**Чупров А.В., директор СОШ 18**

**«Создание благоприятных условий введения профстандарта»**

«В деле обучения и воспитания,

во всем школьном деле ничего нельзя

улучшить, минуя голову учителя»

(К.Д.Ушинский)

Педагог – ключевая фигура реформирования образования. В стремительно меняющемся открытом мире главным профессиональным качеством, которое Педагог должен постоянно демонстрировать своим ученикам, становится умение учиться. Готовность к переменам, мобильность, способность к нестандартным трудовым действиям, ответственность и самостоятельность в принятии решений – все эти характеристики деятельности успешного профессионала в полной мере относятся и к педагогу. Обретение этих ценных качеств невозможно без расширения пространства педагогического творчества. Существующие громоздкие квалификационные характеристики и должностные инструкции, сковывающие инициативу учителя, обременяющие его формальными требованиями (например, предписывающими составлять образовательные программы)и дополнительными функциональными обязанностями, отвлекающими от непосредственной работы с детьми, не отвечают духу времени. Профессиональный стандарт педагога, который сменяет морально устаревшие документам, до сих пор регламентировавшие его деятельность, призван, прежде всего, раскрепостить педагога, дать новый импульс его развитию.

По словам одного из разработчиков стандарта, Евгения Александровича Ямбурга «…основная задача стандартов - вернуться к профессиональным компетенциям учителя, освободить его от всего того, что мешает работать»

Профстандарт – это общая характеристика квалификации, необходимой специалисту для осуществления рабочей деятельности.

Профстандарт – это:

- инструмент реализации стратегии образования в меняющемся мире.

- инструмент повышения качества образования и выхода отечественного образования на международный уровень.

- объективный измеритель квалификации педагога

- средство отбора педагогических кадров в учреждения образования

- основа для формирования трудового договора, фиксирующего отношения между работником и работодателем.

«Профессиональный стандарт педагога» будет иметь силу нормативно-правового документа. Это значит, что он будет применяться 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.

Вводить профстандарт в школе – обязанность администрации школы, так как уже было сказано выше - «Профессиональный стандарт педагога» будет иметь силу нормативно-правового документа, соответственно несоблюдение этих нормативно-правовых актов приведет к ответственности работодателя.

Какие же проблемы и подводные камни ожидают руководителя в процессе внедрения стандарта?

- Во-первых, всякая инновация внедряется сложно, даже если ее польза очевидна.

- Во-вторых, учителя – это достаточно консервативная категория профессионалов, и здесь надо экспериментировать с большой осторожностью.

- В-третьих, мы уже привыкли к традиционным критериям оценки учительского труда (результаты ЕГЭ, количество победителей олимпиад, привычные оценки знаний и др.), какими бы спорными они ни были.

- В-четвертых, несоответствие требований Профстандарта текущей профессиональной деятельности значительного числа педагогов, которые не имеют необходимых знаний и квалификации для осуществления профессиональных действий;

- В-пятых, наличие разрыва между содержанием, технологиями и образовательными результатами программ подготовки будущих педагогов, и требованиями Профстандарта

**Перед администрацией школы четко обозначена цель:** Обеспечение перехода образовательного учреждения на работу в условиях введения профессионального стандарта педагога с 01 января 2017 г.

Азбукой теории и практики грамотного управления любым процессом является постулат: прежде чем что-то внедрять, осваивать, вводить, необходимо создать семь групп условий, обеспечивающих этот процесс. Назовем их:

• научно-методические условия;

• кадровые;

• нормативно-правовые;

• материально-технические;

• финансовые;

• организационные;

• временные.

**Задачи**:

1. повышение компетентности педагогических работников учреждения в соответствии с требованиями профстандарта.

2. совершенствование системы эффективности труда педагогических работников учреждения на основе профстандарта.

3. повышение качества образования в условиях действия профессиональных стандартов;

Организационно-методической базой по осуществлению работ по поэтапному внедрению стандарта профессиональной деятельности педагога в ОУ является рабочая группа, созданная локальным актом школы. Она выполняет работы, необходимые для организации и проведения мероприятий по общественно-профессиональному обсуждению результатов выполнения Программы внедрения, выполняет информационную и методическую поддержку педагогов, осуществляет учет, анализ и обобщение результатов выполнения задач Программы внедрения, координирует деятельность исполнителей проекта.

Внедрение стандарта профессиональной деятельности педагога (для начального общего, основного общего, среднего общего образования) на базе ОУ создано с целью развития модели государственно-общественного управления образованием в системе российского педагогического образования.

В компетенцию ОУ входят следующие виды деятельности:

**Информационная деятельность**. Включает с себя формирование банка данных педагогической информации (нормативно- правовой, научно-др.); ознакомление педагогических работников с новинками педагогической, психологической, методической и научно-популярной литературы на бумажных и электронных носителях; ознакомление педагогических и руководящих работников с опытом инновационной деятельности образовательных организаций; информирование педагогических работников образовательных организаций о новых направлениях в развитии дошкольного, общего, специального и дополнительного образования детей, о содержании образовательных программ, новых учебниках, учебно-методических комплектах, видеоматериалах, рекомендациях, нормативно-правовых, локальных правовых актах; своевременное информирование о сроках проведения лицензионных экспертиз, мероприятий по оценке качества образовательной деятельности, аттестации педагогических и руководящих кадров.

**Аналитическая деятельность**. Состоит из мониторинга профессиональных и информационных потребностей работников системы образования; изучения и анализа состояния и результатов методической работы в образовательных организациях, определение направлений её совершенствования; выявления затруднений дидактического и методического характера в образовательном процессе при внедрении стандарта; сбора и обработки информации о результатах учебно-воспитательной работы образовательных организаций; обеспечения статистической и аналитической отчётности по осуществляемым видам деятельности.

**Методическая деятельность**. Включает в себя изучение запросов, поступающих отучастников образовательного процесса; методическое сопровождение и оказание практической помощи молодым специалистам, педагогическим и руководящим работникам в период подготовки к аттестации, в межаттестационный и межкурсовой период; прогнозирование повышения квалификации педагогических и руководящих работников образовательных организаций, оказание им информационно-методической помощи в системе непрерывного образования; осуществление информационно-методической поддержки педагогических работников образовательных организаций, ведущих экспериментальную работу.

**Организационная деятельность**. Состоит из планирования повышения квалификации педагогических и руководящих работников образовательных организаций; взаимодействия и координации методической деятельности с соответствующими подразделениями органов управления образованием и организациями дополнительного профессионального (педагогического) образования; организации работы творческих объединений педагогов; организации сетевого взаимодействия педагогических работников образовательных организаций.

Внедрение в современный педагогический процесс профессионального стандарта педагога (учителя, воспитателя) ведет к перестройке системы отношений между работником и работодателем (в контексте определения содержания трудового договора и порядка замещения должностей); отношений в системе профессиональных сообществ и объединений (в контексте определения уровня профессионализма и порядка допуска к данному виду профессиональной деятельности); отношений в системе профессионального образования (в контексте определения образовательных маршрутов достижения определенных квалификационных требований и определения структуры и содержания профессиональных образовательных программ). Однако педагог (учитель и воспитатель) на этапе внедрения стандарта педагогической деятельности в свою профессиональную область может столкнуться с рядом проблем, которые должны будут решаться в процессе повышения их практической готовности к профессиональной деятельности, развития необходимых исследовательских компетенций, и оценки их сформированности в рамках новой модели итоговой аттестации на основе требований стандарта профессиональной деятельности педагога.

**Система мер по подготовке работников образования**

**к введению профессионального стандарта**

- определение четких функций, прав, обязанностей и ответственности участников этого процесса;

- создание системы эффективного контроля и мониторинга хода введения профессионального стандарта педагога;

- разработка диагностических инструментариев, позволяющих объективно выявлять уровень владения учителями компетенциями, заложенными в профессиональном стандарте;

- внесение изменений в локальные акты образовательной организации, регламентирующих внутришкольную методическую работу;

- внесение изменений в оценочные листы результативности профессиональной деятельности учителя;

- организация многоуровневого сетевого взаимодействия при обмене опытом эффективного участия во введении профессионального стандарта педагога.

- достижение соответствия **структуре профессиональной деятельности педагога.**

- Не превращаться в инструмент жесткой регламентации деятельности педагога.

Избавить педагога от выполнения несвойственных функций, отвлекающих его от выполнения своих прямых обязанностей.

Побуждать педагога к поиску нестандартных решений.

Соответствовать международным нормам и регламентам.

Профстандартом  перед педагогом поставлен ряд таких задач, которые он не решал ранее. Всему этому он должен научиться. Ведь нельзя от педагога требовать того, что он не умеет. При этом подготовительный период составляет всего ничего — менее 1 года.

Во-первых, как говорил один классик, идея должна овладеть массами. Поэтому на первом этапе подготовки задача администрации 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 исполнению.

Рассмотрение содержания профстандарта на предметных методических объединениях и обсуждение путей их реализации  учителем в условия конкретной деятельности.

Обсуждение путей реализации профстандарта на педсоветах, круглых столах и др.площадках.

Информирование органов самоуправления, родительской общественности о переходе  педагогов  на профстандарты.

Во-вторых, введение профстандарта влечет за собой изменение определенной нормативной правовой базы образовательной организации. А именно: устава, должностных инструкций учителей и воспитателей, Трудовых договоров, Коллективного договора, Правил внутреннего  трудового распорядка, Положения об оплате труда,  Положения о стимулирующих выплатах, программы развития, портфолио учителя, воспитателя и др.

В третьих. Вся сложность проблем перехода на профстандарты  ложится на плечи педагога. **Требовать от педагога можно только то, чему его научили**. Поэтому предстоит большая работа по оказанию помощи педагогам по доведению их квалификации до уровня требований профстандарта.

В образовательных организациях так  делать нежелательно,  и  можно поступить следующим образом:

1.Самоанализ  уровня подготовки педагога. Педагог анализирует, каким требованиям профстандарта он отвечает, а где у него проблемы. Определяется,  как их решить: пойти на курсы, посетить семинары, тренинги, пройти дистанционное обучение и т.д.

2. Анализ проблем педагогов на методических объединениях и определение возможности решениях их на уровне  образовательной организации: 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.

Ну, а далее предстоит реализовать намеченные мероприятия в довольно короткие сроки. Формы здесь всем известны:

самообразование,

целевые курсы,

курсы переподготовки,

стажировочные площадки,

работа в мастер-классах,

дистанционное обучение и т.д.

Если проблемы несоответствия профстандартам есть у многих педагогов, то можно воспользоваться командными и групповыми формами работы, когда специалисты методических служб приглашаются непосредственно в образовательную организацию для работы с педагогами по заданной теме (направлению), в т.ч. и на платной основе.

Учитывая, что большинство педагогов образовательных организаций это педагоги с значительным педагогическим стажем, работа предстоит не малая. Не оставляйте такого педагога один на один с собой, ведь он  может не пройти аттестацию и тогда его придется увольнять. Довольно сомнительная перспектива.

**Как оценивать соответствие педагога требованиям стандарта**

Оценку соответствия педагога требованиям профстандарта можно осуществить, например,  посредством **внутреннего и внешнего аудита.**

В ходе аудита персонала устанавливается уровень соответствия сотрудника занимаемой им должности, оцениваются личностные качества, даётся комплексная характеристика работникам.

Внешний аудит — это оценка  с привлечением специалистов аудиторской фирмы  для получения действительно независимой оценки, которую может дать только взгляд «со стороны».

Внутренний аудит – аудит, осуществляемый собственными силами организации, например, ревизионной комиссией, или другой организацией от её имени для оценки соответствия предъявляемым к педагогам профессиональных требований.

Оба вида аудита включают в себя анализ планов и отчётов, посещение проводимых уроков, результатов   обучения, воспитания и развития обучающихся.

Сбор данных для оценивания осуществляется путём «результативного» опроса, выслушивания, наблюдений, анализа документов, записей и документированных данных. В качестве внешнего аудита могут быть использованы также  результаты аттестации педагогов.

По отношению к обучающимся, имеющим особенности и ограниченные возможности, в качестве критериев успешной работы педагогов  совместно с психологами могут рассматриваться интегративные показатели, свидетельствующие о положительной динамике развития ребёнка:  был – стал,  или, в особо сложных случаях, например, ребёнок с синдромом Дауна, — показатели, свидетельствующие о сохранении его психоэмоционального статуса.

Интегративные показатели оценки деятельности педагога преобладают в начальной школе.

Итоговая оценка профессиональной деятельности педагога производится по результатам обучения, воспитания и развития учащихся.

Оценивая профессиональные качества педагога, необходимо обеспечить обратную связь с «потребителями» его деятельности. В качестве таких потребителей  выступают сами обучающиеся и их родители.

**По итогам созданных условий внедрения профстандарта, возможно ожидать следующие результаты:**

- обеспечение 100% учащихся доступность качественного образования в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта;

-повышение компетентности педагогов, реализующих профстандарт

- повышение доли учащихся, участвующих в предметных олимпиадах, конкурсах и соревнованиях до 20%;

-ежегодное участие школы и педагогов в профессиональных конкурсах педагогического мастерства;

- привлечение молодых кадров педагогов до 30 лет, доведение их числа до 20% от общего числа педагогического коллектива, использование эффективного контракта;

**Индикаторы:**

- Полнота реализации основных образовательных программ

- Отсутствие предписаний надзорных органов

- Отсутствие подтвердившихся жалоб граждан

- Увеличится доля обучающихся – победителей и призеров олимпиад и конкурсов на региональном, федеральном, международном уровнях

-Оптимальная укомплектованность кадрами (отсутствие педагогических вакансий)

-Соответствие квалификации работников занимаемым должностям (отсутствие педагогических работников, не прошедших повышение квалификации за предыдущие 5 лет)

-Участие в независимых сертифицированных исследованиях

-Повышение доли применения информационных технологий в образовательном процессе и использования электронных ресурсов

-Полнота нормативно-правовой базы ОУ по внедрению Профстандарта педагога

-Повышение уровня удовлетворенности социума качеством информационной открытости школы (школьный сайт, публичный отчет, публикации в СМИ)