Мыльникова Р.А. Конференция. Август 2016.

**Профессиональный стандарт – как объективный измеритель квалификации педагогов.**

Перечнем поручений Президента по итогам заседания Государственного совета по вопросам совершенствования системы общего образования, состоявшегося 23.12.2015 ( опубликованы 02.01.2016 №Пр-15 ГС) Правительству РФ поручается:

«Обеспечить формирование национальной системы учительского роста, направленной, в частности, на установление для педагогических работников уровней владения профессиональными компетенциями, подтверждаемыми результатами аттестации, а также на учет мнения выпускников ОО, но не ранее чем через 4 года после окончания ими обучения в таких организациях, предусмотрев издание соответствующих нормативных актов.»

Поручение предусматривает ежегодный доклад, а значит соответствующий мониторинг профессиональных компетенций педагогов, который и должен быть положен (ляжет) в основу национальной системы учительского роста. Поскольку с 01.01.2017 именно профессиональный стандарт должен применяться руководителем ОО при разработке должностных инструкций.

Основываясь на понятие «профессионального стандарта», введенное в трудовое законодательство 15.12.2012 года ФЗ от 03.12.2012 №236-ФЗ , « профессиональный стандарт – характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности». Учет требований профессиональных стандартов – суть должностной инструкции педагога, содержащей требования к профессиональным знаниям и умениям, описание трудовых функций и трудовых действий, входящих в профессинальный стандарт.

В современных кадровых условиях, экономических и правовых реалиях людям, посвятившим, а особенно, собирающимся посвятить свою жизнь работе в школе, необходимо знать, чего от них требует статус профессии. Стандарт и определяет эту планку, исходя из толкования этого слова словарями – «образец, эталон, модель, принимаемая за исходную, для сопоставления с ней подобных объектов».

Професиональный стандарт педагога – это многофункциональный нормативный документ, который определяет квалификационный уровень педагога, позволяющий ему выполнять профессиональные обязанности в соответствии с требованиями к профессии учителя, воспитателя.

*Таким образом, мы получаем измеритель квалификации педагогов.*

Каждый из нас прекрасно понимает, что стандартом задается очень высокая планка и руководитель даже самого элитного образовательного учреждения не может « выровнять» под эту планку всех своих педагогов как солдат гренадерского полка. Сегодня профессиональный стандарт – высота к которой педагогу нужно стремиться. Отношение к введению стандартов, как и любой новации, со стороны педагогов неоднозначное: одни с радостью осознают себя состоявшимися в профессии, другие видят направления профессионального роста, у третьих – новая волна возмущения очередным экспериментом в образовании…

Введение стандарта - очередная управленческая проблема. И главное в работе над этой проблемой для администрации ОО – сделать так, чтобы соответствие стандарту стало внутренней потребностью педагога. Решение проблемы можно представить через решение следующих задач:

- задача изучения уровня соответствия профессиональному стандарту каждого педагога школы; наработками по данному вопросу с нами делилась неоднократно СОШ №40.

- обеспечить качественную опору для учителя- «шест», который бы помог ему подняться до задаваемой стандартами высоты.

Сегодня важно спланировать и реализовать деятельность школы так, чтобы соответствие педагогов стандарту стало не сказкой, а былью уже в ближайшей перспективе. Для этого каждое образовательное учреждение разрабатывало дорожную карту введения стандарта.

Как это часто бывает в нашей отрасли, введение профстандарта в практическую жизнь ОО опережает многие необходимые системные изменения, в том числе системы профессиональной подготовки и переподготовки педагога, процедуры аттестации педагогических кадров, оплаты труда. Это могло служить основанием установления уровня квалификации в соответствии с требованиями профстандарта. Поскольку этого пока нет, а процесс уже запущен, то необходимо организовывать практическую деятельность по оказанию помощи педагогам по осмыслению и доведению их квалификации до уровня требований стандарта.

По высказыванию одного из участников Всероссийского конкурса «Директор школы» - директора школы г.Таганрога Н.Штурбиной : «Управление деятельностью может развиваться двумя способами – по плану или по программам развития определенных направлений…Программное планирование позволяет осуществлять комплексный подход к выполнению необходимых шагов, исходя из ожидаемых результатов». Введение профстандарта требует именно такого комплексного подхода, реализуемого в проекте «Профессиональный рост учителя в условиях внедрения профстандарта».

Объект исследования – положения профстандарта; обобщенная трудовая функция, включающая в себя три трудовые функции в содержании которых отражаются компетенции педагогического работника (1. Общепедагогическая функция. Обучение. 2.Воспитательная деятельность. 3. Развивающая деятельность.)

Предмет исследования – деятельность школы по приведению профессиональной деятельности учителя в соответствие профстандарту.

Помня мудрые слова великого педагога К.Д. Ушинского : « В деле обучения и воспитания, во всем школьном деле ничего нельзя улучшить, минуя педагога», учитель должен стать главным субъектом управления своим профессиональным ростом до уровня, задаваемого профстандартом.

Поэтапный анализ уровня квалификации педагога – внутренний аудит:

1.Самооценка соответствия требованиям профессионального стандарта. Цель самооценки: определить уровень соответствия владения трудовыми функциями требованиям профстандарта. Выявление показателей оказывающих максимальное влияние на этот уровень. ( Методика д.п.н. Нечаева М.П.)

2.Самостоятельное определение затруднений и возможности их решения (дополнительное профессиональное образование, помощь наставника, внутришкольная методическая учеба, самообразование и другое).

3.Анализ затруднений педагогов на предметных МО, МО классных руководителей. Определение возможности преодоления затруднений на уровне школы ( мастер-классы, семинары, стажировки, диссеминация передового педагогического опыта и т.д.).

4.Анализ результатов внутреннего аудита заместителями директора по учебно – воспитательной и воспитательной работе. Установление уровня соответствия профстандартам. Предложение вариантов решения проблем с позиций администрации школы, основанной на полученных результатах изучения деятельности педагога.

5.Совместное обсуждение результатов анализа и предложений по решению затруднений на рабочих группах « Ресурсы выполнения трудовых функций профстандарта педагога». Выработка оптимальных путей устранения проблем. Рациональность распределения рабочего времени педагога. Составление индивидуальной профессионально – личностной образовательно-методической траектории педагога: что, где, когда, на какие средства.

6.Реализация мероприятий.

7.Стимулирование и мотивация педагога в своем профессиональном росте педагогов. Поощрение педагогов, оказывающих методическую и организационную помощь и поддержку .

Разумеется этими короткими пунктами обозначена большая работа коллектива школы, множественные внешние связи. В практической деятельности по измерению профессионального уровня педагога будут выявляться новые проблемы и задачи для их решения. Один из экспертов профстандартов дал такую характеристику предстоящей работе : «Можно бесконечно критиковать вводимые свыше стандарты, а можно попытаться работать по их достижению, пусть и на 75 – процентном уровне. Вот эта искренность и вера в «идеалы светлого будущего» и привлекают.