

Передовые практики совместной деятельности педагогов по
совершенствованию профессиональной деятельности

Балалаева Валентина Федоровна,

заместитель директора по УВР, учитель русского языка и литературы

ГБОУ средней школы №229

Адмиралтейского района Санкт – Петербурга

Войцешко Елена Валерьевна,

методист, педагог-психолог ГБОУ средней школы №229

Адмиралтейского района Санкт – Петербурга

Подготовка педагога к внедрению профессионального стандарта – основа повышения качества профессиональной деятельности

«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 со стандартом профессиональной деятельности в области обучения, воспитания и развития. Профстандарт должен стать системообразующим механизмом, который повысит качество работы педагогов, создаст объективные требования к трудовым действиям, знаниям и умениям, необходимому уровню профессионального образования. Профстандарт определит объем и направление подготовки, переподготовки или повышения квалификации, позволит объективно связать уровень профессионализма педагога, его должностные обязанности и условия оплаты труда с результатами профессиональной деятельности (эффективный контракт). При этом профстандарт должен выступить 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 [3].

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 подчас является:

1. Недостаточная информированность педагогов, которая не позволяет давать объективную оценку.
2. Недостаточное количество курсов повышения квалификации в рамках профстандарта педагога.
3. Отсутствие опыта у педагогов в связи с переходом на новую форму аттестации по профстандарту.
4. Существование ситуации эмоционального выгорания у учителей, имеющих большой стаж педагогической деятельности.
5. Недостаточный уровень квалификации молодых специалистов.
6. Наличие организационных рисков, связанных с несогласованием существующих требований к содержанию и организации деятельности учителя и новыми требованиями, отраженными в профессиональном стандарте;
7. 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 по подготовке к внедрению профстандарта педагога включающей в себя ряд мероприятий: по разработке документации, создания 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 компетентного подхода, проведение семинаров и т.п. 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 осуществляет Администрация: (директор, завуч по УВР, 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 профессионального роста, использования ими современных педагогических технологий;
- обеспечение развития профессиональных компетентностей преподавателей в соответствии с внешними вызовами;

- 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 профессиональной деятельности [4 с.35]

На первом этапе подготовки задача администрации образовательной организации – довести основные положения стандарта до каждого педагога: учителя, воспитателя: Самостоятельное ознакомление с профстандартами. 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 др.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. (пример такого самоанализа вы можете видеть на слайде. 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.

- *внешний*: (с привлечением общественно-профессиональных экспертов для получения независимой оценки ОПЭКО (в ОУ разработана модель

организации общественно-профессиональной экспертизы качества образования в школе) которую вы можете видеть на слайде, а также 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 отчётов, посещение проводимых уроков, результатов обучения, воспитания и развития обучающихся.

Сбор данных для оценивания осуществляется путём «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.

Для реализации проекта необходимо: учебно-методическое, организационное, правовое, финансово-экономическое, кадровое, материально-техническое обеспечение системы образования ОУ. На основании приказа директора ОУ может осуществляться моральное и материальное поощрение и стимулирование педагогов-исследователей (баллы к аттестации, распределение баллов фонда материального стимулирования, благодарности, премии). В ОУ может быть предусмотрена ставка методиста. В распоряжение педагогов – должны быть предоставлены компьютеры, мультимедийные и интерактивные установки и т.п.

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 педагога осуществлять основные функции управления образовательным процессом (в том числе по формированию кадровой политики), педагогическим работникам осуществлять

профессиональное развитие, формировать индивидуальную карьеру. 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 выполнения 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 реализации 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 произошла открытость образовательной системы;
- у педагогов отмечается сформированность субъектной позиции педагога;
- 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.);

- разработаны методические материалы по формированию педагогических компетенций учителей, пакет диагностических методик, сценарии семинаров – практикумов «Портфель методических разработок Я - профессионал».

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

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

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

- изменилось отношения к своему профессиональному развитию и тем самым повышение в дальнейшем качества своей профессиональной деятельности.

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

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

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

- произошли позитивные изменения в профессиональной педагогической деятельности педагога;

- повысилась потребность в профессиональном самообразовании и саморазвитии педагога.

- обновлена система научно-методической работы образовательной организации в условиях подготовки к введению профессионального стандарта;
- отмечается сформированная готовность педагогов и руководителей к использованию современных образовательных технологий, к сетевому взаимодействию с профессиональными объединениями;
- отмечена готовность аттестационной комиссии образовательной организации к оценке профессиональной деятельности педагогов;
- сформирован комплекс условий, необходимых для качественного освоения профессиональных компетенций: материально-технических, информационных, кадровых, мотивационных.

Подготовка педагогического коллектива к внедрению профессионального стандарта позволит в перспективе руководителю ОУ при переходе на профессиональный стандарт педагога 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 [1].

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. Вольтова О.А. Оценка профессиональной деятельности учителя // [электронный ресурс] URL: <https://multiurok.ru/files/vol-tova-ol-gha-anatol-ievna-otsienka-professiona.html> (дата обращения 02.02.2018)

2. Применение профстандарта педагога в деятельности образовательной организации: методические рекомендации для руководителей, заместителей руководителей и педагогов образовательных организаций, специалистов ММС и Ми ИМЦ / авт.- сост. Н.В.Степанов; ГФОУ ДПО ИРОСТ. – Курган, 2016. – 84с.
3. Комплексная программа повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций (утв. Правительством РФ 28 мая 2014 г. N 3241п-П8)
4. Ямбург Е. Ш. Внедрение профессионального стандарта педагога: необходимость второго шага // Психологическая наука и образование. 2016. Т. 21. № 2. С. 35