**Управление персоналом в условиях принятия профстандартов.**

**Каюшанова Е.В. МБОУ «СОШ №14»**

**Как подготовиться к переходу на профстандарт педагога.**

**Нужно изучить нормативные акты, регулирующие введение системы профстандартов и работу в соответствии с ней:**

* Статьи 195.1 и 195.3 Трудового Кодекса РФ
* Федеральный закон № 122-ФЗ от 02.05.2015
* Приказ Минтруда РФ № 147н от 12.04.2013 «Об утверждении макета профессионального стандарта»
* Приказ Минтруда РФ № 148н от 12.04.2013 «Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов»
* Федеральный закон № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012
* Ответственность за неприменение работодателем профессиональных стандартов предусмотрена статьей 5.27 Кодекса об административных правонарушениях.
* . Все **принимаемые и утверждаемые профстандарты в разрезе должностей, профессий и видов деятельности выкладываются на сайте Министерства труда и социальной защиты** в разделе «Реестр профессиональных стандартов».

**Справочная информация:**

**Профессиональная переподготовка** – чтобы считать обучение именно профпереподготовкой, должны быть соблюдены 2 условия (Закон 273-ФЗ «Об образовании в РФ»):

Объем курса должен составлять не менее 250 академических часов

* По окончании должен выдаваться диплом установленного образца. Другие документы – сертификаты, свидетельства и т.п. – не действительны.

**Повышение квалификации** – обязательные условия здесь:

* Объем – не менее 16 ак. часов
* Документ по окончании – удостоверение о повышении квалификации (строго, без вариантов).

Вступление России в ВТО диктует новые правила работы с персоналом.

Задача современной школы – не только приобщение к знаниям, культуре, но и воспитание гражданина, будущего профессионала, и при этом решение гигантских социальных проблем: коррекция нарушений в поведении, избавление от различных зависимостей, адаптация детей-мигрантов, совместное (инклюзивное) образование. Не случайно ключевая идея профстандарта – способность педагога работать с разными категориями детей: мигрантами, сиротами, одаренными, инвалидами, детьми, оказавшимися в трудной жизненной ситуации и т.д. Этому будет содействовать профстандарты. Профстандарты придут на смену громоздким квалификационным справочникам, должностным инструкциям, которые в эпоху рыночных отношений уже устарели.

 Профстандарты – это результат трехстороннего соглашения работодателей, профсоюзов и самих работников, необходимый для решения жизненно важных задач в трудовой сфере.

Во-первых, он четко устанавливает те функции, которые обязан выполнять работник, и требования к его квалификации.

Во-вторых, он становится новой базой для формирования систем аттестации, сертификации персонала и оплаты труда.

В-третьих, профстандарты, если говорить о конкретной педагогической деятельности, должны быть неразрывно связаны с нормами, регулирующими труд педагога, – с образовательными стандартами и, соответственно, гибко реагировать на изменения в них.

 Профессиональный стандарт педагога – рамочный документ, в котором определяются основные требования к его квалификации. Общенациональная рамка стандарта может быть дополнена региональными требованиями, учитывающими социокультурные, демографические и прочие особенности данной территории (мегаполиса, районов с преобладанием сельского населения, моноэтнических и полиэтнических регионов), которые отражаются на специфике труда педагога.

Профессиональный стандарт педагога может быть также дополнен внутренним стандартом образовательного учреждения (по аналогии со стандартом предприятия), в соответствии со спецификой реализуемых в данном учреждении образовательных программ (школа для одаренных, инклюзивная школа и т. п.).

Профессиональный стандарт педагога является уровневым, учитывающим специфику работы педагогов в дошкольных учреждениях, начальной, основной и старшей школе. Учитывая особое место и роль в общем среднем образовании таких предметов, как математика и русский язык, обязательность их сдачи в форме ЕГЭ для всех без исключения выпускников школ, в приложениях к документу отдельно выделяются профессиональные стандарты педагога по этим специальностям.

Профессиональный стандарт педагога отражает структуру его профессиональной деятельности: обучение, воспитание и развитие ребенка. В соответствии со стратегией современного образования в меняющемся мире, он существенно наполняется психолого-педагогическими компетенциями, призванными помочь учителю в решении новых стоящих перед ним проблем.

Стандарт выдвигает требования к личностным качествам учителя, неотделимым от его профессиональных компетентностей, таких как: готовность учить всех без исключения детей, вне зависимости от их склонностей, способностей, особенностей развития, ограниченных возможностей.

 Соответственно уровням образования, определяющим специфику педагогической деятельности, разработаны профессиональные стандарты по следующим специальностиям: педагог дошкольного образования (воспитатель); педагог начальной; педагог основной и старшей школы. В перспективе предполагается расширить сферу применения профессионального стандарта педагога для следующих специальностей: педагог дополнительного образования и педагог системы профессионального образования. Учитывая необходимость работы в образовательных организациях с детьми, имеющими проблемы в развитии и ограниченные возможности, планируется рассмотреть введение профстандартов для специальностей: педагог-психолог, специальный педагог (дефектолог), осуществляющий свою деятельность в дошкольном учреждении общего типа и массовой школе, тьютор, оказывающий индивидуальную поддержку и сопровождение ребенка-инвалида и т.п. Таким образом, профессиональный стандарт педагога является открытым документом, который может быть дополнен и расширен.

Профессиональный образовательный стандарт педагога преследует и способствует реализации ряда целей:

– определяет необходимую квалификацию педагога, которая влияет на результаты обучения, воспитания и развития ребенка;

– обеспечивает необходимую подготовку педагога для получения высоких результатов своего труда;

– обеспечивает необходимую осведомленность педагога о предъявляемых к нему требованиях;

– содействовует вовлечению педагогов в решение задач повышения качества образования;

– определяет необходимую квалификацию педагога, которая влияет на результаты обучения, воспитания и развития ребенка;

– обеспечивает необходимую подготовку педагога для получения высоких результатов его труда;

– обеспечивает необходимую осведомленность педагога о предъявляемых к нему требованиях;

– содействует вовлечению педагогов в решение задач повышения качества образования.

 Следует отметить что, если раньше учитель был главным носителем знаний, то сейчас, мы видим на примере введения ФГОСов , новые требования, предъявляемые к деятельности учителя. Помимо привычных и понятных предметных результатов, ему нужно освоить самому и сформировать у детей совершенно новые метапредметные компетентности: умение учиться, общаться со сверстниками и жить в поликультурном пространстве и др.

**Что на данный момент может быть рекомендовано руководителю образовательной организации по обеспечению перехода на профессиональный стандарт педагога?**

 Вариант решения вопроса применения профстандарта педагога работодателями рассматривается в разработке «Методические материалы по результатам поэтапного внедрения стандарта профессиональной деятельности педагога (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)», которые включают в себя: критерии оценки квалификации; примеры должностной инструкции на основе профстандарта педагога; пример трудового договора с учетом требований профстандарта педагога; рекомендации руководителю по оплате труда; рекомендации по порядку аттестации, основанной на профстандарте педагога и др.

 От педагога нельзя требовать то, чему его никто никогда не учил. Следовательно, введение нового профессионального стандарта педагога должно неизбежно повлечь за собой изменение стандартов его подготовки и переподготовки в высшей школе и в центрах повышения квалификации .

 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, портфолио учителя, воспитателя и др. Все эти локальные акты ОО должны быть подготовлены и утверждены согласно дорожной карте.

 В третьих. Вся сложность проблем перехода на профстандарты  ложится на плечи педагога. Поэтому предстоит большая работа по оказанию помощи педагогам по доведению их квалификации до уровня требований профстандарта.

В четвёртых: в школах должна быть проведена следующая работа: информация на сайте, создание рабочей группы, разработка дорожной карты и определение ответственных, размещение стенда по стандартам, разработаны положения о внутреннем аудите, положения «Учитель-исследователь», «Учитель-методист», «Учитель-наставник», рабочая группа должна провести внутренний аудит в организации (составить перспективный план подготовки работников школы).,на совещаниях МО рассмотреть вопросы о введении стандарта педагога, провести педсовет по данной теме.

**В образовательных организациях   можно поступить следующим образом:**

Провести:

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.**

**Для справки**.

Аудит(от лат. audit — слушает)  – это  процедура независимой оценки деятельности организации, системы, процесса, проекта или продукта (википедия).

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.

Профессиональная деятельность педагога дошкольного образования оценивается только комплексно. Оценка включает сочетание показателей динамики развития интегративных качеств ребёнка, например, любознательности, активности, эмоциональной отзывчивости, положительного отношения ребенка к детскому саду и высокой степени  активности и вовлеченности родителей в решение образовательных задач и жизнь детского сада.

Интегративные показатели оценки деятельности педагога преобладают и 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.

Примечание.

***Квалификация работника*** – это уровень его знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы.

***Профессиональная компетенция*** – способность успешно действовать на основе практического опыта, умения и знаний при решении профессиональных задач.

Следует понимать и то, что ни один человек не может соответствовать всем квалификационным требованиям трудовых функций, записанных в стандарте, поэтому каждый директор школы вправе сосредоточить усилия на конкретных аспектах деятельности педагогического коллектива: предметном, воспитательном, работе с одаренными, с трудными, с инвалидами – в зависимости от особенностей своей образовательной организации. Стандарт позволяет расставить акценты на разных трудовых функциях в общем объеме деятельности. Кроме того, никто не требует от учителя, например, корректировать сложные отклонения в поведении ребенка, но его главная задача – суметь вовремя распознать те или иные проблемы (будь то задержка в развитии или умственная отсталость или просто дефицит внимания) для того, чтобы направить ребенка к нужному специалисту.

Педагог в данном случае выступает в роли социального терапевта, который обнаруживает проблему и при необходимости направляет пациентов к разным специалистам.

**Поэтому одно из главных требований стандарта – умение взаимодействовать с другими специалистами: психологами, социальными педагогами, дефектологами и т.д.**

Педагог – ключевая фигура реформирования образования. «В деле обучения и воспитания, во всем школьном деле ничего нельзя улучшить, минуя голову учителя» (К.Д. Ушинский).

**В стремительно** **меняющемся открытом мире главным профессиональным качеством, которое педагог должен** **постоянно демонстрировать своим ученикам, становится умение учиться.**

В заключении предлагаем создать общественную ассоциацию «Профессиональный стандарт учителя ».

**Задачи ассоциации:**

· Общественный контроль на всех этапах обсуждения, апробации и внедрения профессионального стандарта учителя.

· Мониторинг ситуации на местах.

· Оказание информационной, правовой, методической и иной поддержки.

· Обеспечение сетевого взаимодействия педагогов, образовательных организаций, руководствующихся в своей деятельности профессиональным стандартом педагога.