необходимых квалификационных высот.
2. Систематизация аттестационных критериев и приведение их к единой системе нивелирует субъективный подход к оценке профессионализма педагогов.
3. НСУР предполагает разработку и внедрение системы стимулов для непрерывного повышения квалификации педагогических работников.

В результате обновленная система позволит не только объективно оценить уровень профессионального мастерства учителя, но и помочь ему с выбором приоритетов профессионального роста, что приведет к внедрению инноваций в учебно-воспитательный процесс. Авторы инициативы уверены,

что национальная система учительского роста с 2017 года и в перспективе обеспечит смещение вектора на личность ученика и повышение качества образования в стране. С повышением должности количество учебных часов должно сокращаться соответственно увеличению такой дополнительной работы, которой не должно быть много. Нельзя превращать старшего и ведущего учителя в методиста или завуча. Безусловно, внедрение НСУР требует внесения различных законодательных изменений и увеличение финансирования. Школы получают определенное финансирование в соответствии с нормативами. Если не предусмотреть дополнительные расходы в соответствующих бюджетах на старших и ведущих учителей, то их появление будет означать просто перераспределение имеющегося школьного бюджета между учителями.

**Успешность внедрения национальной системы учительского роста (НСУР) зависит от принятия этой системы учителями в школах и от их готовности в ней работать. !!!!**

Учительское сообщество, пережив большое количество реформ, не совсем доверяет предлагаемым мероприятиям. В мероприятиях, способствующих повышению доверия учителей к принятию НСУР, большое значение имеет создание благоприятного социально-психологического фона проводимых изменений:

- Следует дать понять всему учительскому сообществу, что НСУР не должна являться навязанным сверху механизмом, а должна быть действенным инструментом профессионального развития педагогов и воспитателей, их готовности к профессиональной деятельности.
- Необходима выработка ясных, понятных, объективных, «прозрачных», унифицированных аттестационных процедур, лишенных бюрократической и коррупционной составляющих.
- В вопросе доверия к НСУР помощь могут оказать локальные акты учебного заведения, в которых возможно утвердить нормальные условия работы, адекватный учет рабочего времени и другие важные для работников положения.

### **Национальная система учительского роста: возможности для педагога, мотивация**

Общую готовность учителей к работе в национальной системе учительского роста от Минобра можно определить как совокупность условий и факторов, способствующих эффективной организации профессиональной деятельности в указанной системе. Это динамичное, многоаспектное понятие, которое предполагает наличие мотивов, способностей, профессиональных умений и

знаний, адаптационных возможностей, творческого начала, осознания себя полноценным участником профессиональной деятельности и пр.

**Психологическими предпосылками** возникновения общей готовности к работе в НСУР являются понимание ее сущности, осознание ответственности, желание добиться успеха, определение последовательности и способов решения возникающих проблем, желание работы. Затрудняют появление общей готовности пассивное отношение к задаче, беспечность, безразличие, отсутствие плана действий и намерения максимально использовать свой опыт. Недостаточность общей готовности приводит к неадекватным реакциям, ошибкам, к несоответствию функционирования психических процессов тем требованиям, которые предъявляются ситуацией. Мотивациями для работы в национальной системе учительского роста могут быть стремление к профессиональному развитию, личностному карьерному росту через повышение образовательного уровня, желание заниматься любимой работой, потребность служить наглядным примером профессионального успеха для окружающих, материальная заинтересованность.

1. **Мотивационный компонент общей готовности** является ведущим в ее структуре.
2. **1. Мотивационный компонент общей готовности** предполагает понимание сущности, целей и задач НСУР, понимание её значимости и необходимости, а также базовый уровень, качество знаний, степень информированности по профессионально-важным вопросам. Особенностью когнитивного компонента является полифункциональность знаний педагогического, медицинского, психологического, социального, управленческого характера, что является критерием профессионализма учителя.
3. **Деятельностный компонент общей готовности** — степень владения умениями и навыками активного обучения и самообразования, способность воспринимать и усваивать учебный материал и трансформировать его в организационно-технологическую информацию. Также этот компонент характеризуется умением перевести теоретические знания в область практического применения.
4. **Рефлексивный компонент общей готовности** — способность к адекватной оценке себя как личности, субъекта образовательного процесса. Этот компонент является решающим при переходе к деятельности, так как именно осознание собственных возможностей служит стартовым механизмом для начала эффективной деятельности.
5. **Адаптационный компонент общей готовности** предполагает способность к продуктивной адаптации в условиях формирования и внедрения модели национальной системы учительского роста. Степень

и гармоничность развития компонентов определяют в совокупности общую готовность к работе в НСУР.

В рамках сформулированных требований был разработан **механизм реализации национальной системы учительского роста**. Среди ключевых положений можно выделить следующие:

1. **Многоуровневая дифференциация педагогов.** Согласно добровольной сертификации учителей высшей квалификационной категории, сопровождаемой новой региональной системой морального и **материального** стимулирования, предлагаются следующие уровни: «учитель» – «учитель-методист» – «учитель-наставник». Это позволит обоснованно выделить из группы учителей высшей категории, во-первых, группу педагогов, составляющих наиболее профессиональное ядро (учителя-методисты), и, во-вторых, группу учителей, активно передающих педагогический опыт, в том числе молодым специалистам, в рамках мероприятий по повышению квалификации (учителя-наставники). Такая сертификация в рамках основ НСУР (национальной системы учительского роста) может сопровождаться одновременной аттестацией на высшую категорию. За счет этого будет обеспечено практическое введение шкалы профессионального роста не только для небольших групп учителей (например, в рамках мероприятий по определению лучших учителей года и т. п.), но и для всего учительского сообщества, особенно для наиболее способной и амбициозной его части;

2. **Аттестационная и сертификационная оценка компетенций учителей.** Наряду с существующим механизмом аттестации учителей необходимо внедрить систему индивидуальных достижений, критерием которой будет аттестация на соответствие профессиональному стандарту, определяющая направление адресного повышения квалификации учителя с последующей сертификацией. По сути, необходим переход от аттестации знаний к аттестации профессиональных компетенций, как это уже сделано во многих отраслях экономики и особенно в бизнес-структурах.

3. **Общественное признание.** Предлагается при аттестации и/или сертификации учителя учитывать степень его активности в различных мероприятиях, участие его учеников в олимпиадах, творческих конкурсах и соревнованиях различного уровня (только по желанию самого оцениваемого учителя) без учета данных ЕГЭ (ОГЭ). Аттестация, согласно докладам по национальной системе учительского роста, должна осуществляться с участием наиболее компетентных представителей педагогического сообщества, входящих в региональный реестр экспертов. Оценка таких данных экспертами отвечает требованию об обеспечении независимости аттестации и сертификации учителей на основе привлечения к этим процедурам представителей профессионального сообщества. При этом

участие экспертов должно быть ограничено только указанной областью. Оценка результатов труда учителя экспертами (профессиональные компетенции более объективно оцениваются с помощью профессионального тестирования умений и специальных способностей) обеспечивает практическую реализуемость данной модели экспертных функций в новой системе аттестации и сертификации учителей. Она отвечает реально имеющимся возможностям, учитывает необходимые затраты времени и ресурсов региональными организациями, проводящими оценку учителей, и самих экспертов – педагогических работников.

В результате реализации предложенного подхода будет создана мотивация для развития профессионализма в системе образования, произойдет переход ведущей роли в образовательной организации от директора к учителям высшего уровня, возрастет имидж учителя и повысится качество образования и воспитания детей.

### **Национальная система учительского роста: тестирование и аттестация**

Обязательным компонентом аттестационной диагностической работы в рамках национальной системы учительского роста служат подпрограммы определения и устранения профессиональных дефицитов.

Модернизация системы аттестации учителей может быть только комплексной. Этот комплекс должен состоять из:

1. **Экзамена в форме теста**, состоящего из вопросов закрытого типа с выбором ответов, проверяющего: предметные знания и умения применять их при решении проблем в данной предметной области; знания в области методики преподавания предмета; знания в области педагогической психологии и возрастной физиологии. Включение в экзаменационные материалы кейсов с открытым вводом ответов не является целесообразным, так как вызовет появление существенных рисков, связанных с очевидной неоднозначностью критериев правильных открытых ответов на задания. Это вызовет недовольство учителей, большое количество апелляций и породит неверие в возможность объективной оценки уровня профессионализма. Для проведения экзамена необходимо разработать контрольно-измерительные материалы (КИМ), которые содержательно связываются с трудовыми действиями, необходимыми для достижения планируемых результатов ФГОС общего образования. Необходимо также разработать

и утвердить процедуры проведения экзамена, создать экзаменационную комиссию и группу экспертов, проверяющих работы учителей, разработать критерии оценивания работ для учителей разных категорий.

- 2. Результаты экзамена не могут являться единственным основанием для аттестации учителей.** Основным критерием для оценки уровня профессионализма учителя является результаты его воспитанников. Проведение независимой внешней проверки (НВП) качества результатов обучения во всех классах со 2 по 10 по всем учебным предметам — необъемлемая методологическая основа НСУР (национальной системы учительского роста). Для проведения этой процедуры можно воспользоваться контрольно-измерительными материалами, разработанными для всероссийских проверочных работ (ВПР). Однако более целесообразно создать в каждом регионе независимый центр оценки качества общего образования, который не только разрабатывает материалы для проведения диагностических работ, но проводит диагностику в школе и обрабатывает ее результаты. Это позволит избежать неизбежного искажения результатов при проведении диагностики работниками школы. Диагностика проводится не реже одного раза в год. Очевидно, что сравнивать абсолютные результаты обучающихся разных классов и школ для оценки профессионального уровня учителя без учета контекстных условий не имеет смысла. Основными факторами, влияющими на результаты обучения, являются уровень развития когнитивных способностей обучающихся и социально-экономические условия, в которых функционирует школа.

**Подпрограмма выявления профессиональных дефицитов.** Данная подпрограмма является компонентом комплекса, входящего в состав процедур аттестации. Результаты экзамена, неудовлетворительные или низкие результаты обучающихся позволяют констатировать наличие проблем в профессиональной подготовке учителя, но не выявляют причины этих негативных явлений. Для их выявления целесообразно провести оценивание деятельности учителей на основе анкетирования четырех категорий респондентов:

- учителей (самооценка); обучающихся у данного учителя;
- выпускников школ, обучавшихся у данного учителя;
- группы экспертов, в состав которой входят представители администрации школы и учителя, профессионализм которых подтвержден результатами экзамена и высокими результатами обучающихся.



Для проведения опросов необходимо разработать анкеты, вопросы которой связаны с трудовыми действиями, выполняемыми учителем. На основании результатов опросов после применения статистических методов проверки согласованности результатов строится профессиональный профиль учителя, позволяющий выделить как сильные стороны учителя, так и его профессиональные дефициты. Национальная система учительского роста и ее возможности для педагога требует расширения системы проверяемых компетенций и изменение смыслов оценочных процедур. Успешное прохождение тестирования говорит только о сформированной компетенции в области выполнения тестов и решения кейсов, но не о профессиональной компетентности педагога.

Предлагается дополнить тестирование решением педагогических задач и проблем, а также просмотром видеозаписей уроков. Однако никто не может гарантировать, что учителя будут решать задачи и проблемы самостоятельно, а видеозаписи не будут содержать многократно отрепетированные постановочные сюжеты. Кроме этого, введение экзаменационных заданий в форме кейсов, задач и проблем вызовет появление существенных рисков, связанных с очевидной неоднозначностью критериев правильных открытых ответов на задания. Это вызовет недовольство учителей, большое количество апелляций и породит неверие в возможность объективной оценки уровня профессионализма. При аттестации в рамках национальной системы учительского роста и конкурсов педагогов нельзя не учитывать, что учителя работают в существенно отличающихся условиях. Кто-то учит лицеистов и гимназистов, а кто-то трудится в школах, функционирующих в сложных социальных условиях, обучая депривированных детей с невысоким уровнем развития интеллекта. Очевидно, что работа в столь разных условиях требует различных профессиональных компетенций. Подпрограмма ликвидации профессиональных дефицитов (программа профессионального роста). Выявленные в ходе оценивания профессиональные дефициты после их обсуждения и согласования с учителем являются фактологическим основанием для построения персонифицированной программы профессионального роста.

**Научно-методическая работа по обеспечению внедрения НСУР**

Формирование национальной системы учительского роста должно включать изучение и диагностику уровня подготовки учителей, выявление типичных затруднений, разработку оптимальных моделей методической работы в школе по реализации их образовательных потребностей и запросов, опыт, апробацию, а также организацию экспертной работы по направлению новых видов деятельности педагога, обобщение и распространение лучшей педагогической работы. Традиционная методическая работа включает в себя работу по повышению качества профессионализма учителя с помощью увеличения объема знаний о новых приемах, методиках, и технологиях с помощью их копирования при выполнении своей работы. Обновление содержания образования предполагает развитие уровня профессионального мастерства педагога, ориентируясь на формирование его ключевых компетенций. В связи с этим появляется необходимость обновления методической работы в рамках модернизации образовательного процесса, которая проявляется в возрастающей роли педагога. Обновление содержания методической работы в школе, согласно «дорожной карте» национальной системы учительского роста, ставит такие цели, как формирование умений, знаний, способов деятельности по развитию педагогической компетентности. Современный педагог должен не только хорошо знать преподаваемый предмет, но и знать нормативно-правовые требования к проектированию образовательного процесса, без которых правильное управление образовательным процессом невозможно. Это предполагает формирование умений правильно диагностировать качество образования, анализировать, планировать и моделировать образовательный процесс, организовывать взаимодействие между учителями и обучающимися в соответствии с требованиями образовательного стандарта нового поколения. Все это позволит достигать наилучшего результата, обеспечивающего развитие компетенций (предметных, метапредметных, личностных) у выпускников школы.

**Существуют нестандартные формы и методы работы с педагогами, которые являются необходимыми и эффективными в рамках сегодняшних изменений в образовании:** групповая исследовательская работа (объединения учителей-предметников, работающих по определенной теме исследования), открытые уроки, педагогические мастерские, круглые столы, конференции, деловые игры, лекции, семинары (обзорно-информационные, научно-методические), педагогические чтения, аукционы педагогических идей, мастер-классы, групповые и индивидуальные консультации, предметные недели, а также единые методические дни, являющиеся формой творческого отчета методического объединения. Данные формы работы могут оказывать благоприятное влияние на рост профессионального мастерства современного педагога и формирование

национальной системы учительского роста. Необходимо методическую работу школы строить на основании фиксации затруднений учителей, используя данные формы работы, что приведет к повышению их профессиональной компетентности.

### **Введение национальной системы учительского роста**

Сегодня внедрение проекта национальной системы учительского роста идет на фоне снижения удовлетворенности учителей своей работой, снижения престижа профессии. Положение усугубляется слабой финансово-экономической подготовкой специалистов соответствующего профиля в муниципальных органах управления образованием, а также отсутствием целевой плановой их подготовки, повышения их квалификации со стороны как муниципальных органов управления образованием, так и со стороны Минпросвещения. Определены организационно-правовые механизмы реализации проекта на различных уровнях (федеральный, региональный, муниципальный), а вот финансовый механизм реализации национальной системы учительского роста и новой модели аттестации практически остался за кадром. Таким образом, для успешной реализации НСУР, необходимо осуществить дополнительную работу над принципами ее финансирования, чтобы избежать искажения программно-целевого подхода. Работа по внедрению национальной системы учительского роста (НСУР) разворачивается в нескольких направлениях. Среди них центральное место занимает разработка профстандарта педагога, отвечающего задаче установления уровней владения профессиональными компетенциями. В настоящее время предложенные решения являются дискуссионными.

1. В частности функционалы старшего и ведущего учителя далеко выходят за рамки собственно учительской деятельности, перекрывая функционал других уже существующих педагогических и управленческих работников. Кроме этого, предложения о введении должностей старшего и ведущего учителя, которые соответствуют седьмому уровню квалификации Национальной рамки квалификаций (НРК), входят в противоречие с показателем «Полномочия и ответственность (общая компетенция)». Для седьмого уровня НРК указано: «Ответственность за результаты деятельности крупных организаций или подразделений». Очевидно, что школа не является крупной организацией или подразделением, распространять же ответственность учителя за результаты обучения школьников на муниципальном или региональном уровне представляется не совсем корректным.
2. Нуждаются в уточнении и формулировки трудовых действий. Проект профстандарта содержит слишком обобщенные формулировки

трудовых функций, умений и знаний. В дальнейшем профстандарт педагога будет служить основой для аттестации учителей, поэтому формулировки действий и умений должны быть предельно точными и допускать разработку объективных средств диагностики умений выполнять каждое действие. Затрудняют процесс методические рекомендации Минтруда, согласно которым под определение трудовой функции подпадает вся педагогическая деятельность учителя, а не одно трудовое действие.

3. Не слишком убедительно звучат предложения о построении системы карьерного роста учителей как средства повышения привлекательности учительской профессии. Профессия учителя связана с другими мотиваторами. Миссия, призвание учителя состоит в обучении, воспитании и развитии обучающихся, подготовке их к жизни, помощи в самопознании и самореализации. При этом сущность профессионального роста состоит в том, что учитель непрерывно учится все лучше и лучше решать именно эти задачи. Задача новой национальной системы учительского роста состоит в создании условий, при которых учитель может профессионально расти, занимаясь своим любимым делом.

Второе направление внедрения НСУР связано с построением системы аттестации педагогических работников. Профстандарт педагога может быть внедрен как эффективный инструмент управления системой общего образования только в том случае, если будет построен комплекс средств и процедур диагностики, позволяющий сопоставить трудовым действиям, умениям и знаниям множество показателей и критериев, объективирующих освоение педагогом этих компонентов профессиональных компетенций. Предполагается, что эта задача будет решаться путем построения Единой федеральной оценки (ЕФО) профессиональных компетенций, для которой сейчас разрабатываются Единые федеральные оценочные материалы (ЕФОМ). В ней выделены три (в некоторых моделях четыре) области знаний и умений, которыми должен владеть педагог: предметная; методическая; психофизиологическая. Владение знаниями и умениями диагностируются с помощью теста, содержащегося два типа заданий — с выбором ответа и кейсов, основанных на описании некоторых педагогических ситуаций. **В сложившейся ситуации можно выделить следующие действия, которые руководитель образовательной организации должен осуществить на всех уровнях системы управления в период введения национальной системы учительского роста:**

1. **Нормативно-правовая деятельность** (внести изменения в локальные акты ОУ);

2. **Финансовая деятельность** (изменение системы финансирования на основе вводимых должностей; создание системы стимулирования труда работников);
3. **Кадровая деятельность** (разработать мониторинга кадрового потенциала образовательной организации на основе профессиональных компетентностей педагогических работников; систематизировать систему повышения квалификации для повышения профессиональных компетентностей педагогических работников);
4. **Научно-методическая деятельность** (подготовка анализа готовности педагогических работников к переходу на НСУР, подготовить и реализовать программу методического сопровождения работников образовательной сферы в условиях НСУР; систематическое проведение методических мероприятий, направленных на повышение профессиональных компетентностей педагогических работников образовательной организации).
5. **Психологическая** (создать программу психолого-педагогического сопровождения учителей для предотвращения профессионального выгорания работников образовательной организации в переходный период). В результате кадровый потенциал образовательной организации будет готов к любым изменениям в системе управления образовательной организации. Будет реализована система продвижения педагогических работников по вертикальной карьерной лестнице от должности «учитель» до «ведущего учителя», согласно модели национальной системы учительского роста.

**Распоряжение от 31 декабря 2019 года №3273-р.** Цель принятых решений – формирование и обеспечение объективных механизмов оценки профессиональных компетенций, стимулирование педагогических работников к непрерывному профессиональному росту, формирование единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников на основе инновационных технологий в реализации дополнительных профессиональных программ, а также систематизация подходов в организации целевого обучения в качестве адресного решения проблемы кадровой укомплектованности общеобразовательных организаций.

Справка

Подготовлено Минпросвещения России в рамках реализации национального проекта «Образование».

Подписанным распоряжением утверждены основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников,

включая национальную систему учительского роста (далее – основные принципы).

Основные принципы предусматривают мероприятия, направленные на обеспечение доступности качественного образования в общеобразовательных организациях субъектов Федерации; непрерывное профессиональное развитие педагогических работников; стимулирование профессионального роста педагогических работников.

Кроме этого в рамках федерального проекта «Учитель будущего» национального проекта «Образование» предусматривается интеграция национальной системы учительского роста, разработанной во исполнение поручения Президента России по итогам заседания Государственного совета по вопросам совершенствования системы общего образования, состоявшегося 23 декабря 2015 года (№Пр-15ГС от 2 января 2016 года, подпункт «г» пункта 1), и национальной системы профессионального роста педагогических работников, охватывающей не менее 50% учителей, которая формируется в соответствии с Указом Президента России от 7 мая 2018 года №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».

Высшим исполнительным органам государственной власти субъектов Федерации рекомендовано утвердить паспорта региональных систем общего образования, включающие региональные планы мероприятий («дорожные карты») по кадровому обеспечению региональных систем общего образования.

Цель принятых решений – формирование и обеспечение объективных механизмов оценки профессиональных компетенций, стимулирование педагогических работников к непрерывному профессиональному росту, формирование единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников на основе инновационных технологий в реализации дополнительных профессиональных программ, в том числе при использовании создаваемых симуляционных центров, а также систематизация подходов в организации целевого обучения в качестве адресного решения проблемы кадровой укомплектованности общеобразовательных организаций субъектов Федерации.

ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ПО НАДЗОРУ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ И  
НАУКИ  
N 590  
МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
N 219  
ПРИКАЗ  
от 6 мая 2019 года  
ОБ УТВЕРЖДЕНИИ МЕТОДОЛОГИИ И КРИТЕРИЕВ  
ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ В  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ  
ОРГАНИЗАЦИЯХ НА ОСНОВЕ ПРАКТИКИ МЕЖДУНАРОДНЫХ  
ИССЛЕДОВАНИЙ  
КАЧЕСТВА ПОДГОТОВКИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Целями разработки и внедрения Методологии являются:

- содействие выполнению указа Президента России от 07.05.2018 N 204 (ред. от 19.07.2018) "О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года";
- повышение качества общего образования в Российской Федерации;
- повышение эффективности управления качеством образования в Российской Федерации;
- эффективная реализация мероприятий национального проекта «Образование» и федеральных проектов в его составе.

В рамках Методологии рассматриваются следующие направления оценки качества образования:

- 1) оценка культуры самооценки образовательных организаций, внедрение технологий формирующего оценивания как способа продвижения к поставленным целям обучения с учетом целей и особенностей участников образовательных отношений;
- 2) оценка степени соответствия подготовки обучающихся требованиям ФГОС к результатам освоения образовательных программ;
- 3) оценка степени соответствия образовательной деятельности требованиям ФГОС к условиям реализации образовательной деятельности;
- 4) оценка степени соответствия подготовки обучающихся их потребностям, потребностям предприятий и учреждений;
- 5) оценка степени соответствия образовательной деятельности потребностям обучающихся, потребностям организаций среднего и высшего профессионального образования, предприятий и учреждений, потенциальными будущими работниками которых являются обучающиеся в ОО.

Для определения качества рабочей программы можно воспользоваться листом экспертизы, который поможет Вам увидеть пробелы при составлении рабочей программы по предмету. Для более объективной оценки качества оцениваемой рабочей программы лучше провести оценку качества в процентах отдельно по каждому разделу, а затем выводить общую среднюю оценку по программе

Предлагаем вашему вниманию лист экспертизы (самоэкспертизы) рабочей программы, разработанный в соответствии с ФГОС и с требованиями локальных актов школы (Положения о рабочей программе по ФГОС)

### **Лист экспертизы (самоэкспертизы) рабочей программы по ФГОС**

<b>Разделы Рабочей программы</b>	<b>Содержание разделов Рабочей программы</b>	<b>Да- 2 б Нет – 0 б Частично-1 б</b>
<b>Титульный лист</b>	- полное наименование образовательного учреждения (тип образовательного учреждения);	
	- грифы согласования программы профессиональным объединением учителей образовательного учреждения и заместителем директора по УВР;	
	- гриф утверждения программы руководителем образовательного учреждения с указанием даты и номера приказа;	
	- наименование образовательной области и учебного предмета, для изучения которого разработана программа;	
	- указание уровня и параллели, на которой изучается предмет;	
	- сроки реализации программы;	
	- фамилия, имя, отчество, должность разработчика(ов) Рабочей программы;	
	- наименование населенного пункта;	
	- год составления программы	
<b>Пояснительная записка</b>	- библиографический список программ (примерной, авторской), на основе, которой разработана Рабочая программа; перечень нормативных документов и материалов, на основании которых составлена данная рабочая программа;	
	- обоснование выбора УМК;	
	- цель и задачи обучения предмету;	
	- ценностные ориентиры содержания учебного предмета;	
	- общая характеристика организации учебного процесса: технологий, методов, форм, средств обучения и режим занятий;	
	- количество часов, на которое рассчитана Рабочая программа; количество и формы уроков контроля	
	- информация об изменениях, внесенных в авторскую программу, и их обоснование;	
	- особенности работы с учащимися с ОВЗ	
	- используемая в тексте программы система условных обозначений (если есть)	
<b>Планируемые результаты</b>	- подробное описание базовых личностных, метапредметных и предметных результатов по уровням с индикаторами их усвоения (с детализацией по годам обучения);	



	- подробное описание повышенного уровня усвоения личностных, метапредметных и предметных результатов по уровням с индикаторами их усвоения (выделяются курсивом) (с детализацией по годам обучения)	
<b>Содержание тем учебного курса</b>	- перечень и название разделов учебного предмета и видов учебной деятельности;	
	- количество часов необходимое для изучения раздела	
<b>Тематическое планирование с определением основных видов учебной деятельности обучающихся</b>	- перечень разделов и тем, последовательность их изучения;	
	- количество часов на изучение каждого раздела и каждой темы;	
	- виды и формы учебной деятельности;	
	- количество и темы контрольных работ	
	- Планируемые образовательные результаты изучения раздела: личностные (ЛУУД), метапредметные (КУУД, ПУУД, РУУУД), предметные)	
	- Информационные ресурсы по разделу	
<b>Способы оценки достижения учащимися планируемых результатов</b>	сведения об используемых педагогом формах оценивания предметных результатов	
	критерии оценивания каждого вида работы учащегося, подлежащей оцениванию (устный ответ, контрольная работа, лабораторная работа, диктант, тест и пр.);	
	сведения о формах, способах и периодичности определения уровня достигнутых метапредметных и личностных результатов.	
<b>Описание материально-технического и учебно-методического обеспечения Рабочей программы</b>	- библиографический список методических и учебных пособий, используемых в образовательном процессе	
	- оборудование и приборы	
	- дидактический материал	
	- цифровые образовательные ресурсы;	
	- Интернет-ресурсы;	
	- литература, рекомендованная для учащихся;	
	- литература, использованная при подготовке программы;	
	Последовательность расположения частей РП в соответствии с Положением	
	Оформление рабочей программы в соответствии с Положением (П.5)	
	Наличие текстов и форм контрольно-измерительных материалов для оценки предметных результатов	
	Наличие текстов и форм контрольно-измерительных материалов для оценки УУД	
	Наличие листа изменений к рабочей программе	
<b>ИТОГО:</b>		

Комментарии и рекомендации по содержанию рабочей программы \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

ФИО, должность эксперта \_\_\_\_\_

Дата проведения экспертизы \_\_\_\_\_

## **Общественно – профессиональная экспертиза рабочих программ учебных предметов, проектов уроков на соответствие ФГОС**

Проведение общественно – профессиональной экспертизы рабочих программ учебных предметов является одним из стимулов повышения методической грамотности и совершенствования профессиональной деятельности педагога.

Под общественно – профессиональной экспертизой будем понимать экспертизу, проводимую педагогами по собственной инициативе как членами определенного методического объединения или как представителями неформальных объединений педагогов (творческих, проблемных групп, лабораторий, ассоциаций, и др.).

Общественно – профессиональная экспертиза включает два основных этапа:

1. внутренняя экспертиза (самоэкспертиза, экспертиза школьным методическим объединением);
2. внешняя экспертиза (экспертиза муниципальным методическим объединением, региональным профессиональным объединением).

### **АЛГОРИТМ ДЕЙСТВИЙ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ВНУТРЕННЕЙ ЭКСПЕРТИЗЫ РАБОЧИХ ПРОГРАММ**

Неизмененные(авторские программы, в которые учитель не вносит никаких изменений)

1. Структура программы  
титульный лист;  
пояснительная записка;  
календарно-тематическое планирование;  
список литературы для учителя и для учащихся;  
неизменная авторская программа (прикладывается).
2. Экспертиза (только внутренняя – на уровне ОУ) включает:
  - а) обсуждение программы на школьном методическом объединении (ШМО) с обязательным указанием результатов обсуждения в протоколе заседания ШМО. Если в школе менее 3-х учителей данного предметного направления, то программа отдается на рецензию руководителю ГМО.
  - б) написание рецензии, (подписывается руководителем ШМО).

в) Проставление подписей руководителя ШМО и заместителя директора по УВР на последней странице программы о том, что данная программа согласована.

г) Издание приказа по ОУ.

## АЛГОРИТМ ДЕЙСТВИЙ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ВНУТРЕННЕЙ ЭКСПЕРТИЗЫ РАБОЧИХ ПРОГРАММ

Измененные (авторские программы, в которые учитель вносит изменения следующего характера: расширение, дополнение)

### 1. Структура программы

титульный лист;

пояснительная записка;

учебно-тематический план;

содержание программы;

требования к уровню подготовки обучающихся, осваивающих программу учебного предмета;

календарно-тематическое планирование;

список литературы для учителя и для обучающихся.

Приложение: итоговая диагностическая работа (в случае расширения или дополнения программы)

### 2. Экспертиза (только внутренняя – на уровне ОУ) включает:

а) внутренняя

б) внешняя (осуществляется в различных организациях и учреждениях, имеющих право на данный вид деятельности).

При представлении на внешнюю экспертизу программа должна быть подписана руководителем ШМО и заместителем директора по УВР, кроме того, к ней также необходимо приложить внутреннюю рецензию.

По результатам экспертизы пишется внешняя рецензия.

После совершения всех вышеуказанных процедур руководитель ОУ на титульном листе программе ставить подпись «Утверждаю» и заверяет ее печатью.

Программа вносится в электронный реестр рабочих программ.

## АЛГОРИТМ ДЕЙСТВИЙ ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА ПО УВР ПРИ ЭКСПЕРТИЗЕ ИЗМЕНЕННОЙ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

1. Обсуждение с учителем-предметником необходимости разработки измененной рабочей программы по предмету и/или программы элективного курса, факультативного занятия строго в соответствии с учебным планом ОУ (февраль-март).

2. Написание рабочей программы, проведение внутренней экспертизы (с марта по май).

3. Анализ рабочей программы зам. директора по УВР на предмет соответствия ее структуры требованиям, изложенным в положении о рабочей программе, а также целесообразности ее составления.

4. Составление перечня рабочих программ по ОУ, по образцу.

5. Представление зам. директора по УВР рабочих программ, в соответствии с прилагаемым перечнем, для проведения внешней экспертизы (не позднее 15 августа).

6. В случае, если программа, по решению экспертов, нуждается в доработке, эксперт сообщает об этом зам. директора по УВР, который обязан направить учителя к эксперту за получением соответствующих рекомендаций и предложений, и отследить процесс исправления замечаний в указанный срок.

7. Программа, на которую дана положительная рецензия эксперта, забирается зам. директора по УВР. Информирование о готовности рецензии на программы осуществляется по электронной почте.

## АЛГОРИТМ ДЕЙСТВИЙ РУКОВОДИТЕЛЯ ШМО ПРИ ЭКСПЕРТИЗЕ ИЗМЕНЕННОЙ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

1. Обсуждение с учителем-предметником необходимости разработки измененной рабочей программы по предмету и/или программы элективного курса, факультативного занятия строго в соответствии с учебным планом ОУ.

2. Получение от учителя рабочей программы на экспертизу.

3. Организация работы ШМО на предмет внутренней экспертизы предоставленной программы.

4. Тщательное изучение программы на предмет ее соответствия ФГОС, обоснования целесообразности ее разработки (особенно в случае расширения

или дополнения), наличия требований к уровню подготовленности и диагностического материала в приложении для подтверждения эффективности выделенных дополнительных часов из вариативной части учебного плана ОУ.

5. Написание протокола заседания ШМО, в котором выносятся решения по результатам экспертизы. В протоколе расписываются все члены ШМО.

6. Написание внутренней рецензии (подписывается руководителем ШМО).

*Модель организации и проведения общественно – профессиональной экспертизы рабочих программ учебных предметов на соответствие ФГОС муниципальным методическим объединением*



**Ожидаемые результаты и социальные эффекты реализации модели:**

*формирование реестра общественных экспертов муниципального методического объединения;*

- формирование банка рабочих программ учебных предметов, соответствующих ФГОС, муниципального методического объединения;*

- повышение качества образовательных результатов обучающихся;*

- *повышение уровня информированности общественности и позитивного отношения к переменам, происходящим в образовании.*

*Модель организации и проведения общественно – профессиональной экспертизы рабочих программ учебных предметов на соответствие ФГОС сетевым сообществом регионального профессионального объединения педагогов*



*Ожидаемые результаты и социальные эффекты реализации модели:*

*формирование реестра общественных экспертов регионального профессионального объединения педагогов;*

- *формирование банка проектов уроков и рабочих программ учебных предметов, соответствующих ФГОС, регионального профессионального объединения педагогов;*

- *повышение качества образовательных результатов обучающихся;*

- *повышение уровня профессиональных компетентностей, в том числе ИКТ – компетентности, педагогов региональных профессиональных объединений.*

