

Обеспечение реализации профессионального стандарта педагога в образовательном учреждении

Кочетова Анна
Александровна,
к.п.н., доцент,
РГПУ им. А.И. Герцена
ИМЦ Адмиралтейского
района



Зарубежный педагог в сравнении нашим



- Уровневые дипломы (конкуренция, отбор)
- Практический характер подготовки (ситуации, практики, референдиат, а не университет или педвуз)
- Статус как горизонтальная карьера (за счет ПК, индивидуального роста)
- Дифференцированный функционал

Зарубежный опыт отбора работодателями претендентов на должность учителя



- Экзаменационное тестирование – *Япония*
- Отчет о своей профессиональной компетентности, ценностях и навыках преподавания (до 10000 слов) – *Австралия*
- Письменное тестирование, интервью, тест практических умений – *Южная Корея*
- Возобновляемая лицензия сроком на 5 лет - *США*

Профессиональный стандарт : современный этап



7 мая 2012 г. – Программа Минтруда РФ – повышение зарплаты связано с введением эффективного контракта (размер зарплаты должен соответствовать сложности и качеству оказываемых услуг) - предполагает заключение дополнительных соглашений к трудовым договорам с работниками, уточняющие показатели, критерии и условия назначения стимулирующих выплат

Этапы введения программы:

2012-2013 гг. – формирование нормативной базы

2014-2015 гг. – разработка профессиональных стандартов

2016-2018 гг. – введение эффективного контракта

Профессиональный стандарт: современный этап



30.12.2012 г. – Распоряжение Правительства РФ («Дорожная карта» для сферы образования и науки) – изменения в общем образовании, соотнесенные с введением эффективного контракта.

Показатели повышения эффективности и качества услуг:

- Улучшение результатов ЕГЭ выпускников
- Стабильно высокие результаты в международных сравнительных исследованиях
- Повышение численности молодых учителей до 20%
- Повышение зарплаты педагогических работников (не менее 100% средней по экономике региона)

Профессиональный стандарт: современный этап



12.04.2013 – приказом Министерства труда и социальной защиты РФ утвержден Макет профессионального стандарта, разработанный для всех сфер экономики.

Макет регламентирует:

- Область профессиональной деятельности
- Виды трудовой деятельности в соответствии с действующими нормативами – обобщенное описание, требования к профессиональному образованию, требования к опыту работы, места работы, условия труда
- Виды квалификационных сертификатов

План-график обсуждения профессионального стандарта педагога и разработки предложений для регионального стандарта в районе:

- Разработка анкеты
- Разработка вопросов для фокус-групп
- Подготовка презентаций
- Мозговой штурм - Педагогический Олимп
- Выборочный опрос в ряде ОУ: 229, 238, 245, ДДТуВМ
- Фокус-группы учителей-предметников
- Анализ предложений различных категорий педагогов
- Представление предложений педагогической общественности РОС

Общая схема наполнения школьной компоненты стандарта

1 этап – изучение и анализ утверждённого рамочного профессионального стандарта педагогического работника.

2 этап - конкретизация трудовых действий, необходимых умений, необходимых знаний педагогического работника с учётом социально-экономического и материально-технического контекста образовательной деятельности в регионе.

3 этап – разработка нормативной базы (локальных актов), регулирующей функционирование профессионального стандарта в регионе в рамках:

- **аттестации** педагогических работников как объективного измерителя квалификации педагога;
- **приема на работу** в образовательную организацию как ориентир для разработки «экзамена на должность»;
- **заключения контракта** (трудового соглашения) с педагогическим работником как основа для формирования трудового договора, определяющего функционал работника.

4 этап – организация педагогического аудита - процедуры установления соответствия процесса и результатов профессиональной деятельности требованиям профессионального стандарта.

Методы оценки соответствия квалификации педагога требованиям стандарта

Деятельность педагогов школы оценивается:

- По результатам обучения, воспитания и развития учащихся.
- По высоким учебным достижениям и победам в олимпиадах разного уровня (по отношению к способным учащимся).
- С использованием интегративных показателей, свидетельствующих о положительной динамике развития ребенка «был – стал» в рамках успешной работы педагога с психологом (по отношению к учащимся с ОВЗ)

Деятельность педагогов ДОУ оценивается:

- Комплексно - сочетание показателей динамики развития **интегративных качеств ребенка, положительного отношения ребенка к детскому саду и высокой степени активности и вовлеченности родителей** в решение образовательных задач и жизнь детского сада.

Обязательно обеспечение обратной связи с потребителями образовательных услуг – учащимися и их родителями, что предполагает **общественное участие в оценке квалификации педагога.**

Педагогический аудит



- Процедуры установления соответствия процесса и результатов профессиональной деятельности требованиям профессионального стандарта.
- Может быть проведен с применением различных методик оценивания – экспертной оценки, гуманитарная экспертиз, диагностическое оценивание, формирующее оценивание, суммирующее оценивание и т.п.
- Предполагает участие в этой процедуре субъектов оценивания – экспертов.

Проблемы аудита



- Каким требованиям должны удовлетворять педагоги, которые могут быть выдвинуты для выполнения функции эксперта, аудитора?
- Какая подготовка требуется для экспертов? Кто может оказать профессиональную помощь и поддержку в решении этой задачи?
- Кто в конкретном ОУ может стать экспертом?
- Как будем выбирать (назначать) экспертов?

Определение процедуры проверки соответствия соискателя требованиям стандарта



- Квалификационный экзамен
- Собеседование
- Открытый (пробный) урок или другое мероприятие
- Отчет о своей профессиональной компетентности, ценностях и навыках преподавания (до 10000 слов)
- Портфолио
- Эссе («Миссия педагога», «Мое педагогическое кредо» и т.п.)
- Интервью
- Письменное тестирование
- Тест практических умений

Изучение и обсуждение профессиональных стандартов в ОУ



- Семинары для всех категорий педагогов
- Обсуждение в микрогруппах (МО, группы по возрасту)
- Страницы на сайтах ОУ
- Круглые столы
- Дискуссионные площадки
- Проблемные семинары
- Интернет-форумы
- Фокус-группы он-лайн

На сайте ПРОФСТАНДАРТПЕДАГОГА.РФ представлены следующие шаги руководителя:



- 1. Провести разъяснительную работу в трудовом коллективе по вопросам введения эффективного контракта, соответствующего требованиям профстандарта педагога.
- 2. Создать на официальном сайте раздел «Оценка эффективности деятельности организации в условиях действия профстандарта педагога» для представления нормативных и распорядительных документов.
- 3. Проанализировать действующие трудовые договоры работников на предмет их соответствия ст. 57 ТК РФ (содержание ТД) и Приказу Минтруда РФ № 167н (рекомендации по оформлению трудовых отношений).
- 4. Разработать показатели эффективности труда педагогов в соответствии с требованиями профстандарта педагога.
- 5. С учетом разработанных показателей внести изменения в положение об оплате труда, положение о выплатах стимулирующего характера.

На сайте ПРОФСТАНДАРТПЕДАГОГА.РФ представлены следующие шаги руководителя:



- 6. Принять локальные нормативные акты, связанные с оплатой труда педагогического работника, с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профорганизации.
- 7. Конкретизировать трудовую функцию в соответствии с профстандартом педагога и условия оплаты труда работника.
- 8. Разработать индивидуальные трудовые договоры (дополнительные соглашения) с педагогическими работниками с учетом утвержденной формы примерного трудового договора, с использованием показателей и утвержденных критериев эффективности деятельности педагогических работников организации.
- 9. Утвердить измененные должностные инструкции.
- 10. Уведомить педагогических работников об изменении определенных условий трудового договора.
- 11. Заключить с работниками дополнительные соглашения.

Перечень нормативно-правовых документов, в которые следует внести изменения



- • Трудовой договор (или эффективный контракт) с педагогом
- • Положение об оплате труда
- • Порядок проведения аттестации
- • Должностная инструкция учителя
- • Номенклатура должностей
- • Штатное расписание
- • Устав образовательной организации /новая редакция/
- • Программа развития образовательной организации
- • Основная образовательная программа образовательной организации
- • Коллективный договор
- • Правила внутреннего трудового распорядка
- • Положение о конфликте интересов педагогического работника
- • Локальные акты, сопровождающие методическую работу, положения по органам местного самоуправления (совет педагогов, совет трудового коллектива)

Система профессионального роста педагога

Проект: 5 уровней квалификации



- **Входной (нулевой)** - специалист в качестве помощника учителя осуществляет деятельность со специалистом, который несет ответственность за реализацию программы).
- **Первый уровень** предполагает самостоятельное определение задач собственной работы (первый полностью ответственный уровень педагогической деятельности).
- **Второй уровень** предполагает самостоятельное компетентное осуществление учебной программы по предмету.
- **Третий уровень** включает в себя нижележащие уровни и является показателем компетентности специалиста по проектированию образовательных программ. Достижение данного уровня предполагает наличие опыта педагогической деятельности.
- **Четвертый уровень** связан с решением задач в области управления, то есть по реализации «содержательного» руководства деятельностью педагогов и заключается во владении навыками методической работы и наставничества.

Проект: 5 уровней квалификации



- «Входной/ нулевой» уровень, соответствующий новой должности – **ассистент учителя/ воспитателя.**
- Первый дифференцированный уровень соответствующий квалификационной категории, получившей условное название «Учитель (учитель, педагог, воспитатель)».
- Второй дифференцированный уровень квалификации соответствующий квалификационной категории «**Учитель со стажем**».
- Третий дифференцированный уровень соответствующий квалификационной категории с условным названием «**Учитель-методист**».
- Четвертый дифференцированный уровень квалификации соответствующий квалификационной категории с условным названием «**Учитель-наставник**».
 - **Действующая первая квалификационная категория соответствует второму и третьему дифференцированным уровням квалификации, а высшая квалификационная категория – четвертому уровню.**

В соответствии с действующим Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (Утвержден приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 № 276; зарегистрирован в Минюсте России 23 мая 2014)

- аттестация проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности или установления соответствия уровня квалификации педагогических работников требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям.
- Проведение аттестации педагогов работодателем на основе профессионального стандарта предусматривает оценку качества выполнения профессиональной деятельности по реализации трудовых функций и обязанностей, соответствующих должности и зафиксированных в должностной инструкции, трудовом договоре в форме эффективного контракта. Неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическими работниками должностных обязанностей учитывается при прохождении аттестации в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям.
- Оценка квалификации педагогических работников на установление квалификационных категорий (дифференцированных уровней квалификации) проводится **в форме профессионального экзамена.**

Повышение квалификации



- - традиционные программы повышения квалификации педагогических кадров;
- - программы циклов лекций-практикумов, семинаров-практикумов, организованных для формирования и развития **НОВЫХ профессиональных компетенций** педагогов и представителей администрации;
- - диагностические материалы, позволяющие выявить **профессиональные дефициты педагога** в методике самооценки, оценить качество мероприятий и педагогических продуктов, провести экспертирование инновационных материалов, самоэкспертизу, оценить эффективность действий на разных этапах;
- - сценарии и методические подсказки по проведению мероприятий, конкурсов и проектов, организованных на базе образовательных учреждений, призванных выявлять и распространять **лучшие педагогические практики**, разработанных в результате опытно-экспериментальной работы

Квалификация педагога – отражает уровень профессиональной подготовки учителя и его готовность к труду в сфере образования. Квалификация учителя складывается из его профессиональных компетенций.

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



Главное условие:



Организация совместной, в идеале – коллективной как высшего вида совместной деятельности педагогов ОУ.

Поэтому первоначальными задачами руководителей становится то, чтобы, во-первых, педагоги захотели участвовать в этой работе, а во-вторых, чтобы они захотели работать вместе с коллегами.

В решении первой задачи можно выделить

два основных подхода: «изнутри» (мотивирование) и «снаружи» (стимулирование).

Полезно вспомнить:



- Методы стимулирования являются лишь дополнительными методами и не работают без основных – методов формирования сознания и мотивации деятельности, и методов организации деятельности и поведения
- Основных методов стимулирования два: поощрение и соревнование, а наказание – это метод торможения
- В гуманистической педагогической системе единственно возможное наказание – это лишение поощрения
- Главное – внутреннее, психологическое переживание: желание работать качественно, развиваться, становится лучше, успешнее, приносить пользу и радость людям; не повторять ошибок и исправлять или компенсировать вред, если он все-таки нанесен.

Мотивация и мотивирование



Отрицательная мотивация

Положительные стимулы порождают положительные мотивы, а заодно ориентацию на успех; отрицательные стимулы (угроза, наказание) порождают отрицательные мотивы – избегание неприятностей – порождает ориентацию на поражение. Переходный - мотив долга и ответственности – тяжелая мотивация для личности

Положительная мотивация

интерес,
мотивы саморазвития,
самоутверждения,
самопознания, самовыражения,
самосовершенствования
(условно мотивы самовоспитания),
мотивы развития карьеры,
мотивы успеха, мотивы общения, соревнования,
широкие социальные мотивы.

Стимулирование



Материальные стимулы

отход от уравнилельных принципов и внутришкольное нормотворчество:

локальные акты, издание приказов, система отслеживания активности и достижений, система эффективных контрактов, разработка внутренних для ОО критериев и процедур оценки качества деятельности педагогов

Моральные стимулы

должно преобладать, должно быть действительно привлекательным и разнообразным, богатым, но в то же время упорядоченным:

проведение мастер-классов, выступления на педсовете, конференции, публикации, экскурсионные поездки, материалы на сайте школы, а не только сертификаты и грамоты

На начальном этапе, когда ПК только приступает к такой работе необходимо:



- а) ценностное и понятийное самоопределение участников и согласование позиций по целям, принципам, понятиям;
- б) проблемный анализ ситуации в учреждении, поиск ресурсов и определение возможных рисков;
- в) совместное определение конкретных целей и задач, исходя из ценностного самоопределения и проблемного анализа;
- г) распределение ролей, участков работы, распределение по группам с возможностью выбора с учетом личных интересов;
- д) повышение квалификации всего коллектива в плане содержания, назначения, порядка введения и ожидаемых результатов внедрения профессионального стандарта, формирования инновационного мышления.

Условия:



- **Психологические:**

- сформировать осознание учителями необходимости ведения этой работы, сделать привлекательным участие в ней, раскрыть ее возможности для каждого и для школы в целом

- **Организационные:**

- эту работу надо грамотно организовать. Раз это должна быть деятельность педагогов, то они и должны стать ее подлинными субъектами. А для этого они должны участвовать не только в ее осуществлении, но и в целеполагании, планировании, разработке документов, выборе процедур аудита и критериев оценки, отслеживании результатов, их анализе и оценке.
- применение техник индивидуального подхода, организационной психологии (фасилитации, модерации), педагогики поддержки, и успеха (помощь, шефство, содействие, поддержка, обеспечение успешности)
- Развитие руководителей, которые должны быть способны производить оценку индивидуальных ресурсов, оказывать помощь в выстраивании индивидуального маршрута развития педагога, его индивидуальной карьеры.

*Перед прошлым сними шляпу,
перед будущим засучи рукава.*

Генри Луис Менкен



Благодарю за внимание!

