

Управленческие решения в подготовке педагогических кадров к аттестации в аспекте внедрения профессионального стандарта педагога

Костина Ольга Анатольевна, к.ф.н.,

директор МБОУ СОШ № 30 г. Пятигорска

В Послании Президента РФ от 1 марта 2018 года прописан вектор развития образования: «Мы продолжим настойчивую работу по повышению качества общего образования на всех уровнях образования - от детских садов до старшей школы». И важным направлением является также кадровая работа: «Обязательно будем поддерживать талантливых, нацеленных на постоянный профессиональный рост учителей». В государственной программе Российской Федерации «Развитие образования», утвержденной постановлением Правительства РФ от 26 декабря 2017 г. № 1642, также определены направления: подпрограмма «Совершенствование управления системой образования», включающая мероприятие «Развитие кадрового потенциала системы дошкольного и общего образования».

Таким образом, задачей каждого руководителя на сегодняшний день является создание современной системы оценки качества образования в вверенной ему организации, объективно проанализировать уровень преподавания и принять соответствующие управленческие решения, направленные на подготовку педагогических кадров к аттестации в рамках требований профессионального стандарта педагога.

При этом и решение стратегической задачи повышения эффективности управления в сфере образования обеспечивается за счет осуществления программных мероприятий по направлению реализации профессионального стандарта педагога в образовательных организациях в целях повышения качества образования, престижа педагогической профессии, а также открытости и инвестиционной привлекательности сферы образования.

Квалификационные справочники вместе с должностными инструкциями уже неэффективны в сегодняшних реалиях. Почему на это обратили внимание?

Дело в том, что в Трудовом кодексе появились такие понятия, как "квалификация" и "профессиональный стандарт", которые постепенно начали применяться к разным профессиям, и педагогическая не могла оставаться в стороне.

Документ структурирован по принципу разделения трудовых функций педагога, начиная от воспитателей дошкольных учреждений и заканчивая учителями среднего звена. Основное внимание уделяется трем самым важным сферам, в которых должны быть компетентны все педагоги:

- обучение;
- воспитание;
- развитие.

Описание каждой функции включает в себя три блока: "Трудовые действия", "Необходимые навыки" и "Необходимые знания".

На данный момент нет никакого единого для всех учреждений плана перехода на новый стандарт. Очевидно, руководство каждой образовательной организации будет по собственному усмотрению включать те или иные меры для внедрения педагогического профстандарта в учебном учреждении. Однако в любом случае за введение профстандартов должна будет отвечать комиссия, которая ориентировочно обязана сделать следующее:

- Сопоставить занимаемые должности в конкретном заведении с наименованиями, которые прописаны в стандарте.
- Провести проверку трудовых договоров и при необходимости внести коррективы в соответствии с профстандартом.
- Осуществить проверку сотрудников учебного заведения на соответствие профстандарту, согласно занимаемым должностям.
- Предоставить руководству итоговый отчет о проведенной проверке.

Пока многие учителя считают затруднительным выполнение всех требований профстандарта. В частности они говорят, что сегодня это сделать проблематично из-за:

- недостаточной материально-технической базы образовательных организаций,
- плохо развитой доступной среды для всех обучающихся (пандусы, подъезды к зданиям и прочее),
- слишком большой нагрузки на одного учителя, чтобы рассчитывать на индивидуальный подход к каждому ученику.

Следовательно, нам необходимо качественно подготовиться к реализации профстандартов, и при этом каждому руководителю образовательной организации необходимо рассмотреть и профессиональный стандарт руководителя, где обозначены следующие обобщенные функции:

1. Руководство организацией.
2. Развитие организации.
3. Управление ресурсами, имеющимися в распоряжении организации.
4. Представление интересов организации в контактах с органами власти, местного самоуправления и другими организациями (в том числе и зарубежными, если речь идет о высшем образовании).
5. Управление исследовательской, аналитической, конструкторской и учебно-производственной деятельностью.

Но в связи с внедрением профессионального стандарта как педагога, так и руководителя возникает вопрос: что делать, если педагог (или руководитель) окажется не соответствующим профстандарту по уровню своей квалификации?

Действующий Трудовой кодекс РФ такого основания для увольнения, как несоответствие профессиональному стандарту, не предусматривает. Более того, нормы законодательства о профстандартах не имеют обратной силы. Отсюда можно сделать вывод: если не соответствующий стандарту педагог (или руководитель) уже занимает свою должность на тот момент, когда новый документ вступает в законную силу, причин для его увольнения нет,

поэтому он продолжит занимать свою должность. Однако это не значит, что низкоквалифицированные руководители и педагоги могут расслабиться. Дело в том, что есть такая возможность для увольнения, как несоответствие должности по причине недостаточной квалификации. Для подтверждения/опровержения этого факта потребуется прохождение аттестации — и вот она и будет проводиться как раз исходя из требований, закрепленных в профессиональном стандарте.

Таким же образом можно рассматривать и угрозу увольнения для педагога, который не будет соответствовать требованиям профстандарта при прохождении аттестации. И не будем забывать, что рассматривается и такое понятие, как квалификационный экзамен при переходе педагога на новый уровень своей профессии: учитель – квалификационный экзамен – учитель-методист; учитель-эксперт- квалификационный экзамен-учитель-методист.

Следовательно, управление кадрами в рамках реализации требований профессионального стандарта педагога (и руководителя) и является основой подготовки педагогических работников к аттестации, успешное прохождение которой гарантирует работу педагогу и качественное преподавание, а значит, и качественное образование, в организации руководителю.

Приложение 1.

Перечень мероприятий по реализации профессионального стандарта педагога в МБОУ СОШ №30 с УИОП.

С 24.07.2014 по 26.08.2014. МБОУ СОШ № 30 на основании письма СКИРО ПК и ПРО в качестве респондента как базовая Федеральная стажировочная площадка приняла участие в общественном профессиональном обсуждении и оценке материалов Проекта по внедрению профессионального стандарта профессиональной деятельности педагога. Обсуждение прошло в форме анкетирования (50 респондентов - учителей школы).

В сентябре 2014 года на Методическом совете школы (протокол №1 от 03 09.2014) прошло обсуждение модели профессионального стандарта педагога МБОУ СОШ №30, где было принято решение о внедрении данной модели в процесс реализации в нашем учебном заведении.

В ноябре 2014 года был проведен педагогический совет школы по теме «Профессиональный стандарт педагога: опыт внедрения и перспективы» Докладчик: Шапиро И.А. (протокол № 2 от 06.11. 2014 г.).

6 февраля 2015 года в рамках краевого семинара «Методическое сопровождение и опыт апробации механизма введения ФГОС ООО в практическую деятельность учреждений г. Пятигорска» был представлен опыт работы по реализации профстандарта педагога в рамках выступления замдиректора по УВР Шапиро И.А. «Реализация модели профессионального стандарта педагога в условиях апробации ФГОС ООО» и мастер-класса учителя начальных классов И.В.Рекко, призера муниципального этапа конкурса профессионального мастерства «Учитель года-2014» по теме «Формирование познавательной активности учащихся с применением ТРИЗ педагогики в условиях ФГОС». Краевой фестиваль педагогического мастерства «Талант-2014» в г. Невинномыске.

На заседании Управляющего совета школы было рассмотрено (протокол №2 от 21.10.2015.), затем утверждено приказом директора МБОУ СОШ №30 О.А.Костиной (приказ №287-ОД от 22.10.2015 г.) «Положение о профессиональном стандарте педагогического работника МБОУ СОШ №30».

За последние 3 года курсы повышения квалификации, курсы по модернизации образования, проблемные курсы по введению УМК по ФГОС прошли все педагогические сотрудники нашей школы. Из них 18 человек-курсы ФГОС НОО, 24 человека-курсы по ФГОС ООО, 15 человек-курсы по модернизации образования, 7 человек из состава администрации школы - прошли переподготовку по менеджменту организации.

С сентября 2015 года на базе МБОУ СОШ №30 работает городская педагогическая мастерская для заместителей руководителей и руководителей ГМО по теме «Административно-управленческий аспект во внедрении и реализации профессионального стандарта педагога» (Ответственный: Костина О.А., директор, Шапиро И.А., замдиректора по УВР, Аванесова И.Р., замдиректора по УВР, Коренец Е.И., замдиректора по УВР, Воднева В.А., замдиректора по ВР). (приказ МУ «Управление образования администрации г. Пятигорска» № 666 от 31.08.2015. «Об организации методической работы в ОУ на 2015-2016 учебный год»)

Проект «Реализация профессионального стандарта педагога в условиях ФГОС» был представлен на втором (очном) туре краевого конкурса «Директор школы Ставрополья – 2015» директором Костиной О.А., ставшей Победителем данного конкурса.

С 1 сентября 2016 года на базе МБОУ СОШ № 30 Пятигорска работала краевая апробационная площадка «Апробация модели профессионального стандарта учителя начальных классов и учителя математики»,

С 15 февраля 2017 года – федеральная экспериментальная площадка по теме «Разработка и внедрение моделей использования в общеобразовательной школе новых технологий обучения с учетом стратегических задач развития и преемственности в системе общего образования» – работа с ФИРО.

С 12 марта 2018 года участие в работе подпрограммы «Реализация региональных проектов в рамках государственной программы РФ «Развитие образования».