

ISSN 1998-6807



САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКАЯ
АКАДЕМИЯ ПОСТДИПЛОМНОГО
ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

АКАДЕМИЧЕСКИЙ ВЕСТНИК

Выпуск 3 (29)

Р.Г. Канчурина

ФОРМИРОВАНИЕ УСЛОВИЙ ДЛЯ ЭФФЕКТИВНОЙ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА ПЕДАГОГА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

В статье описаны предпосылки развития, потенциальные возможности образовательного учреждения, начинающего опытно-экспериментальную деятельность по теме «Формирование в образовательном учреждении условий для эффективной реализации профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)».

Ключевые слова: профессиональный стандарт педагога, реформирование педагогического образования, регулирование трудовых отношений, требования к педагогу, опытно-экспериментальная деятельность, кадровая политика школы, инновационный продукт.

R. G. Kanchurina

CONDITIONS CREATION FOR THE TEACHER PROFESSIONAL STANDARD EFFECTIVE IMPLEMENTATION IN AN EDUCATIONAL INSTITUTION

This article describes the prerequisites, educational institution potential opportunities, in pilot and experimental activities on the topic: "Setting conditions for the teacher professional standard effective implementation in an educational establishment" (teaching activities in the field of pre-school education, primary general, basic general, secondary education) (educator, teacher).

Keywords: teacher professional standard, teacher education reformation, labour relations requirements regulation, teacher, pilot experimental activities, school personnel policy, innovative product.

Модернизация общего и дошкольного образования как института социального развития предполагает целенаправленное повышение профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций. Решение этой проблемы получило отражение в мероприятиях Федеральной целевой программы развития образования на 2011–2015 годы по направлению «Достижение во всех субъектах Российской Федерации стратегических ориентиров национальной образовательной инициативы "Наша новая школа"».

Апробация и внедрение профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» является сегодня одним из приоритетных направлений развития системы образования в Российской Федерации.

Документ будет работать в двух плоскостях: с одной стороны, это основа для анализа и реформирования педагогического образования, а с другой стороны – это основа для регулирования трудовых отношений: требования к работникам, основа для аттестации педагогических работников, присвоения

квалификации и званий. Профессиональный стандарт предъявляет требования к регламентам, регулирующим трудовые отношения и подготовку педагогических кадров [4].

Совершенно очевидно, что разработчики профессионального стандарта педагога старались смотреть в будущее, чтобы прогнозировать, какие требования будут предъявляться к педагогу завтрашнего дня. Если раньше учитель был главным носителем знаний, то сейчас, с развитием информационных технологий, информационная функция педагога чем дальше, тем больше будет снижаться. Мы видим на примере введения федеральных государственных образовательных стандартов в начальной школе, какие новые требования предъявляются к учителю: помимо привычных и понятных предметных результатов, ему нужно освоить самому и научить детей совершенно новым метапредметным компетенциям: умению учиться, общаться со сверстниками и жить в поликультурном пространстве. Задача современной школы – не только приобщение к знаниям, культуре, но и воспитание гражданина, будущего профессионала, и при этом решение гигантских социальных проблем: коррекция нарушений в поведении, избавление от различных

зависимостей, адаптация детей-мигрантов, совместное (инклюзивное) образование. Не случайно ключевая идея профессионального стандарта – умение педагога работать с разными категориями детей: мигрантами, сиротами, одаренными, инвалидами, детьми, оказавшимися в трудной жизненной ситуации, и т. д. В связи с этим и возникает очень важная задача подготовки и переподготовки педагогических кадров.

Кроме того, профессиональные стандарты придут на смену громоздким квалификационным справочникам, должностным инструкциям, которые в эпоху рыночных отношений уже устарели. Профессиональный стандарт – это результат трехстороннего соглашения работодателей, профсоюзов и самих работников, необходимый для решения жизненно важных задач в трудовой сфере. Во-первых, он четко устанавливает те функции, которые обязан выполнять работник, и требования к его квалификации; во-вторых, становится новой базой для формирования систем аттестации, сертификации персонала и оплаты труда; в-третьих, стандарт, если говорить о конкретной педагогической деятельности, должны быть неразрывно связаны с нормами, регулирующими труд учителя, – со школьными образовательными стандартами и, следовательно, гибко реагировать на изменения в них. В связи с этим возникает еще одна очень важная задача – разработка нормативных правовых документов по обозначенным выше направлениям.

Осознавая значимость внедрения профессионального стандарта педагога в систему образования Российской Федерации, Санкт-Петербурга и каждой отдельно взятой образовательной организации, Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 619 Калининского района Санкт-Петербурга, став победителем конкурсного отбора на присвоение статуса региональной опытно-экспериментальной площадки, с 1 января 2016 года начинает опытно-экспериментальную деятельность по формированию условий в образовательном учреждении для эффективной реализации профессионального стандарта педагога.

Рассмотрим некоторые предпосылки к развитию, которые позволили получить об-

разовательному учреждению статус региональной опытно-экспериментальной площадки. В первую очередь это кадровая политика школы, разработанная в свое время В.Н. Волковым. В настоящее время в школе реализуется третья версия с внесением некоторых изменений.

Согласно кадровой политике ГБОУ СОШ № 619, система управления персоналом в школе выстраивается на подходах, определяемых как классическими, так и личностно ориентированными теориями управления, и соответствующих им технологиях и приемах.

На основе стратегии развития школы, продекларированной в программах развития, администрацией школы сформулированы принципы кадровой политики по нескольким областям.

1. Прием на работу и расстановка педагогических кадров:

- привлечение на работу специалистов, имеющих высшее профессиональное образование;
- прием на работу опытных педагогов, имеющих преимущественно высшие или первые квалификационные категории;
- сохранение высокой доли сотрудников, работающих в школе на постоянной основе на уровне 90–95% общего числа педагогических работников.

Образовательное учреждение стремится к реализации на практике принципов конкурсного отбора кандидатов в педагоги. Разработка критериев подобного отбора является «зоной ответственности» руководства школы.

2. Информационная поддержка персонала:

- администрация школы обеспечивает постоянное и многоканальное информирование всех сотрудников о работе образовательного учреждения, что необходимо для его качественной работы (формы: рабочие совещания, ежегодные информационные сборники, размещение и обмен информацией в школьной локальной сети, школьная радиотрансляция, школьная газета и сайт школы);
- администрация школы оказывает педагогам помощь в подготовке к про-

хождению аттестации на квалификационные категории через систему консультирования и помощи в подготовке аттестационных материалов;

- педагоги школы ведут индивидуальные электронные портфолио в школьной локальной сети как обязательную составляющую профессиональной деятельности.

3. Обучение персонала:

- в школе оказывается поддержка педагогам в повышении квалификации без отрыва от производства (гибкий график работы, методические дни, рабочее время на каникулах); приветствуется самообразование;
- администрация ежегодно осуществляет мониторинг заявок педагогов на повышение квалификации и использует их при планировании работы в этом направлении на следующий учебный год;
- при необходимости администрация организует внутришкольное обучение педагогов по темам, актуальным для организации школьной жизнедеятельности, используя внутренние образовательные возможности и привлекая специалистов со стороны;
- в школе проводится мониторинг удовлетворенности педагогов различными составляющими профессиональной деятельности через ежегодное анкетирование.

Кадровая политика школы предусматривает широкое вовлечение педагогических работников в систему обучения и повышения квалификации:

- внутри образовательного учреждения (программы обучения общешкольные и для отдельных подразделений);
- на уровне районных и городских методических организаций (Санкт-Петербургская академия постдипломного педагогического образования, Научно-методический центр Калининского района и другие учебные центры);
- через получение высшего педагогического образования (заочное обучение в вузах – РГПУ им. А.И. Герцена и др.).

Администрация школы оказывает всемерную поддержку педагогическим работ-

никам, обучающимся в аспирантуре вузов, в том числе предоставляя им возможность проводить экспериментальную проверку гипотез своих исследований на базе образовательного учреждения.

Изучение мнений педагогических работников по актуальным вопросам организации образовательно-воспитательного процесса и педагогической практики проводится специалистами МСППС школы по запросу администрации или в соответствии с утвержденными планами работы.

4. *Другие сферы кадровой политики школы* (стимулирование персонала и вовлечение сотрудников в управление школой):

- школа, исходя из имеющихся у нее возможностей, поощряет и стимулирует инициативы и усилия работников, направленные на улучшение ее деятельности; как равнозначные в школе рассматриваются формы морального и материального поощрения;
- поощрение работников осуществляется в школе на системной основе (планы или программы) и спланировано (на период от 3 до 7 лет); критерии оценки работы педагогов разрабатываются администрацией школы исходя из требований, имеющихся в нормативных документах и с учетом опыта работы школы и ее приоритетов, и доводятся до сведения сотрудников;
- администрация школы создает условия для представления опыта работы учителей педагогической общест-венности района, города и страны, а также оказывает организационную и методическую поддержку педагогам, принимающим участие в профессиональных конкурсах;
- администрация поощряет вовлечение педагогов в процессы совершенствования работы образовательного учреждения через участие в работе по самооценке работы школы по критериям TQM, участие в работе коллегиальных органов управления и в деятельности временных рабочих групп;
- администрация школы настоятельно рекомендует работникам придерживаться правил поведения, зафиксиро-

ванных в школьном Кодексе деловой этики 2002 года.

Оценка эффективности кадровой политики школы осуществляется администрацией на основе мониторинга состояния дел по следующим направлениям:

- прохождение педагогами аттестации на квалификационные категории;
- участие сотрудников в районных (городских) турах конкурса педагогических достижений;
- динамика поощрений персонала;
- включение педагогов в систему повышения квалификации;
- участие педагогов в семинарах и конференциях в школе и вне ее;
- публикации статей педагогов в специализированных изданиях и в Интернете;
- оценка общей удовлетворенности персонала работой в школе [1; 2].

Следующей предпосылкой к развитию является пребывание школы № 619 за 15-летний период существования в различных статусах. В настоящее время учреждение ведет активную плодотворную деятельность в статусе Федеральной стажировочной площадки по государственно-общественному управлению, является экспериментальной площадкой по теме «Инклюзивное образование».

Сетевое взаимодействие, сотрудничество по вопросам образования, причем не только с образовательными учреждениями Санкт-Петербурга, но и с образовательными учреждениями России и других стран. Наглядным примером тому является организация и проведение всероссийского с международным участием II Форума «Молодые молодым», проходившего 8–9 октября 2015 года в ГБОУ СОШ № 619.

В образовательном учреждении сформирован стабильный, высококвалифицированный педагогический коллектив. В коллективе много молодых педагогов, которые активно занимаются самообразованием, учатся в аспирантуре, успешно участвуют в профессиональных конкурсах. В течение нескольких лет они реализуют проекты «Урок мечты, или 45 минут славы», «Нобелевские уроки». Безусловно, это еще одна предпосылка к развитию, так как именно такие педагоги являются двигателем инноваций.

В 2015–2016 учебном году в образовательном учреждении введена персональная карта профессионального развития педагога ГБОУ СОШ № 619. Такая карта разработана на основе рекомендаций Н.В. Немовой. Мы разработали свою структуру этой карты и адаптировали ее в соответствии с целями и задачами образовательного учреждения. Карта профессионального развития педагога позволяет ему прогнозировать свой профессиональный рост, развитие, помогает учителю подняться над повседневностью, очертить новые границы, определить перспективы, обозначить будущие профессиональные достижения [3]. Обязательным приложением к персональной карте профессионального развития педагога является электронное портфолио, находящееся в школьной локальной сети.

Все обозначенные предпосылки в той или иной степени являются достаточно весомой базой или стартовой площадкой для проведения опытно-экспериментальной деятельности по формированию условий в образовательном учреждении для реализации профессионального стандарта педагога. Мы также четко понимаем, что вступая в региональную экспериментальную деятельность, мы обязаны разработать проекты нормативных правовых документов, методических материалов, рекомендаций, так называемых инновационных продуктов, отражающих опыт решения проблем по заявленной теме для последующего их внедрения в образовательные учреждения Санкт-Петербурга.

Заключение

Успех обновления российской школы, повышение ее конкурентоспособности напрямую зависит от профессионального уровня педагогических работников. Качество педагога и его профессионализм не только поддерживают достигнутый уровень образовательной организации («качество школы не может быть выше качества учителей в ней работающих» М. Барбер), но и создают новое качество образования, являются решающей причиной прогресса и благополучия детей, их успешной социализации.

Профессиональный стандарт педагога должен стать «системообразующим механизмом», который повысит качество работы

педагога в соответствии с требованиями ФГОС, создаст объективные требования к трудовым действиям, знаниям и умениям, необходимому уровню профессионального образования. Но, чтобы этот «системообразующий механизм» заработал, необходимо дополнить его всеми необходимыми инструментами.

Список литературы

1. Гришина И.В., Волков В.Н. Самооценка ООУ по критериям модели TQM как новый ресурс управления // Все для администратора школы. Научно-методический журнал. – 2011. – Пилотный выпуск. – С. 7–15.
2. Гришина И.В., Конасова Н.Ю., Курцева Е.Г. Процедуры оценивания работы школы, деятельности ученика и учителя. – СПб.: КАРО, 2007.
3. Немова Н.В. Управление методической работой в школе. – М.: Сентябрь, 1999. – С. 141, 153.
4. Ямбург Е.А. Профессиональный стандарт педагога: надежды и трудности // Вебинар. URL: <http://netedu.ru/node/17603#comment-60023> (дата обращения: 25.02.2014).

Д.А. Минцис, И.С. Демаков

СОЗДАНИЕ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ УСЛОВИЙ ДЛЯ ЭФФЕКТИВНОГО ВНЕДРЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА ПЕДАГОГА: ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

В статье рассмотрены актуальность, предпосылки и замысел эксперимента по созданию условий для эффективного внедрения профессионального стандарта педагога, который будет реализовываться коллективом и социальными партнерами ГБОУ гимназии № 116. Ключевыми особенностями подхода являются: сосредоточение исследовательской работы на локальных фокусных группах педагогов, определяемых по предметному принципу, и специальное внимание к психологическим аспектам внедрения стандарта, когнитивным, поведенческим, эмоциональным изменениям. Эксперимент призван выявить пути оптимизации затрат по управлению внедрением стандарта, в частности минимизации сопротивления объекта управления.

Ключевые слова: профессиональный стандарт, управление образованием, объект управления, психолого-педагогическое сопровождение, когнитивная наука.

D.A. Mintsis, I.S. Demakov

SETTING CONDITIONS FOR THE PROFESSIONAL STANDARD OF THE TEACHER'S EFFECTIVE IMPLEMENTATION IN AN EDUCATIONAL ORGANIZATION: PSYCHO-PEDAGOGICAL ASPECT

The article presents the experiment's actuality, background and idea to create conditions for the professional standard "teacher" effective implementation, which will be implemented by the team and social partners SBEO gymnasium №. 116. Key features of the approach are: research work concentration on local teachers focus group identified by the substantive principle, and special attention to the psychological aspects of the standard implementation, cognitive, behavioral, emotional changes. The experiment aims to identify ways to optimize costs for managing the standard implementation, specifically minimizing resistance control object.

Keywords: professional standards, education management, subject for management, psychopedagogical support, cognitive science.

Российская система образования переживает период обновления. Модернизация нормативной правовой базы образования сопровождается его стандартизацией, повы-

шением технологичности и управляемости. В этом смысле профессиональный стандарт педагога, утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты РФ № 544-н