

АКТИВИЗАЦИЯ ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В УСЛОВИЯХ АПРОБАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА ПЕДАГОГА.

*А.В.Спиридонов,
директор МБОУ СОШ №16
с.Казьминское Кочубеевского района,
Почётный работник общего образования РФ.*

Профессиональный стандарт педагога вызвал острые дискуссии и в обществе, и в педагогической среде. И вызвал их абсолютно закономерно, так данный нормативно-правовой акт напрямую касается ключевой фигуры, определяющей качество образования.

23 декабря 2015 года в Кремле под председательством В.В. Путина состоялось заседание Государственного совета по вопросам совершенствования системы общего образования в Российской Федерации. В своём вступительном слове Президент РФ поставил в качестве первоочередной задачи совершенствования педагогического потенциала российской школы: «Во все времена в основе качественного школьного образования лежала работа учителя. Сегодня требования к этой профессии многократно возрастают. Создание достойной мотивации для учителей, условий для их постоянного самосовершенствования, для повышения квалификации сегодня становятся ключевым фактором развития всей системы общего образования». Безусловно, важнейшим элементом общенациональной системы профессионального роста учителей, инициированной главой государства на вышеупомянутом заседании, призван стать профессиональный педагогический стандарт.

Профессиональный стандарт педагога утверждён приказом Минтруда России от 18.10.2013 №544н. Однако его внедрение только начинается, вызывая много вопросов в педагогической среде, у руководителей образовательных организаций, работников методических служб.

Для определения механизмов внедрения стандарта в практику деятельности образовательных организаций в настоящее время осуществляется

апробация профессионального стандарта педагога на базе апробационных площадок, в том числе и в Ставропольском крае.

В соответствии с приказом министерства образования и молодёжной политики Ставропольского края №374-пр от 08 апреля 2016 г. наша образовательная организация была определена в качестве одной из апробационных площадок.

Целью апробационной площадки является отработка в реальных условиях механизмов внедрения и реализации профессиональных стандартов в сфере образования, распространение передового управленческого опыта и оказание методической помощи педагогам и руководителям образовательных организаций Ставропольского края.

Отправным пунктом в работе с профессиональным стандартом явилось внимательное изучение данного документа, его анализ и осмысление на содержательном, концептуальном уровне участниками управленческой команды, которой предстояло развернуть работу апробационной площадки, включить в неё весь педагогический коллектив. Обсуждение профессионального стандарта на площадке расширенного научно-методического совета школы позволило нам прийти к выводу о необходимости трансформации собственных модельных представлений о современной профессиональной педагогической деятельности.

В одной из отечественных классификаций профессиональных моделей учителя приводится их своеобразная эволюция от модели «Учителя советского», к «Учителю гуманистически-гуманитарному» в 90-е гг, затем- «Учителю знающему» в первое десятилетие 2000-х ,и ,наконец,- к «Учителю умелому», как современной модели педагогической профессии , соответствующей методологии компетентностного подхода в образовании. И такой подход представляется вполне справедливым, потому что внимательное изучение профессионального стандарта педагога, позволяет утверждать, что впервые в истории российского образования появился документ, определивший **в качестве главного качества учителя- его собственное**

“умение учиться” в стремительно меняющемся мире, которое он должен постоянно демонстрировать своим ученикам.

Стандартом закладывается в образовательную систему **идея саморазвития педагога, его общая и психологическая грамотность**, готовность осваивать и применять новые современные технологии и методики, решать оригинальные задачи. Таким образом, профессиональный **стандарт фактически зафиксировал инновационную деятельность педагогов как стратегическую линию развития образования**, открывающую широкие возможности для включения каждого в этот процесс. Поэтому сегодня перед образовательными организациями, в ряду первостепенных, стоит **задача активизации инновационного потенциала педагога**, который в свою очередь **определяется следующими факторами:**

- профессиональный (квалификационный) уровень педагога;
- наличие качеств и способностей, характеризующих «инновационность» личности (инициативность в сочетании с ответственностью, наличие творческого (креативного) мышления, развитая способность к рефлексии, самоанализу и др.);
- высокий уровень профессионально-личностных притязаний работника;
- позитивное индивидуальное отношение педагога к инновационным процессам.

На наш взгляд, именно **наличие инновационного потенциала является важнейшим «входным ресурсом» для педагога на этапе апробации профессионального стандарта**, ведь результатом апробации должны явиться лучшие практики, которые позволили бы на стадии широкого внедрения стандарта успешно решать задачи по кардинальному изменению моделей педагогической деятельности:

– от выполнения инструментальной роли учителя – к инновационной деятельности;

– от использования рекомендованных сверху новшеств – к инициативному выбору;

– от когнитивного аспекта деятельности – к исследовательскому и психолого-педагогическому;

– от воспроизведения традиционных форм и методов образовательного процесса – к разработке, освоению и внедрению инновационных и научно-педагогических проектов;

– от позиции педагога-предметника, исполнителя программ обучения, воспитания и социализации учащихся – к позиции педагога-творца, педагога-исследователя.

К числу других важных ресурсов, обеспечивающих вхождение педагога в рамку нового профессионального стандарта , относятся :

-профессиональная позиция коллектива, которая должна быть сориентирована на формирование новых способов мышления и перестройку образовательной среды в соответствии с требованиями ФГОС и профессионального стандарта;

-инновационный социально-психологический климат, стимулирующий процессы развития, мотивирующий педагога к творческой работе;

-нормативный компонент, включая традиции, организационную культуру, корпоративный дух, обеспечивающий уверенность педагогов в поддержке и понимании;

- инновационный стиль управления, т.е. все те факторы , которые в совокупности составляют **инновационный потенциал педагогического коллектива.**

Каким путём каждая образовательная организация может активизировать вышеуказанные факторы в условиях апробации и внедрения профессионального стандарта педагога?

Хотел бы представить, как вариант, модель «дорожной карты» по подготовке к внедрению педагогического профессионального стандарта, принятой в нашем образовательном учреждении.

На первом этапе задача управленческой команды образовательной организации – **довести основные положения стандарта до каждого педагога: учителя, воспитателя.** Технологии здесь известны:

- самостоятельное ознакомление с профстандартами под роспись, ибо это нормативный документ, обязательный к изучению,
- рассмотрение содержания профстандарта на предметных методических объединениях и обсуждение путей их реализации учителем в условиях конкретной деятельности,
- обсуждение путей реализации профстандарта на педсоветах, круглых столах и др. площадках,
- информирование органов государственно-общественного управления, родительской общественности о переходе педагогов на профстандарты.

Во-вторых, введение профстандарта влечет за собой определенное изменение нормативной правовой базы образовательной организации, а именно: устава, должностных инструкций учителей и других работников, трудовых договоров (контрактов), Коллективного договора, Правил внутреннего трудового распорядка, Положения об оплате труда, Положения о стимулирующих выплатах, портфолио учителя, воспитателя и др. Особая роль здесь принадлежит работе по формированию внутренних стандартов учреждения, учитывающих специфику его условий и деятельности, образовательный заказ местного социума!

В- третьих, предстоит активная научно-методическая работа по оказанию помощи педагогам с целью повышения их квалификации до уровня требований профстандарта. Она может включать в себя:

- 1.самоанализ уровня подготовки педагога, выявление квалификационных и методических дефицитов;
2. анализ проблем педагогов на методических объединениях ,проблемно-аналитических , проектных семинарах и определение возможности решения их на уровне образовательной организации: обучающие семинары , мастер-

классы, стажировки, взаимопосещение уроков, мероприятий, передача опыта и т.д.;

3. анализ подготовки педагога курирующим администратором. На основе анализа посещенных уроков, мероприятий, результатов обучения анализируется соответствие педагога требованиям профстандарта и предлагаются варианты решения проблем с точки зрения администрации;

4. совместное обсуждение результатов анализа и предложений всех трех сторон и разработка оптимальных путей устранения проблем для каждого педагога – составление т.н. индивидуальной образовательно-методической траектории педагога: что, когда, где, за чей счет;

5. интеграция индивидуальных образовательно-методических траекторий в комплексный перспективный план (дорожную карту) образовательной организации по подготовке к внедрению профессиональных стандартов , включающей как педагогические , так и не педагогические профессии.

Далее предстоит реализовать намеченные мероприятия. Возможные формы:

- самообразование,
- целевые курсы,
- курсы профессиональной переподготовки,
- стажировочные площадки,
- работа в мастер-классах,
- дистанционное обучение и т.д.

При выявлении типичных проблем несоответствия профстандартам предусматриваются командные (групповые) формы методической работы.

Добавим к этому, что руководству школы необходимо продумать систему мер мотивации и стимулирования профессионального самосовершенствования педагогов, используя в т.ч. и механизмы НСОТ.

В качестве кадрового ресурса для продвижения по «дорожной карте» нами задействованы педагоги, обладающие высоким инновационным потенциалом : победители ПНП «Образование» , педагогические работники

высшей квалификационной категории , те учителя ,кому по итогам внутришкольной аттестации присвоены статусы «Учитель-наставник» , «Учитель –мастер», «Учитель-инноватор» , те педагоги, которые подтвердили высокий уровень ИКТ-компетентности и т.д. Кроме того , непосредственное участие в данной работе принимает участие профсоюзная организация школы, Управляющий совет , другие органы коллегиального управления .Подобный подход обеспечивает необходимую информационную открытость и гласность , позволяет задействовать мощный ресурс социального партнёрства и общественно-государственного управления образовательными системами.

В заключении, хотелось бы указать на возможные риски ,которые могут препятствовать эффективной работе по внедрению профессионального стандарта педагога.

1.Профессиональная деформация в результате культивирования технологической, внешней стороны профессионального стандарта педагога. Она сопровождается тем, что в деятельности педагога всё большее место начинают занимать инструкции, накапливается всё больше безличных готовых образцов педагогической деятельности , что ведёт к тому ,что любая методическая разработка гордо именуется технологией , любой анализ – рефлексией , выпуск стенгазеты -проектом, использование «нового языка»-инновацией. Между тем сущностная сторона профессионального стандарта остаётся нереализованной.

2.Игнорирование современных требований стандарта в определённых педагогических коллективах и группах в силу известного консерватизма и пассивности, в результате чего стандарт «реализуется» на виртуальном уровне в «виртуальной школьной стране, в которой всего у школы вдоволь, всё работает, нормы исполняются, дети талантливы, учителя сплошь результативные... но близко не подходить, руками не трогать!»

3.Опасность административных “перегибов” на местах при введении стандарта, вероятность неоправданной, чрезмерной объективности критериев,

которые будут применяться к оценке результатов труда педагогов, работающих в разных условиях, с разными детьми.

В преодолении указанных рисков большую роль должны сыграть **новые методы оценивания соответствия педагога профессиональным требованиям** на основе результатов обучения, воспитания и развития обучающихся через процедуры внутреннего и внешнего аудита, механизмы НОКО. При оценке профессиональных качеств педагога необходимо обеспечить и обратную связь с «потребителями» его деятельности.

В заключении хотелось бы отметить, что при всей сложности, противоречивости, неутихающей дискуссионности вопросов, связанных с внедрением профессиональных стандартов в сфере образования, при организации слаженной и вдумчивой работы по их освоению в образовательных организациях имеется шанс сделать так, чтобы столь бурно обсуждаемый сегодня стандарт был принят педагогическим сообществом не как шаблон, не как трафарет, или болванка, а как высокий, но вполне достижимый образец, который в реальной перспективе может стать нормой в нашей профессии.

Литература и интернет-ресурсы

1. Методические материалы для руководящих и педагогических работников по внедрению стандарта профессиональной деятельности педагога по профилю «Начальное образование»/ Сборник методических материалов. – Ставрополь: СКIRO ПК и ПРО, 2015.
2. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 октября 2013 г. № 544н "Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования).

3. Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации».
4. http://www.academy.edu.by/files/prof_standart_pedagoga.pdf
5. <http://argumenti.ru/education/2014/11/379047>.
6. <http://www.kremlin.ru/events/president/news/51001>