

# 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!**

