

Профессиональный стандарт педагога как национальная система учительского роста

*Котлярова Елена Анатольевна,
заместитель директора по УВР МБОУ
лицея №6 г. Невинномысска*

Вопрос «Как совершенствовать систему оценки качества образования в общеобразовательной организации?» ставится в каждом образовательном учреждении. В каждой образовательной организации создается своя система управления качеством образования, которая, если выразиться общно, представляет собой замкнутый процесс, состоящий из взаимосвязанных элементов. И, несомненно, учителю, педагогу должно отводиться важное место в этой системе, его творчеству, его профессиональной деятельности. При этом должны быть четкими критерии, измерители педагогической среды. Поэтому, как и любая другая профессиональная деятельность, работа педагога подверглась стандартизации.

На сегодняшний день разработан профессиональный стандарт педагога (учителя, воспитателя), утвержденный приказом Минтруда РФ от 18 октября 2013 г. № 544н (с изменениями, внесенными: приказом Минтруда России от 5 августа 2016 года № 422н). В первую очередь, профессиональный стандарт педагога вводится по нескольким причинам, основной из которых будет несоответствие старых квалификационных норм современным требованиям. Постановлением правительства №584 установлено, что переход на новые стандарты должен быть завершён до 01.01.2020 г.

Это означает, что к этому времени соответствие профстандарту педагога будет выступать основным критерием при оформлении нового сотрудника на работу. Но зачем нужен Профстандарт работающему учителю? Существующая форма аттестации, квалификационные требования могут вполне его устраивать. Появление новых профессиональных компетенций, которые в начале «взбудоражили» педагогическую общественность и воспринимались как превышение полномочий педагога, к примеру: в разделе «Трудовая функция, развивающая деятельность», в требованиях «Необходимые умения» говорится – «понимать документацию специалистов (психологов, дефектологов, логопедов и т.д.)» и «Использовать и апробировать специальные подходы к обучению в целях включения в образовательный процесс всех обучающихся, в том числе с особыми потребностями в образовании: обучающихся, проявивших выдающиеся способности; обучающихся, для которых русский язык не является родным; обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» уже всеми

понимается (и принимается) как построение отношений с современным ребенком с позиции уважения его интересов, учета индивидуальных особенностей развития, индивидуальных потребностей и многого другого. Но, при всем при этом, однозначно, что одних курсов повышения квалификации для этого недостаточно, нужна целая система переподготовки специалистов, на которую может потребоваться не один год.

Стало уже понятным, что окончание магистратуры учителем-предметником кроме социального статуса никак не отражается на зарплате и на уровне квалификационной категории. Поэтому стремиться повышать свой уровень образования, в принципе, не имеет большого значения.

Вот эту «вилку» может решить стандарт педагога РФ, который призван стать официальным документом, регламентирующим различные аспекты трудовой деятельности, и, в частности, карьерный рост. Главной особенностью нового профстандарта по сравнению с действующими нормами является то, что можно вносить корректировки к требованиям в зависимости от региональных особенностей, специфики образовательной организации. А это значит, мы можем уже сейчас предлагать критерии оценивания, которые, на наш взгляд, будут отвечать на вопрос «Как оценить соответствие педагога профстандарту?». В нашем Лицее это понимается как анализ плановых и отчетных документов. Помимо этого, основным критерием эффективности профессиональной деятельности выступают образовательные результаты учеников, но при этом следует оценивать еще и индивидуальные особенности обучающихся: мы отмечаем личностный прирост образовательных результатов каждого отдельного ученика и, в зависимости от этого, говорим о профессионализме учителя.

Стоит отметить, что законодательно определенного плана по осуществлению этих мероприятий нет, и каждая организация может разрабатывать этот план индивидуально. Причиной этому - Минтруд РФ поместил на Федеральном портале проектов нормативных правовых актов два проекта: о приостановлении действия Профстандарта педагога (учителя, воспитателя) с 30 марта 2017 по 1 сентября 2019 года; о приостановлении действия Профстандарта педагога дополнительного образования детей и взрослых с 30 марта 2017 по 1 января 2018 года. Это означает, что в указанные стандарты образовательными учреждениями могут вноситься изменения, которые нужно будет применять не раньше 1 января 2020 года, как уже говорилось выше. А, значит, стремление повысить свой образовательный уровень на основе, к примеру, поступления в магистратуру, будет обосновано с позиции возможного критерия профстандарта, а, именно, учительского роста.

Установить уровень профессионализма педагогов через результаты аттестации – уже заявлена как задача Национальной системы учительского роста, созданной по поручению Президента Российской Федерации В.В. Путина. В новой системе профстандартов предлагается три градации — ведущий учитель, старший учитель и учитель. Так, старший преподаватель, должность которого предполагается ввести в России в систему учительского роста, предположительно, будет заниматься наставничеством, имея при этом небольшую нагрузку. Разработка системы будет продолжаться до 2020 года, а её апробация пройдет осенью в 13 регионах России: Адыгея, Кабардино-Балкария, Чечня, Ингушетия, Татарстан, Хабаровский край, Ленинградская, Курганская, Томская, Московская, Ярославская, Волгоградская и Рязанская области.

Что на данный момент может сделать образовательная организация, не вошедшая в список регионов? По обеспечению перехода на профессиональный стандарт педагога, при проведении подготовительной работы по данному направлению, прежде всего администрацией нашего лицея были изучены «Методические материалы по результатам поэтапного внедрения стандарта профессиональной деятельности педагога (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)», где обозначены:

- критерии оценки квалификации;
- примеры должностной инструкции на основе профстандарта педагога;
- пример трудового договора с учетом требований профстандарта педагога;
- рекомендации руководителю по оплате труда;
- рекомендации по порядку аттестации, основанной на профстандарте педагога и др.

Так как важным условием является изучение профессионального стандарта педагогами всех кафедр лицея, то было запланировано проведение внутреннего мониторинга и анализа готовности педагогов к работе по профессиональному стандарту. Фактически, внутренний аудит должен способствовать повышению профессионального уровня педагогических работников, так как здесь решаются задачи по осуществлению кадровой политики, установления системы оплаты труда с учетом требований профстандарта педагога. Таким образом, можно говорить о проектировании национальной системы учительского роста каждым образовательным учреждением.

Мы не можем сказать, что все гладко и хорошо получается! Возникли и вопросы и проблемы! К примеру, вопросы педагогов: каждой трудовой функции, отраженной в профстандарте педагога, предписывается овладение определенным набором действий, умений и знаний. Некоторые из них

фактически воспроизводят формулировки квалификационных требований, хотя и в меньшем объеме. Это не будет простым дублированием или «переписыванием» документа на новый лад? Или: если вникнуть в подробности, то по Стандарту учитель должен освоить навыки преподавания в поликультурной среде, а также использовать иноязычные источники информации, что предполагает определенную переводческую компетенцию. Это очень спорно! Но, согласитесь, это может быть интересным для определенной части учителей, и, может, будет способствовать повышению профессиональной подготовки учителя и, как следствие, профессиональному росту, а, значит, и качеству образования.

Да, для кого-то новые требования не являются проблемой, потому что они уже используют в своей работе самые современные методы. Но кому-то придется решать задачу освоения на практике новых для них трудовых действий, необходимых знаний и умений. Иначе – не получится! Интересно то, что возникают новые, персонифицированные модели повышения квалификации работающих педагогов на основе требований профессионального стандарта, а также новые должностные обязанности педагогических работников с использованием перечня трудовых функций профессионального стандарта, и, как следствие, новые механизмы базовой и стимулирующей части оплаты труда.

Несомненно, еще многое предстоит обговорить, изучить, «прожить» и новые компетенции, заявленные в профстандарте педагога, такие как:

- работа с одаренными учащимися;
- работа в условиях реализации программ инклюзивного образования;
- работа с учащимися, имеющими проблемы в развитии;
- работа с девиантными, зависимыми, социально запущенными детьми, в том числе с отклонениями в социальном поведении.

Оценивая те шаги, которые наше образовательное учреждение сделало на этом пути, хочется добавить, что оценка компетенций педагога, как часть национальной системы учительского роста должна содержать ко всему прочему, не только выполнение диагностических работ различного уровня, анализ результатов, анализ результатов профессиональной деятельности (Портфолио педагога), но и участие педагога в реализации инновационных программ и проектов.

Скорость изменений в общественной жизни сильно возросла. Происходит фундаментальный сдвиг и отход от условий, при которых были разработаны нынешние системы образования — формируется новая образовательная среда. В эту среду не всегда легко копируются старые материалы и методики, но, в ней появляются другие потенциалы. Мы видим решение данного вопроса через реализацию портфеля проектов муниципальной системы образования «Использование современной цифровой образовательной среды как инструмент повышения качества

образования» на основе участия каждого педагога образовательного учреждения.

Целью реализации данного портфеля является создание современной образовательной среды, обеспечивающей повышение качества образования в образовательных организациях города Невинномысска.

Для достижения поставленной цели необходимо будет решить следующие задачи:

- совершенствование содержания и технологий образования;
- повышение конкурентоспособности и инвестиционной привлекательности образовательных учреждений;
- развитие инфраструктуры единого образовательного информационного пространства города Невинномысска;
- внедрение новых образовательных технологий и принципов организации учебного процесса, обеспечивающего эффективную реализацию новых моделей непрерывного образования, в том числе с использованием современных информационных и коммуникационных технологий;
- развитие инфраструктуры общественного участия в образовательной деятельности, развитие социальных связей школы с общественностью;
- создание цифрового информационно- методического пространства, способствующего совершенствованию профессионального мастерства педагогов;
- повышение эффективности управления в системе образования и развитие новых форм и механизмов оценки и контроля качества деятельности образовательной организации по реализации образовательных программ;
- обеспечение роста качества образовательных услуг;
- повышение профессионального роста и удовлетворенности собственной деятельностью педагогов.

И это отвечает новому профессиональному стандарту педагога как национальной системе учительского роста.

Литература:

1. Методика оценки уровня квалификации педагогических работников. Под ред. В. Д. Шадрикова, И. В. Кузнецовой. М. 2010. С. 8.
2. Профессиональный стандарт педагога (*Концепция и содержание*).
- 3.Источник: <https://www.menobr.ru/article/65401-qqq-18-m1-profstandart-pedagoga>