

УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ РЕШЕНИЯ В РЕАЛИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА ПЕДАГОГА

*О.А. Костина, кандидат филологических наук
МБОУ СОШ № 30*

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.

Новая стратегия развития образования в постоянно меняющемся мире требует новых подходов для реализации образовательных целей.

В своем Ежегодном Послании президента РФ Федеральному Собранию В.В.Путин отметил: «Для хорошего образования недостаточно только комфортных зданий. Нужна профессиональная, мотивированная работа учителя, прорывные новые обучающие технологии и, конечно, возможности для творчества, занятий спортом, дополнительного образования» [1].

Таким образом, профессиональный стандарт педагога становится инструментом и способом реализации стратегии образования, повышения качества образовательных услуг, объективным критерием оценки профессионализма педагога, а также основой для формирования трудового договора между работником и работодателем.

В приказе 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) (воспитатель, учитель) **читаем:** «Утвердить прилагаемый профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»:

«Установить, что профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» применяется работодателями при формировании кадровой политики и в управлении персоналом, при организации обучения и аттестации работников, заключении трудовых договоров, разработке должностных инструкций и установлении систем оплаты труда с 1 января 2015 года» [2] .

Говоря о роли профессионального стандарта в системе образования и эффективности принятия управленческих решений в системе реализации стандарта, следует отметить его 4 основные функции:

Стратегическая – стандарт – инструмент реализации стратегии образования в меняющемся мире, способ повышения качества образования и выхода отечественного образования на международный уровень.

Ресурсная – стандарт – это средство отбора педагогических кадров в учреждения образования.

Координирующая – обеспечение прозрачности в организации образовательного процесса педагогическим сообществом.

Информационная – обеспечение доступности в получении информации о результатах профессиональной деятельности, профессиональных компетентностей всем участникам образовательного процесса с целью содействия развития качества образования.

Какие результаты ожидаемы каждым руководителем при реализации профессионального стандарта педагога? На мой взгляд, стоит отметить следующие:

1. Повышение удовлетворенности населения качеством образовательных услуг.
2. Повышение статуса профессии «Учитель».
3. Более рациональное использование бюджетных денег (отсутствие «текучки» – уменьшение количества совместителей).
4. Оптимизация учебной нагрузки.

5. Гибкая система стимулирования педкадров.
6. Эффективная реализация ФГОС на всех ступенях обучения.
7. Повышение уровня воспитанности обучающихся в рамках Стратегии развития воспитания в РФ до 2025 г.

При этом основными параметрами отслеживания результатов реализации профессионального стандарта педагога можно считать уровневый подход:

- Высокий уровень: 85 – 100%,
- Хороший уровень: 65 -84%,
- Средний уровень: 46 – 64%,
- Удовлетворительный уровень: 30-45%.

Методами диагностики руководителя служат анкетирование, собеседование, выявление педагогических затруднений методом тестирования, проведение проблемных семинаров и круглых столов, анализ результатов деятельности педагогов (мониторинг качества образования).

Предлагаю вашему вниманию результаты анкетирования педагогов:

Затруднения в работе	Кол-во учителей	% учителей из 51 чел
Нехватка знаний по юриспруденции и медицине	7	14
Завышенные требования родителей	18	35
Перегруженность отчетной документацией	22	43
Потребность в новых знаниях и умениях	4	8

Лучшие способы повышения квалификации	Кол-во учителей	% учителей из 51 человек
Курсы повышения квалификации	29	57
Мастер-классы и педплощадки	12	24
Стажировка	6	12
Обмен опытом	4	7

Задача каждого руководителя на сегодняшний день - внести посильный вклад в создание современной системы оценки качества образования, а также принять самое активное участие в обсуждении и реализации проекта по созданию профессионального стандарта педагога, что позволит, быть может, жестко, но объективно проанализировать уровень преподавания в средней школе и принять соответствующие управленческие решения.

Решение такой масштабной, но актуальной задачи возможно только в условиях создания совершенно нового подхода к управлению в целом, и управлению школой – в частности.

Здесь речь идет о стимулировании педагогов. Например, **материальное** стимулирование имеет весьма распространенные формы: премии, гранты.

Но управленческие решения не должны заключаться только в материальном стимулировании, в противном случае, малейшее уменьшение оплаты труда, даже временное, приводит к уменьшению качества преподавания, да и просто в нежелании учителя качественно вести урок: "все равно никто не оценит". Это проблема очень существенная. Значит, стимулирование моральное тоже должно иметь свое значительное

воздействие: это и конкурс учительских страничек, и создание лучшей методической копилки каждым методическим объединением, и, конечно, признание успеха учителя на педагогических советах, общешкольных линейках, где присутствуют все учащиеся, родительская общественность, социальные партнеры. Совершенствованию учительского мастерства и рождению новых педагогических идей способствует и работа 6 городских педагогических мастерских на базе МБОУ СОШ № 30, второй год актуальна и востребована городская инновационная площадка "Формирование национальной идентичности старшеклассников посредством чтения текстов классической русской литературы" и, конечно же, работа школы как базовой федеральной стажировочной площадки по направлению "Государственно-общественное управление", а с 2016 года "Реализация профстандарта педагога" и "Повышение качества образования".

Структура профессионального стандарта педагога хорошо известна: обучение, воспитание, профессиональные компетенции и личностные качества. И, на мой взгляд, управленческие решения в реализации профессионального стандарта педагога могут выглядеть следующим образом:

УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ РЕШЕНИЯ	
Условия	Что сделать
Нормативно-правовые	Издать локальные акты перехода на профессиональный стандарт педагога
Организационные	Создать консультационную группу по вопросам и проблемам реализации профессионального стандарта педагога
Информационные	Проинформировать всех участников образовательного процесса о механизме реализации профессионального стандарта педагога
Научно-методические	Разработать рекомендации и программу реализации профессионального стандарта педагога, включающую в себя курсовую подготовку, стажировку, сетевое взаимодействие педагогического сообщества
Кадровые	Организовать учебу и консультирование всех педагогов

И как итог моего выступления позвольте представить модель современного педагога:

Модель современного педагога



Список литературы

1. Ежегодное Послание президента Российской Федерации Федеральному Собранию от 1 декабря 2016 года.
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) (воспитатель, учитель).