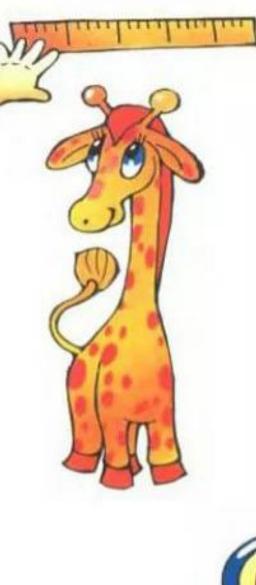


Расту, когда гляжу в окно, Расту, когда сижу в кино, Когда светло, когда темно, Расту, расту я всё равно.











Учителя не имеют перспектив профессионального роста и страдают от этого!



Национальная Система Учительского Роста Министр образования РФ Васильева О.Ю. утвердила «Дорожную карту» внедрения НСУР 26.07.2017

## Ключевые моменты «Дорожной карты»

- определение списка *пилотных регионов*, где начнется внедрение новой системы аттестации педагогов с использованием ЕФОМ;
- EФОМ состоят из 2х типов **оценочных материалов**:
  - 1- психолого-педагогические компетенции,
  - 2- оценка квалификации (профильное тестирование по предмету);
- апробация механизма учета **мнения выпускников** (!) при аттестации учителей (!!!);
- первыми под апробацию ЕФОМ подпадают учителя русского языка и литературы, математики, информатики, истории и обществознания- до сентября 2018г!;
- Апробация ЕФОМ с марта 2018 по декабрь 2019,
- С 2020 штатный режим.

## ЕФОМ- единые федеральные оценочные

## Особенностью новой системы являются следующие составляющие:

- •Аттестация, действовавшая ранее, позволяла лишь выявить уровень соответствия квалификации. Новый же метод позволит учителю любого уровня продемонстрировать свои знания и опыт. То есть, если специалист чувствует в себе силы и стремится к профессиональному и карьерному росту, то он может занять более высокую ступень вне зависимости от стажа работы;
- •Внедрение нормативно-правовой базы в систему учительского роста, что даст возможность упорядочить критерии оценки профессионализма, привести их к общему знаменателю;
- •Система учительского роста предусматривает использование различных методов стимулирования педагогов к повышению уровня квалификации.

Е. Ямбург, Президент Ассоциации «Педагог XXI века», заслуженный учитель РФ, академик РАО: «Звание «народного» российский учитель обычно получает перед

## Мнения скептиков

Профессиональному росту мешает не столько существующая система аттестации, сколько отсутствие амбиций у конкретного учителя.

Есть возможность карьерного роста через административные должности. Имеется система грантов, конкурсов, званий и т.п.

Нет четкой системы финансирования: **кто будет оплачивать новые должности**? Школа???

Увеличение объема отчетности от администрации школы, как следствие – и от учителей.

Выполнение новых **дополнительных** трудовых функций – разработка программ, методической документации сверх прежней, наставничества. И снова – вопрос оплаты дополнительного труда?

Вопрос **доверия** назначенным педагогам-наставникам со стороны остальных педагогов, особенно при условия резкой разницы в оплате труда.

