

Раздел 2. Внутрифирменные системы содействия профессиональному развитию педагогов

*Балалаева В. Ф., Войцешко Е. В.
ГБОУ средняя школа №229*

Профессиональный стандарт как система координат индивидуальной траектории профессионального и личностного роста учителя

*«Учитель человек, который может делать трудные вещи легкими»
Ральф Эмерсон*

Обновленные цели системы российского образования создают новые требования к уровню профессиональной педагогической деятельности. Необходимо развивать новые профессиональные качества педагогов в соответствии с профессиональным стандартом в области обучения, воспитания и развития. Профстандарт - это системообразующий механизм, который повышает качество работы педагогов, создает объективные требования к трудовым действиям, знаниям и умениям, необходимому уровню профессионального образования. Профстандарт определяет объем и направление подготовки, переподготовки или повышения квалификации, позволяет объективно связать уровень профессионализма педагога, его должностные обязанности и условия оплаты труда с результатами профессиональной деятельности (эффективный контракт). При этом профстандарт выступает в качестве базы для оценки квалификации и труда учителя, а эффективный контракт в качестве инструмента соединения интересов педагогического работника и руководителя для решения задач образовательной организации [1]. Актуализированное понимание педагогами требований профстандарта – это отражение реальных потребностей системы образования, механизма получения качества образования, инструмента обеспечения профессионального и карьерного роста, личностно-значимого подхода к собственной деятельности.

Причиной многих негативных суждений о внедрении профессионального стандарта являются:

1. Недостаточная информированность педагогов, которая не позволяет давать объективную оценку.
2. Недостаточное количество курсов повышения квалификации в рамках профстандарта педагога.
3. Существование ситуации эмоционального выгорания у учителей, имеющих большой стаж педагогической деятельности.
4. Недостаточный уровень квалификации молодых специалистов.
5. Наличие организационных рисков, связанных с рассогласованием существующих требований к содержанию и организации деятельности учителя и новыми требованиями, отраженными в профессиональном стандарте.

6. Необходимость изменения содержания программ профессиональной подготовки и создания новой системы переподготовки учителя на основе действующего стандарта.

Профессиональный стандарт педагога – это сложный регулятор большого числа вопросов педагогической работы: трудоустройства педагогов, определения их должностных обязанностей, аттестации, оценки труда, оплаты труда и т.д.

В соответствии с «Дорожной картой», разработанной в ГБОУ средней школе № 229, работа по подготовке к внедрению профстандарта педагога включает в себя ряд мероприятий: разработка документации, создание информационно-методического пространства как условия реализации подготовки педагогического коллектива к внедрению стандарта профессиональной деятельности учителя, разработка модели оценки и самооценки профессиональной деятельности педагога (в соответствии с требованиями профстандарта - на основе компетентностного подхода), проведение семинаров и т.п. Все это должно не просто повысить эффективность работы учителя, но и создать новые механизмы организации профессиональной деятельности педагога в ОУ с опорой на профессиональный стандарт.

Руководство и управление проектом в школе осуществляет администрация (директор, завуч по УВР, по ВР); реализация проекта осуществляется методической службой школы с привлечением председателей МО, творческих групп педагогов-исследователей, психологической службы школы, социальных партнеров, общественно-профессиональных экспертов.

Итак, давайте рассмотрим, на решение каких проблем направлена практика. Подготовка к внедрению в деятельность образовательной организации профессионального стандарта предполагает:

- определение содержания основных компетенций профессионального стандарта по должности «преподаватель»;
- повышение мотивации преподавателей и их возможности к самообразованию;
- повышение качества работы преподавателей в соответствии с требованиями ФГОС;
- создание объективных требований к трудовым действиям, знаниям и умениям, необходимому уровню профессионального образования;
- определение объема и направления, стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения квалификации преподавателей, их методологической культуры, личностного и профессионального роста, использования ими современных педагогических технологий;
- обеспечение развития профессиональных компетентностей преподавателей в соответствии с внешними вызовами;
- необходимость объективно связать уровень профессионализма преподавателя, его должностные обязанности и условия оплаты труда с результатами профессиональной деятельности (эффективный контракт);
- формирование современного имиджа педагога в обществе;

- повышение эффективности и качества педагогического труда;
- выявление перспектив использования потенциальных возможностей педагогических работников;
- обеспечение дифференциации уровня оплаты труда педагогических работников.

Профессиональный стандарт – это системный механизм оценки практикующих учителей при проведении аттестационных испытаний. Задача управленческих кадров на этапе подготовки к внедрению — передать ценностные ориентиры профессионального стандарта педагогам; задача педагогов — определить свою роль в реализации ФГОС в соответствии с профстандартом. В этом и заключается сущность подготовки к внедрению профессионального стандарта как основы повышения качества профессиональной деятельности [4, с.35].

На первом этапе подготовки задача администрации образовательной организации – довести основные положения стандарта до каждого педагога, учителя, воспитателя; организовать самостоятельное ознакомление с профстандартами. Затем идет рассмотрение содержания профстандарта на предметных методических объединениях и обсуждение путей их реализации учителем в условия конкретной деятельности; обсуждение путей реализации профстандарта на педсоветах, круглых столах и других площадках; информирование органов самоуправления, родительской общественности о переходе педагогов на профстандарты.

Во-вторых, подготовка к введению профстандарта влечет за собой изменение определенной нормативной правовой базы образовательной организации: устава, должностных инструкций учителей и воспитателей, Трудовых договоров, Коллективного договора, Правил внутреннего трудового распорядка, Положения об оплате труда, Положения о стимулирующих выплатах, программы развития, портфолио учителя, воспитателя и др.

В-третьих, оказание помощи педагогам по доведению их квалификации до уровня требований профстандарта.

Важным этапом подготовки к внедрению профессионального стандарта является мониторинг процесса. Мониторинг направлен на повышение эффективности управления реализацией проекта и включает в себя сбор и накопление данных, их анализ, систематизацию данных, соотнесение показателей с ожидаемым результатом, коррекцию деятельности, совместное обсуждение результатов анализа и предложений всех сторон.

Мониторинг может быть организован как внутренний, осуществляемый собственными силами организации - *внутри ОУ*:

- Анализ подготовки педагога курирующим администратором на основе анализа посещенных уроков, мероприятий, результатов обучения; анализируется соответствие педагога требованиям профстандарта и предлагаются варианты решения проблем с точки зрения администрации.

- Самоанализ уровня подготовки педагога. Для его проведения мы взяли критерии из профессионального стандарта, поместили их в таблицу, педагог

анализирует, каким требованиям профстандарта он отвечает, а где у него проблемы.

- Анализ проблем педагогов на методических объединениях и определение возможности решения их на уровне образовательной организации, разработка оптимальных путей устранения проблем для каждого педагога – составление индивидуальной образовательно-методической траектории педагога и т.п.

- Реализация намеченных мероприятий: мастер-классы, стажировки, взаимопосещение уроков, мероприятий, передача опыта самообразование, целевые курсы, стажировочные площадки, курсы переподготовки, дистанционное обучение и т.д. Учитывается также и индивидуальная папка учителя.

Мониторинг может быть организован как *внешний*, с привлечением общественно-профессиональных экспертов для получения независимой оценки общественно-профессиональной экспертизы качества образования в школе (ОПЭКО). В ОУ разработана модель организации ОПЭКО, с привлечением независимых внешних экспертов («Школа» под руководством А.Е. Бахмутского; ДКР и ВКР, результаты ОГЭ и ЕГЭ и др.). Оба вида мониторинга включают в себя анализ планов и отчетов, посещение проводимых уроков, результатов обучения, воспитания и развития обучающихся. Сбор данных для оценивания осуществляется путем «результативного» опроса, выслушивания, наблюдений, анализа документов, записей и документированных данных.

Мотивация является одним из важнейших компонентов педагогической деятельности и является тем ключевым условием, которое определяет успешность, эффективность его деятельности и обеспечивает профессиональный рост. Для повышения мотивации деятельности учителя предполагаются различные меры его материального стимулирования, в том числе разработанное в ОУ оценочное портфолио профессиональной деятельности учителя.

Организационно-методической базой по осуществлению работ по поэтапной подготовке к внедрению стандарта профессиональной деятельности педагога в ОУ является рабочая группа, созданная локальным актом школы. Она выполняет работы, необходимые для организации и проведения мероприятий по общественно-профессиональному обсуждению результатов подготовки к внедрению профессионального стандарта, выполняет информационную и методическую поддержку педагогов, осуществляет учет, анализ и обобщение результатов выполнения задач программы подготовки к внедрению, координирует деятельность исполнителей проекта [2].

В ходе подготовки внедрения профессионального стандарта в ОУ произошло повышение эффективности учебно-методического, организационного, правового, кадрового, материально-технического обеспечения системы образования ОУ. На основании приказа директора ОУ осуществлялось моральное и материальное поощрение и стимулирование

педагогов (баллы к аттестации, распределение баллов фонда материального стимулирования, благодарности, премии). В ОУ была предусмотрена ставка методиста. В распоряжение педагогов-исследователей предоставлены компьютеры, мультимедийные и интерактивные установки и т.п., руководством учреждения распределялись денежные выплаты из фонда по распределению баллов оценки качества труда учителя.

На основании результатов подготовки к внедрению профессионального стандарта в ОУ можно говорить о том, что:

- по результатам управленческой деятельности повысилась открытость образовательной системы;

- сформирован комплекс условий, необходимых для качественного освоения профессиональных компетенций: материально-технических, информационных, кадровых, мотивационных;

- разработаны локальные акты образовательной организации, необходимые для введения профессионального стандарта (должностная инструкция учителя, положение об оплате труда, положение о стимулирующих выплатах, регламент проведения аттестации педагогов на соответствие занимаемой должности, портфолио учителя и др.);

- обновлена система научно-методической работы образовательной организации в условиях подготовки к введению профессионального стандарта; разработаны методические материалы по формированию педагогических компетенций учителей, сценарии семинаров-практикумов, Портфель методических разработок «Я - профессионал»;

- разработаны инструменты оценки и самооценки профессиональной деятельности педагогов, соотнесенные с профессиональным стандартом;

- проведен мониторинг соответствия требований профессионального стандарта и уровня профессиональной компетентности педагогов образовательной организации;

- отмечена готовность аттестационной комиссии образовательной организации к оценке профессиональной деятельности педагогов;

- разработана модель организации процедуры общественно-профессиональной экспертизы в системе управления качеством образования в школе.

Главные изменения достигнуты в психологической готовности педагогов к внедрению профстандарта:

- у педагогов произошло снижение эмоциональной напряженности в коллективе в связи с подготовкой к введению стандарта, понимание того, что он разработан в качестве помощника, а не средства контроля;

- произошло повышение осознанности профессиональной деятельности педагогами своей деятельности на предмет соответствия профессиональному стандарту;

- у педагогов отмечается сформированность субъектной позиции, повысилась потребность в профессиональном самообразовании и саморазвитии педагога, изменилось отношение к своему профессиональному

развитию и тем самым сформировались предпосылки для повышения в дальнейшем качества профессиональной деятельности;

- произошли позитивные изменения в профессиональной педагогической деятельности педагога, отмечается сформированная готовность педагогов и руководителей к использованию современных образовательных технологий, к сетевому взаимодействию с профессиональными объединениями;

- оценка профессиональной деятельности явилась мощным инструментом мотивации и действенным механизмом профессионального роста учителя и соответственно повышения качества образования в целом.

Создание благоприятных организационно-методических и нормативно-правовых условий для подготовки к внедрению профессионального стандарта позволит руководителю профессиональной организации при применении профессионального стандарта в ближайшей перспективе осуществлять основные функции управления образовательным процессом (в том числе по формированию кадровой политики), педагогическим работникам - осуществлять профессиональное развитие, формировать индивидуальную карьеру. Оценка профессиональной деятельности учителя в рамках профессионального стандарта окажет воздействие на его отношение к работе, а также на мотивацию его профессионального роста. При этом важно понимать, что полностью стандартизировать живую работу каждого педагога невозможно, да и не нужно. Но вот использовать профессиональный стандарт как инструмент профессионального развития, для повышения качества образования – возможно и необходимо [3].

Таким образом, подготовка педагогов к внедрению профессионального стандарта - это система координат, которая призвана помочь каждому учителю выстроить свою индивидуальную траекторию профессионального и личностного роста.

Библиографический список

1. Гребенникова О.М., Кочетова А. А. Система сопровождения реализации профессионального стандарта «Педагог» в Адмиралтейском районе Санкт-Петербурга / Непрерывное педагогическое образование в современном мире: от исследовательского поиска к продуктивным решениям. Образовательные и профессиональные стандарты в обеспечении готовности выпускника к профессиональной деятельности в сфере образования: Сборник статей по материалам всероссийской научной конференции с международным участием, 14 апреля 2016 года. – СПб.: Изд-во РГПУ им. А.И.Герцена, 2016. – 356 с. – С. 58-64.

2. Комплексная программа повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций (утв. Правительством РФ 28 мая 2014 г. N 3241п-П8).

3. Кочетова А.А. Стандарт профессиональной педагогической деятельности: потребности и возможности // Социальная педагогика в России

/ Научно-методический журнал: М.: «Современное образование», № 1, 2019. – С.46-54.

4. Ямбург Е. Ш. Внедрение профессионального стандарта педагога: необходимость второго шага // Психологическая наука и образование. 2016. Т. 21. № 2. С. 35