

Архипова Т. В., директор
ГБОУ СОШ 385 Красносельского
района

Атоманова Н.Б., учитель
математики ГБОУ СОШ 385
Красносельского района

ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ВНЕДРЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА ПЕДАГОГА

(из опыта работы ГБОУ СОШ 385

Красносельского района Санкт-Петербурга)

Аннотация

В статье рассматривается область применения профессионального стандарта педагога, его функции. Профессиональный стандарт, в отличие от применяемых в настоящее время квалификационных характеристик должностей работников образования, представляет собой набор основных компетенций и требований, которые необходимы педагогическому работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности

Ключевые слова: профессиональный стандарт; педагог; требования; оценка.

Профессиональные стандарты существовали и в советское время, все они были записаны в единых квалификационно-тарифных справочниках, но давно уже устарели и потребовали «модернизации». Новые профессиональные стандарты должны стать для работодателей основой для установления более конкретных требований к работнику с учетом специфики деятельности организации в современных социально - экономических условиях. Таким образом, должна решиться появившаяся в последние годы проблема, когда выпускник учебного заведения обладает одними профессиональными навыками, а работодателю требуются совсем другие.

Область применения: сфера дошкольного, начального и общего среднего образования. Профессиональный стандарт педагога может применяться:

а) при приеме на работу в общеобразовательное учреждение на должность «педагог»;

б) при проведении аттестации педагогов образовательных учреждений региональными органами исполнительной власти, осуществляющими управление в сфере образования;

в) при проведении аттестации педагогов самими образовательными организациями, в случае предоставления им соответствующих полномочий.

В этом виде профстандарт педагога имеет сугубо управленческий смысл: документ «применяется работодателями при формировании кадровой политики и в управлении персоналом, при организации обучения и аттестации работников, заключении трудовых договоров, разработке должностных инструкций и установлении систем оплаты труда». Другими словами, профстандарт призван заменить существующие квалификационные требования к педагогам дошкольного, начального, среднего общего и специального образования как устаревшие и затрудняющие развитие системы образования.

Профессиональный стандарт педагога выполняет функции, призванные:

- ✓ Преодолеть технократический подход в оценке труда педагога.
- ✓ Обеспечить координированный рост свободы и ответственности педагога за результаты своего труда.
- ✓ Мотивировать педагога на постоянное повышение квалификации.

Внутришкольное управление, основанное на демократических принципах, предполагающее вовлечение всех педагогов в управление развитием школы, повышает ответственность педагога за результаты своего труда. В ГБОУ СОШ 385 реализовано государственно-общественное управление образованием. Структура управления школой 385, ориентирована на публичность и открытость системы образования. Одна из главных задач – развитие институтов управления школой, призванных взять на себя определенные управленческие функции и влиять на выработку и реализацию стратегии жизнедеятельности школы. В принятии важных решений относительно управления школой и развития школы, администрация опирается

на запросы общественности, мнение учителей, родителей и учащихся: примером тому может служить принятие и реализация Программы развития школы. Программа развития школы 385 разрабатывалась с учетом социального заказа родителей, учащихся и учителей нашей школы.

Повышению мотивации педагогов к саморазвитию способствует создание в учреждении условий для их инновационной деятельности – творческой среды. В ГБОУ СОШ 385 активно реализуется проектная деятельность: проект «Учись играя», проект "Что?Где?Когда?", проект "Моя семья в годы великой отечественной войны", проект "Этих дней не смолкнет слава", проект "Словарь юного петербуржца", проект опытно-экспериментальной работы по теме: «Обеспечение государственно-общественного управления образованием в условиях реализации ФГОС» и другие.

Итогом работы школы в направлении проектов, государственно-общественного управления, внедрении ученического самоуправления стало 1 место в городском конкурсе инновационных продуктов и признание школы городским ресурсным центром.

Профессиональный стандарт педагога, помимо прочего, – средство отбора педагогических кадров в образовательные организации.

В этой связи следует обратить внимание и на то обстоятельство, что согласно положениям трудового законодательства применение профессиональных стандартов вообще в сфере трудовых отношений не однозначно обязательно, а фиксируется по формуле «квалификационный справочник или профессиональный стандарт». В то же время в соответствии с частью 1 статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам. То есть отсюда следует, что применительно к определению образовательного ценза лица, претендующего на занятие педагогической деятельностью (часть 1 статьи 331

ТК РФ), допускается применение формулы «квалификационный справочник и (или) профессиональный стандарт».

На данный момент систему оценки труда каждого работника определяет руководитель. А стандарт позволит создать общую линейку для всей России, чтобы требования к учителям в школах были едиными. Это будет база оценки уровня квалификации, независимой от его отношений с работодателем и коллегами. Есть набор функций, и если ты их выполняешь эффективно, то ты можешь претендовать на оплату, соответствующую твоему уровню профессионализма. Если у педагога квалификация больше, он должен получать больше. И только профессионализмом должна определяться оплата учителя. В основу оценки работы и ложится профессиональный стандарт, и эту оценку могут осуществлять как эксперты-профессионалы (т.е. тоже педагоги – люди, выбранные из профессионального сообщества), так и соответствующие тесты и экзамены. По каждой из пяти трудовых функций в аналогичном порядке описывают конкретные трудовые действия, необходимые умения, необходимые знания и другие характеристики, указывающие на соблюдение правовых, нравственных и этических норм, требований профессиональной этики.

Оценивая профессиональные качества педагога, необходимо обеспечить обратную связь с потребителями его деятельности. В качестве таких потребителей выступают сами учащиеся и их родители. Отсюда следует, что оценка деятельности учителя выходит за узкие ведомственные рамки и требует закрепления организационных форм и соответствующего им порядка проведения, обеспечивающего общественное участие в этой процедуре.

Общественная оценка деятельности педагога - процесс, направленный на установление соответствия условий, содержания и результатов деятельности педагога ожиданиям различных социальных групп, то есть уровень **удовлетворенности** качеством предоставляемых образовательных услуг.

Общественная оценка деятельности педагога:

- ✓ удовлетворенность родителей качеством услуг

- ✓ удовлетворенность учащихся качеством услуг
- ✓ высокая оценка педагога руководителями ОУ по итогам

контрольных мероприятий.

Оценка деятельности педагога состоит из:

- ✓ действий по сбору данных (процедуры измерения, изучения);
- ✓ действий по их обработке и анализу (формулировке выводов на основе собранных данных).

Если проводили мониторинг общественной оценка деятельности педагога в школе – привести пример)

Основные источники, получения данных для оценки деятельности педагога:

- ✓ образовательная статистика;
- ✓ промежуточная и итоговая аттестация;
- ✓ мониторинговые исследования;
- ✓ конкурсы педагогических достижений;
- ✓ представление опыта работы в СМИ;
- ✓ отчеты педагога;
- ✓ посещение школы
- ✓ сайт педагога.

Качественная оценка профессионального развития педагога осуществляется на основе сопоставления и сравнения текущего состояния и результатов деятельности с:

- ✓ состоянием и результатом деятельности педагога в предшествующий период;
- ✓ результатом других педагогов, находящихся в схожих условиях;
- ✓ средними показателями региональной системы образования.

Мониторинг общественности по данному вопросу проводится в виде анкетирования через google-формы, e-mail родителей, учителей, учащихся, сайт ОУ, социальные сети, а так же в традиционных формах.

В связи с большой заинтересованностью всех учителей в надбавке и в уважении, признании общественности, активизируется их внеурочная деятельность: участие в конкурсах, конференциях, обучение на курсах и так далее, что повышает уровень профессионального развития педагога.

Так ,например, в нашей школе за последние три года диплом 1 степени во всероссийском конкурсе профессионального мастерства «Лидеры современной школы», 1 место в городском конкурсе инновационных продуктов, 1 и 3 место в районном конкурсе инновационных продуктов, и в этом году наши педагоги в очередной раз подали заявку на конкурс. Хотелось бы отметить, что число педагогов участвующих в конкурсах с каждым годом растет.

В целом для понимания складывающейся системы правового регулирования по этому вопросу можно еще добавить, что профессиональный стандарт, в отличие от применяемых в настоящее время квалификационных характеристик должностей работников образования, представляет собой набор основных компетенций и требований, которые необходимы педагогическому работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности (дошкольное образование, начальное общее образование, основное общее образование, среднее общее образование). Квалификационные же характеристики содержат должностные обязанности и требования, предъявляемые к уровню знаний и квалификации работников, по конкретным должностям. Они обязательны для применения в учреждениях, организациях различных отраслей экономики независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности и предназначены для решения вопросов, связанных с регулированием трудовых отношений, обеспечением эффективной системы управления персоналом учреждений и организаций. Кроме того, квалификационные характеристики служат основой для разработки должностных инструкций, содержащих конкретный перечень должностных

обязанностей работников, определяемых с учетом особенностей организации их труда и управления, а также прав, ответственности и компетентности работников (при необходимости должностные обязанности, включенные в квалификационную характеристику определенной должности, могут быть распределены между несколькими исполнителями).

Профессиональный стандарт педагога может быть также дополнен внутренним стандартом образовательного учреждения (по аналогии со стандартом предприятия), в соответствии со спецификой реализуемых в данном учреждении образовательных программ (школа для одаренных, инклюзивная школа и т.п.). Внутренний стандарт образовательной организации: документ, определяющий квалификационные требования к педагогу, соответствующий реализуемым в данной организации образовательным программам.

Литература

1. Бережнова, О.В. Профессиональный стандарт педагога: аналитический взгляд // Управление ДООУ.-2014.-№4.-С.14-24.
2. Нестандартный педагог в стандартной ситуации./образовательный портал «Слово».[URL] <http://www.portal-slovo.ru/topic/46772.php>
3. Осипцова Ж.П. Стандарт есть. Как его применять?/ «УГ Москва», №33 от 19 августа 2014 года [URL] <http://www.ug.ru/archive/57086>