

Журнал  
Санкт-Петербургской академии  
постдипломного педагогического образования

ISSN 2413-0575

# НЕПРЕРЫВНОЕ образование В САНКТ-ПЕТЕРБУРГЕ

2016

выпуск 1-2





И.Г. Байкова, И.В. Гришина

## ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ ПЕДАГОГА КАК ОСНОВА ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ШКОЛЫ

Успех обновления российской школы, повышения 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»), но и создают новое качество образования, являются главным условием прогресса учащихся, их успешной социализации.

Стратегия роста кадрового потенциала в системе образования Санкт-Петербурга заключается в привлечении лучших кандидатов в педагоги и создании условий для их закрепления в школах; всемерной поддержке индивидуального развития учителей для постоянного совершенствования их профессиональных качеств; выращивании сильных руководителей школ и видение ими стратегии развития.

*Кадровая политика образовательного учреждения* это:

- наличие четких целей, их понимание педагогами;
- правильный выбор теоретических оснований, согласованных с российскими и общемировыми тенденциями;
- продуманная практика применения положений кадровой политики и ее систематическое совершенствование (рис. 1).

По мнению педагогов и административной команды школы № 619 Калининского района

Санкт-Петербурга, профессиональный стандарт педагога может стать системообразующим фактором, который повысит качество работы педагога в соответствии с требованиями ФГОС, создаст объективные требования к трудовым действиям, знаниям и умениям, необходимому уровню профессионального образования, если будет положен в разработку кадровой политики школы.

Стандарты в сфере образования — это совокупности нормативных представлений (эталон, критериев, установок, ценностных ориентаций, регламентирующих процедур), которыми руководствуются участники образовательной деятельности при принятии управленческих решений. Сложность внедрения профессионального стандарта педагога для регулирования профессиональной деятельности состоит в том, что профессиональное сообщество пока недостаточно готово к принятию подобного инструмента оценки квалификации педагогических кадров. Переход же к новой парадигме в управлении образовательным процессом реально состоится лишь тогда, когда будут найдены адекватные формы объективации стандартов профессиональной деятельности.

Конкретизацию профессионального стандарта педагога необходимо проводить на основании принятых в образовательной организации документов, характеризующих перспективы развития системы образования, регламентирующих инновационную деятельность,

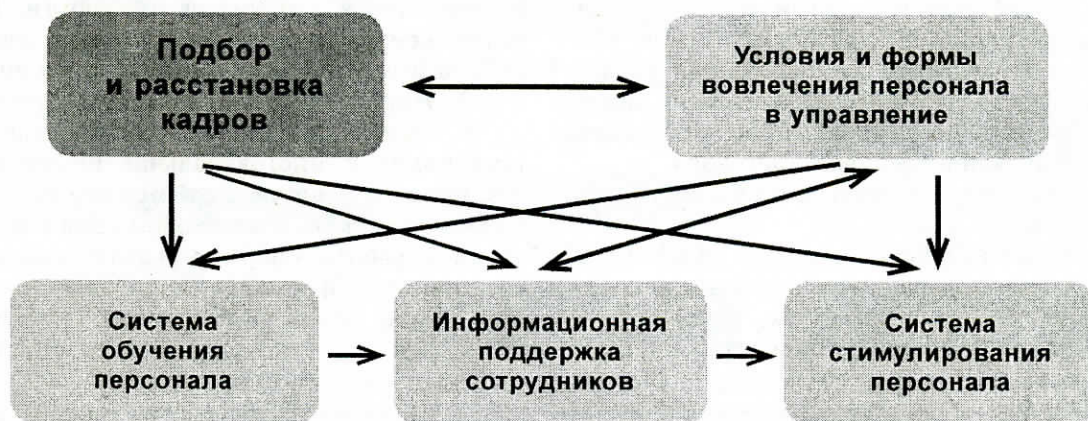


Рис. 1. Сферы, регулируемые кадровой политикой ОУ





Рис. 2. Позиция администрации школы при определении кадровой политики

т. е. всех документов, которые в той или иной мере учитывают региональный контекст профессиональной деятельности педагогического работника. Другими словами, необходимо ответить на вопрос, в чем особенность деятельности учителя петербургской школы? В чем специфика деятельности учителя в общеобразовательной школе?

Областями конкретизации содержания профессионального стандарта педагога являются характеристики трудовой функции — необходимые действия, умения и знания. Эти компоненты стандарта могут подлежать уточнению, но не замене на новые.

Профессиональный стандарт педагога может рассматриваться как инструмент оценивания квалификации в различных ситуациях профессиональной деятельности — как объективный измеритель квалификации педагога, как средство отбора педагогических кадров в образовательные организации, как основа для формирования трудового договора.

Рассмотрим эти ситуации подробно.

Согласно кадровой политике ГБОУ СОШ № 619, система управления персоналом в школе выстраивается на подходах, определяемых как классическими, так и лично ориентированными теориями управления, и соответствующих им технологиях и приемах (рис. 2).

На основе стратегии развития школы, зафиксированной в программе развития, адми-

нистрацией 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 прохождению 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 данном 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 работникам, обучающимся в аспирантуре вузов, в том числе предоставляя им возможность проводить экспериментальную проверку гипотез своих исследований на базе образовательного учреждения (рис. 3).

Изучение мнений педагогических работников по актуальным вопросам организации образовательного процесса и педагогической практики проводится специалистами методической службы 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, осуществляет поощрение и стимулирование инициатив и усилий работников,

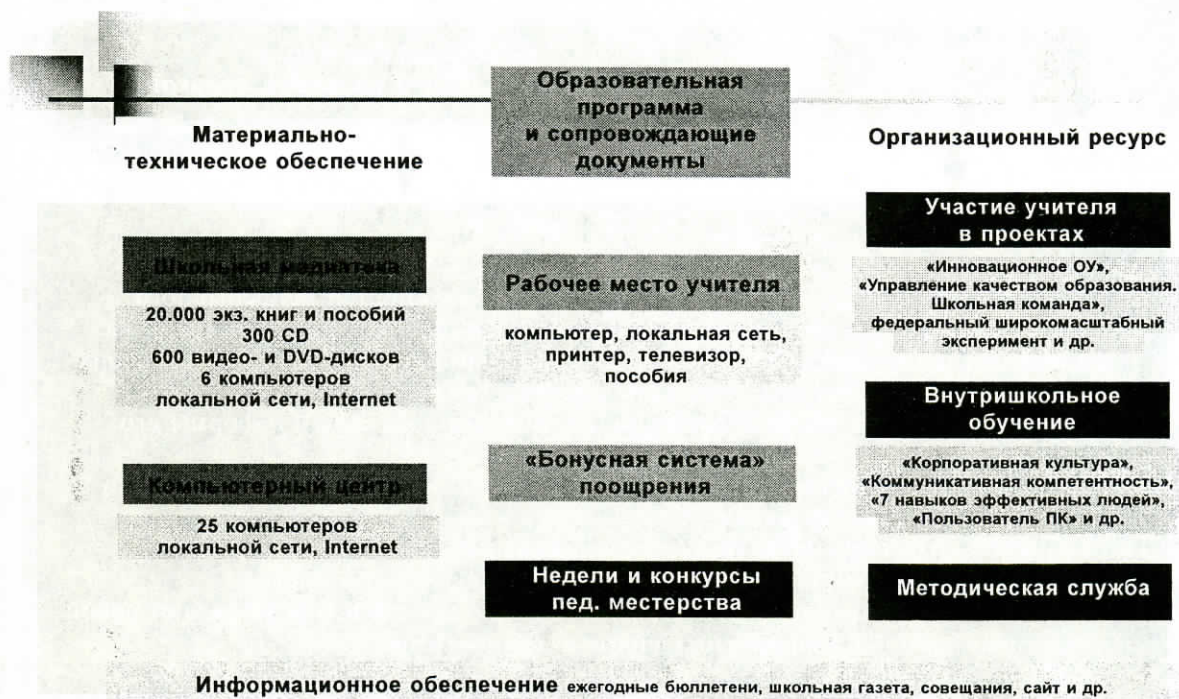


Рис. 3. Из опыта работы: поддержка педагога в ОУ (ГОУ СОШ № 619)



направленных 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, имеющих 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 общественности 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, зафиксированных в школьном кодексе деловой этики.

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

- прохождение педагогами аттестации на квалификационные категории;

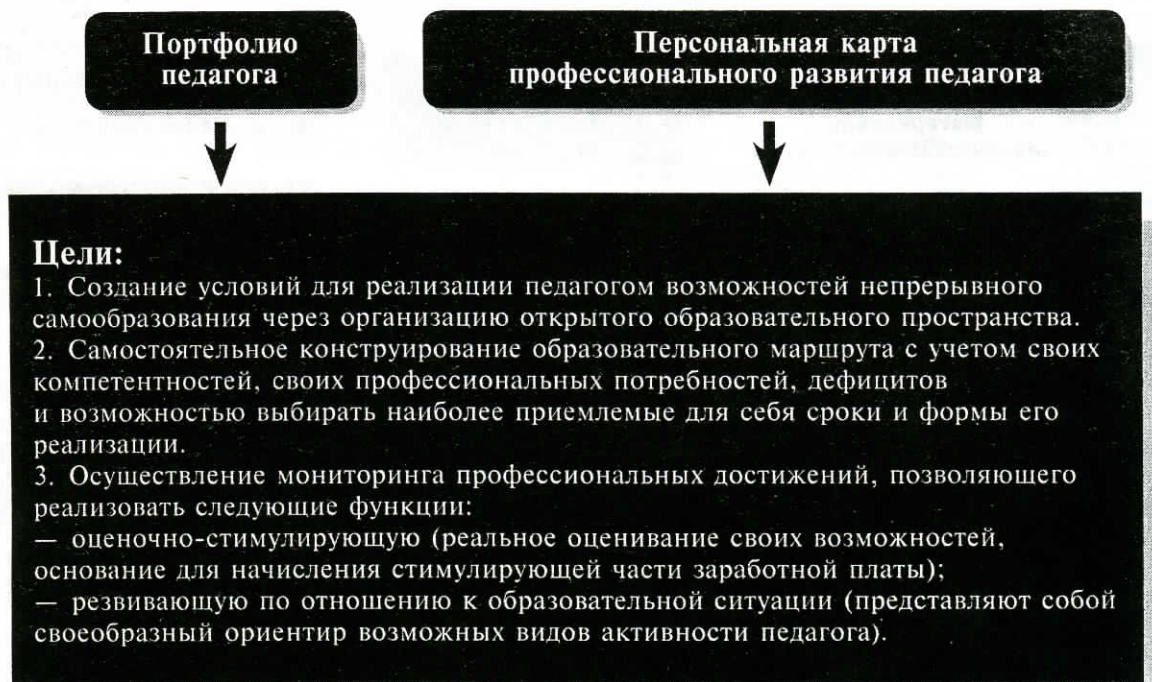
- участие сотрудников в районных (городских) турах конкурса педагогических достижений;

- 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.

В 2015—2016 учебном году в образовательном учреждении введена персональная карта профессионального развития педагога ГБОУ СОШ № 619. 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 (рис. 4). Обязательным приложением к персональной карте профессионального развития педагога является электронное портфолио, размещенное в школьной локальной сети.



### Цели:

1. Создание условий для реализации педагогом возможностей непрерывного самообразования через организацию открытого образовательного пространства.
2. Самостоятельное конструирование образовательного маршрута с учетом своих компетентностей, своих профессиональных потребностей, дефицитов и возможностью выбирать наиболее приемлемые для себя сроки и формы его реализации.
3. Осуществление мониторинга профессиональных достижений, позволяющего реализовать следующие функции:
  - оценочно-стимулирующую (реальное оценивание своих возможностей, основание для начисления стимулирующей части заработной платы);
  - развивающую по отношению к образовательной ситуации (представляют собой своеобразный ориентир возможных видов активности педагога).

Рис. 4. Карта профессионального развития педагога





Рис. 5. Алгоритм работы с картой



Рис. 6. Алгоритм методического сопровождения профессионального развития педагога

Карта профессионального развития педагога разрабатывалась на основании анализа стратегических документов федерального и регионального уровней, определяющих профессиональную деятельность педагогов. В настоящее время требования к педагогу зафиксированы в федеральных государственных образовательных стандартах, профессиональном стандарте педагога и аттестации педагогических работников. Мы выделили те позиции, которые совпадают и которые составили инвариантную часть в портфолио учителя. Позиции, которые необходимо развивать с учетом особенностей развития школы и личных профессиональных планов, представлены в карте профессионального развития (рис. 5, 6).

Администрация школы на основании профессионального стандарта педагога осуществляет нормативное правовое регулирование процедуры оценки качества образования; устанавливает порядок и формы проведения

оценки; разрабатывает систему показателей и индикаторов, характеризующих состояние и динамику развития качества образования; принимает управленческие решения по результатам оценки качества образования; определяет схему порядка передачи информации о качестве образования на сайт школы, в прессу.

Методическая служба школы разрабатывает: методики оценки качества образования и систему показателей и индикаторов, характеризующих состояние и динамику развития системы качества образования в образовательном учреждении; методические рекомендации для педагогов на основе результатов оценки индивидуальных достижений обучающихся.

Таким образом, применение профессионального стандарта педагогической деятельности в формировании кадровой политики школы обеспечивает эффективность внутришкольной системы оценки качества образования.