**«Уровневый профессиональный стандарт педагогов: достоинства и риски»**

пилотная площадка по внедрению Профессионального стандарта, МОУ «СОШ №6»

Проблема, на решение которой направлена инновационная деятельность ОО:

**повышение профессиональной компетентности педагогов в соответствии с требованиями Профессионального стандарта «Педагог»**, так как введение в 2019 году профстандарта учителя открывает возможности карьеры профессиональной. Помимо учителя, в школе появятся должности **старшего и ведущего учителя**. И именно они, как отмечалось 20 декабря на Всероссийской конференции по обсуждению содержания этого стандарта, станут локомотивами, вытаскивающими наше порой очень среднее образование на качественно новый уровень.

Ощущение, что традиционно подготовленный учитель не соответствует новым вызовам, стоящим перед отечественной школой, появилось давно. Слишком уж усложнился контингент детей, с которым в рамках одного класса должен работать педагог: тут и реальная инклюзия, и вундеркинды, и гиперактивники, и дети с дефицитом внимания, и маленькие мигранты с неродным русским.

Профессиональные компетенции педагога закрепит новый профстандарт и вместе с ними — определенный уровень знания своего предмета, ибо проблемы есть и тут. Как показали последние исследования, каждый десятый российский учитель показал низкий уровень знания своего предмета.

Новый стандарт принесет в школу внедрение новых должностей! Плюс к учителю появятся должности старшего учителя и ведущего учителя». Что же это такое?

Старший учитель, помимо теории, должен владеть педагогической практикой и, более того, демонстрировать ее своим коллегам даже в классах с самым сложным контингентом — короче, быть эдаким, по словам Ямбурга, «играющим тренером» на поле образования. Ведущий же учитель — это высший пилотаж. Он — координатор усилий всех участников образовательного процесса, включая учителей, родителей, школьных психологов и т.п., работающих на главный результат — личный прогресс каждого ребенка. Это — носители передового педагогического опыта не на словах, а на деле, и они должны обслуживать не одну, а несколько школ».

Исходя из выявленных дефицитов, в ходе проведения входной диагностики и определения уровней владения учителями необходимыми трудовыми функциями, педагоги школы были распределены на 3 группы:

1. ***Педагоги с минимальным уровнем владения трудовыми функциями – 34%***
2. ***Педагоги с достаточным уровнем владения трудовыми функциями – 60%***
3. ***Педагоги с высоким уровнем владения трудовыми функциями – 6%***

**1. Педагоги всех 3 групп** составили Индивидуальный план повышения профессионального уровня в соответствии с выявленными дефицитами, над реализацией которых работают в течение 3 лет.

-Все педагоги школы в рамках реализации Программы развития школы медиакультуры проходят обучение профессиональном проекте «Медиакультура педагога как фактор повышения качества образования школьников»

-Педагоги всех групп проходят курсовое обучение, посещают семинары и вебинары в дистанционных и очных режимах на муниципальном, региональном, российском уровнях.

**2. Педагоги с достаточным уровнем владения трудовыми функциями:**

- Руководство ШМО учителей, организация индивидуальной помощи молодым учителям по методическим вопросам.

**-** Работа в профессиональных сетевых сообществах

- Участие в профессиональных конкурсах

- Публикации методических материалов

- Активное участие в работе ГППО

**3. Педагоги с высоким уровнем владения трудовыми функциями:**

- Участие в работе Профессиональной кооперации по подготовке педагогов к введению Профстандарта (СОШ № 4,6,7)

- Руководство работой инновационных профессиональных проектов в рамках реализации программы развития

- Наставническая деятельность

4. **Классные руководители:**

- Реализация программы инновационного проекта «Родительский университет» в рамках программы развития (опыт обобщён на уровне города, региона)

**Перспективы развития инновационного проекта:**

-Повышение уровня рефлексивной культуры педагогов, социальной компетентности

- Формирование мотивации педагогов к участию в инновационной деятельности,

к изучению и использованию инновационных технологий.

- Увеличение количества педагогов с высоким уровнем **владения трудовыми функциями:**

- Выработка мер поддержки,

направленных на восполнение пробелов в работе,выявление и изучение лучшего педагогического опыта, повышение уровня профессиональной компетентности

- Систематизация материалов инновационной деятельности.

- Представление опыта на уровне выступлений, публикаций на муниципальном, региональном уровнях.

**Заместитель директора МОУ «СОШ №6» Бабарыкина Н.М.**