

## **ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ ПЕДАГОГА КАК СРЕДСТВО ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ: МЕХАНИЗМЫ**

*А.А.Дробот*

*канд. пед. наук, г. Ставрополь, ГБУДПО «Ставропольский краевой институт развития образования, повышения квалификации и переподготовки работников образования»*

Одна из стратегических задач, стоящих перед российским образованием - обеспечение качества образования, соответствующего уровню мировых стандартов. Главными фигурами и исполнителями в решении данной задачи являются педагогические кадры, т.к. взятые обязательства не будут выполнены, пока не повысится качество педагогической деятельности. Очевидно, что переход на требования стандартов в области образования выступает одним из условий повышения уровня качества образования.

В соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 25 декабря 2014г. N1115н "О внесении изменения в приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013г. N544н "Об утверждении профессионального стандарта "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)" работодатель обязан применять требования стандарта с 1 января 2017 года [5]. Вместе с тем, Постановление Правительства Российской Федерации от 27 июня 2016 г. №584 «Об особенностях применения профессиональных стандартов, в части требований обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями и хозяйственными объектами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности» обязывает работодателей разработать, согласовать с профсоюзной организацией и до 1 января 2020 года реализовать план

(дорожную карту) внедрения профстандартов [4]. Таким образом, до начала 2020 г. руководители образовательных организаций, в соответствии с утверждённым ими планами, должны обеспечить соответствие всех педагогических работников требованиям профстандарта. При этом руководителям образовательных организаций следует обратить внимание, что положение о соответствии требованиям профстандарта распространяется и на работников не педагогических специальностей.

Залогом успешного перехода на требования профессиональных стандартов является грамотное формирование и системная реализация плана (дорожной карты) внедрения профстандартов. Дорожные карты являются управленческой технологией, методом стратегического планирования управленческой деятельности. Словосочетание «дорожная карта» появилось при переводе английского слова *roadmapping*, которое означает процесс картографирования действий в какой-либо сфере. В Программе развития nanoиндустрии в Российской Федерации до 2015г. содержится следующее определение: «Дорожные карты – детальный комплексный план достижения поставленной цели, выбранной в результате научного предвидения. Основан на построении связной графической сети действий (мероприятий), направленной во времени. Узлы сети обозначают этапы развития технологий или моменты принятия стратегических управленческих решений» [6]. В научных публикациях под дорожной картой понимается:

- пошаговый сценарий развития определенного объекта (технологии, бизнеса, компании, отрасли и т.д.) [1].

- план мероприятий по продвижению к некоему состоянию, которое является целью [7].

Процесс формирования дорожных карт называют дорожным картированием, а объект, эволюция которого представляется на карте - объектом дорожного картирования. В рамках дорожного картирования разделяют две цели: первая – это предвидение и планирование развития ситуации на различных технологических, социальных, экономических и

политических уровнях; вторая – это управление процессом достижения поставленных стратегических задач (конструирование будущего) [3]. В общем случае дорожные карты нацелены на информационную поддержку процесса принятия управленческих решений по развитию объекта картирования. Дорожное картирование увязывает между собой видение, стратегию и план развития объекта и выстраивает во времени основные шаги этого процесса по принципу «прошлое – настоящее – будущее». Основные преимущества метода – выработка согласованного видения долгосрочных целей развития и наглядного пошагового сценария для развития. Данный метод может применяться практически везде, начиная от продвижения отдельного продукта или линейки продуктов и заканчивая технологическими дорожными картами целого государства. В России об этом методе заговорили после того, как была представлена дорожная карта, в которой акцент был сделан на снижение доли ресурсной экономики в Российской Федерации и увеличение доли промышленных предприятий, а активная разработка и принятие дорожных карт начались в 2012 году.

Основа дорожной карты – это узлы или определенные точки, на которых необходимо принимать важные решения в зависимости от текущей ситуации. Узлы соответствуют как определенному этапу развития, так и предполагаемому времени, за которое предприятие должно выйти на этот этап. При этом в технологическую дорожную карту можно вносить изменения. Результатом дорожного картирования становится план, учитывающий альтернативные пути развития объекта, и намечающий точки принятия стратегически важных решений [2].

В случае разработки дорожной карты по введению профессионального стандарта педагога в образовательной организации, она может состоять из следующих узлов (шагов):

- Создание Совета (и рабочей группы) для управления введением профессионального стандарта педагога
- Определение изменений и дополнений в образовательной системе ОО

- Разработка единичных проектов изменений в сводную программу изменений и дополнений

- Разработка плана-графика изменений и дополнений образовательной системы ОО.

- Контроль за реализацией запланированных изменений в образовательной системе образовательной организации

Для реализации первого этапа «Создание Совета (и рабочей группы) для управления введением профессионального стандарта педагога» могут быть запланированы следующие мероприятия:

- Издание приказа о создании Совета (и рабочей группы)
- Утверждение положения о Совете (и рабочей группе)
- Утверждение плана работы Совета (и рабочей группы)
- Формирование банка нормативно-правовых документов и методических материалов, регламентирующих введение и реализацию профессионального стандарта педагога

- Изучение содержания профессионального стандарта педагога, нормативно-правовых документов и методических материалов членами совета (рабочей группы)

- Прохождение курсовой подготовки членами совета и рабочей группы по проблеме

- Разработка и утверждение Дорожной карты по введению профессионального стандарта педагога

Реализация второго этапа предполагает определение изменений и дополнений в образовательной системе образовательной организации, т.е. основных направлений деятельности, которые будут раскрыты в следующих разделах дорожной карты. Могут быть определены следующие направления:

- Организационное обеспечение введения профессионального стандарта педагога

- Финансово-экономическое обеспечение введения профессионального стандарта педагога

- Информационное обеспечение введения профессионального стандарта педагога
- Кадровое обеспечение введения профессионального стандарта педагога
- Материально – техническое обеспечение введения профессионального стандарта педагога

Реализация третьего шага «Разработка единичных проектов изменений в сводную программу изменений и дополнений» предполагает разработку перечня основных локальных нормативно-правовых актов, регламентирующих порядок внедрения и реализации профессионального стандарта педагога и определение ответственных и сроков их утверждения. Могут быть выделены следующие локальные нормативно-правовые акты:

1) Внесение изменений в должностные инструкции педагогов образовательной организации

2) Внесение изменений в положение о моральном и материальном стимулировании труда педагогов

3) Внесение изменений в индивидуальный трудовой договор (эффективный контракт) в соответствии с требованиями профстандарта педагога

4) Разработка Положения об индивидуальной образовательно-методической траектории педагога

5) Разработка Карты самооценки (системы оценки) профессиональной деятельности педагогов критериям профессионального стандарта педагога

6) Разработка положения о внутреннем аудите

7) Разработка положения об общественной аттестации педагогов

8) Разработка плана методического обеспечения введения профессионального стандарта педагога

9) Внесение изменений в Устав, Коллективный договор, Правила внутреннего трудового распорядка

Четвертый шаг «Разработка плана-графика изменений и дополнений

образовательной системы ОО» предполагает формирование системы мероприятий по обеспечению реализации основных направлений деятельности с определением сроков, ответственных, ожидаемых результатов и формы отчетных документов. По каждому из направлений могут быть определены следующие мероприятия:

1. Создание организационно-управленческих условий внедрения профессионального стандарта педагога

- Корректировка процедур аттестации на соответствие занимаемой должности

- Обсуждение вопросов внедрения профессионального стандарта педагога на заседаниях педагогического совета, Управляющего совета, общешкольного родительского комитета, совета старшеклассников

- Организация отчетности по введению профессионального стандарта педагога

2. Создание кадрового обеспечения внедрения профессионального стандарта педагога

- Анализ кадрового состава на предмет соответствия требованиям профессионального стандарта педагога

- Организация курсовой подготовки учителей по проблеме введения профессионального стандарта педагога

- Организация участия различных категорий педагогических работников в мероприятиях по вопросам введения профессионального стандарта педагога

- Реализация модели инновационно-методической работы и индивидуальных траекторий профессионального развития педагогов

3. Создание материально-технического обеспечения внедрения профессионального стандарта педагога

- Предварительный анализ ресурсного обеспечения в соответствии с требованиями профессионального стандарта педагога

- Обеспечение оснащённости образовательной организации в

соответствии с требованиями профессионального стандарта педагога.

4. Создание информационного обеспечения внедрения профессионального стандарта педагога

- Размещение на сайте образовательной организации информации о введении профессионального стандарта педагога

- Обеспечение публичной отчетности ОО о ходе и результатах введения профессионального стандарта педагога (Включение в публичный доклад директора школы раздела, отражающего ход введения профессионального стандарта педагога)

- Проведение групповых мероприятий по ознакомлению обучающихся, их родителей, общественности с положениями профессионального стандарта педагога, ходом работы по его реализации

5. Финансово-экономическое обеспечение введения профессионального стандарта педагога

- Организация работ по внесению изменению системы оплаты труда педагогов

- Организация профессиональной деятельности педагогов в соответствии с должностными инструкциями

- Создание системы моральных и материальных стимулов деятельности педагогов в соответствии с профессиональным стандартом педагога

Реализация раздела «Контроль за реализацией запланированных изменений в образовательной системе образовательной организации» предполагает определение объектов контроля (что контролируется), объектов контроля (кто контролирует), сроков контроля и методов контроля. В качестве объектов контроля могут быть определены:

- Диагностика готовности ОО к введению профессионального стандарта педагога

- Мониторинг введения профессионального стандарта педагога

- Проведение аудитов по вопросам выполнения педагогами требований профессионального стандарта

- Общественная аттестация педагогов с участием органов государственного управления
- Измерение степени удовлетворенности внешних и внутренних потребителей качеством оказываемых образовательных услуг
- Выявление специфики реализации требований профессионального стандарта педагога в начальной, основной и старшей школе

При составлении Дорожной карты внедрения и реализации профессиональных стандартов необходимо помнить, что законодательство не регламентирует порядок их внедрения. Поэтому каждый работодатель определяет его самостоятельно, исходя из нормативных требований, потребностей и особенностей трудовой деятельности в организации ([ст.8 ТК РФ](#)).

#### Литература

1. Джемала М. Корпоративная «дорожная карта» — инновационный метод управления знаниями в корпорации // Российский журнал менеджмента. 2008. Том 6. № 4. С. 149-168.
2. Круглова Н.Ю. Стратегический менеджмент: учебник для вузов/ Н.Ю. Круглова, М.И. Круглов. - М.: Русская Деловая Литература, 2003.-464 с.
3. Манчулянцев О.А., Павлычева Е.Ю., Краузова Е.Н., Ткачева А.В. Дорожные карты российского бизнеса: Аналитический отчет по исследованию. М.: Open Innovation Inc. 2012. -64 с.
4. Постановление Правительства РФ от 27 июня 2016 г. №584 «Об особенностях применения профессиональных стандартов, в части требований обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями и хозяйственными объектами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности»
5. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 25 декабря

2014г. N1115н "О внесении изменения в приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013г. N544н "Об утверждении профессионального стандарта "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)"

6. Программа развития nanoиндустрии в Российской Федерации до 2015г. (одобрено Правительством РФ 17.01.2008)

7. Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. 5-е изд., перераб. и доп. — М.: ИНФРА-М, 2007. — 495 с.