

Новый профессиональный стандарт педагога как ресурс развития профессиональной компетенции педагогических работников

Часть 1.

Предпосылки разработки и внедрения профессионального стандарта в системе образования

Что значит быть хорошим учителем? Уже начиная с 30-х годов XX века, в нашей стране изучался этот вопрос. Старшеклассникам предлагалось написать сочинение на тему «Мой учитель». Ученики того времени, по данным Г.С. Прозорова, включали в портрет хорошего учителя знание предмета и владение методикой, хорошие взаимоотношения с учащимися; умение правильно оценивать знания учащихся, дисциплинированность, их внешний вид.

В 40-е годы ученики в учителе ценили знание предмета, общую эрудицию, политическую зрелость. Среди черт, характеризующих идеального учителя в глазах школьников 60-х годов, описаны следующие: уравновешенность, гармоничность, авторитет, знание предмета, сильная воля, храбрость, остроумие, приятная наружность, понимание своих учеников, умение говорить логично и выразительно, требовательность самостоятельности, любовь к педагогической работе.

В 70-е годы после проведения аналогичного исследования, по данным Ж. Лендел, портрет хорошего учителя описывался детьми набором следующих качеств: справедливый, умный, энергичный, требовательный, авторитетный, хороший организатор, приветливый, любящий детей и свой предмет.

О результатах аналогичного исследования, проведенного в 1986 г., Д.В. Колесов и И.Ф. Мягков писали, что пятиклассникам импонировали в личности учителя сочетание строгости с душевностью, добротой и уважением к ученикам. Шестиклассники наряду со строгостью ценили справедливость, доброту, эрудицию, взаимопонимание, аккуратность. И далее добавляли, что основой для формирования отрицательного отношения к учителям были: невнимание, нечестность, равнодушие, склонность к нравоучениям. Ребята акцентировали внимание на таких негативных качествах учителя как несправедливость, грубость, отсутствие индивидуального подхода, несдержанность.

Данные исследования, проведенного Г.И. Михалевской в 1996 г., в котором школьникам предлагалось ранжировать качества учителя по степени

их важности для ученика, показывают, что первые места ученики отводят доброте, внимательности, чувству юмора, такту.

Школа XXI века приобретает новый, современный облик, меняются и её ученики. Современные дети модернизированы, шагают в ногу со временем: они без труда смогли овладеть сотовыми телефонами, Интернетом, различными компьютерными программами, электронными книгами. Естественно, что современная школа диктует новые требования к работе учителя. В стремительно меняющемся открытом мире главным профессиональным качеством, которое педагог должен 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.

Важными чертами современного педагога являются: постоянное самообразование, самосовершенствование, самокритичность, эрудиция, целеустремленность и овладение новыми современными технологиями. И самое главное - современный педагог должен шагать в ногу со временем. Учитель - это не только человек, который обладает внушительным багажом знаний и постоянно занимается самообразованием, но и профессионал, в совершенстве владеющий психолого-педагогическими компетенциями, призванными помочь ему в решении стоящих перед ним новых проблем.

На современном этапе модернизации образования общество нуждается в педагогах нового формата. Впервые в российском образовании разрабатывается концепция и содержание профессионального стандарта педагога.

Появление профессиональных стандартов – это не новинка, придуманная именно в России, а сложившаяся мировая практика. Самый передовой опыт на сегодняшний день по профессиональным стандартам в Великобритании.

В середине XX века в нашей стране были созданы квалификационные справочники. Единицей описания в них стала «должность» (для рабочих – «профессия»). Квалификационные характеристики должностей в области образования были обновлены в 2010–2011 гг., однако идеология их разработки осталась прежней: справочники ограничиваются слабо структурированным, фрагментарным описанием должностных обязанностей, знаний, требований к образованию и стажу работы. Они не содержат перечня трудовых функций, выполнение которых обеспечивает достижение цели

профессиональной деятельности. Как показывает практика, даже узнать должность по ее описанию не всегда удается. Это затрудняет использование квалификационных характеристик должностей для решения задач управления персоналом, разработки и обновления образовательных программ, обеспечивающих подготовку и повышение квалификации кадров.

Профессиональные стандарты – документы нового типа, системно представляющие актуальную информацию о требованиях трудовой деятельности. Профессиональные стандарты начали разрабатываться в России в середине 90-х годов прошлого века. Инициаторами их создания выступили представители бизнес-сообщества. В рамках реализации Соглашения о взаимодействии между Министерством образования и науки России и Российским союзом промышленников и предпринимателей разработанные и утвержденные профессиональные стандарты рекомендовано использовать при создании соответствующих государственных образовательных стандартов и профессиональных образовательных программ. С учетом значительной доли государственных структур и организаций с государственным участием в российской экономике в 2012 году принято политическое решение об активном вхождении государства в процесс развития национальной системы квалификаций.

Профессиональные стандарты в нашей стране разрабатываются в соответствии с п.1 Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики». Координирует разработку профессиональных стандартов Министерство труда России, и его основная цель – планомерно внедрять профессиональные стандарты во все области экономики.

В декабре 2012 г. внесены изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации: глава 31 дополнена статьей 195.1. Понятия квалификации работника, профессионального стандарта, согласно которой:

профессиональный стандарт – это характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнение определенной трудовой функции,

а квалификация работника – это уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника.

В профессиональном стандарте описаны трудовые функции по определенному виду деятельности, а также требования к знаниям, навыкам и опыту работы специалистов, выполняющих эти функции.

В профессиональном стандарте педагога определены основные требования к квалификации. Профстандарт призван повысить мотивацию

педагогических работников к труду и качеству образования; установить единые требования к содержанию и качеству профессиональной педагогической деятельности для оценки уровня квалификации педагогов при приёме на работу и при аттестации, планировании карьеры, для формирования должностных инструкций и разработки федеральных государственных образовательных стандартов педагогического образования. Профессиональный стандарт является инструментом реализации стратегии образования в меняющемся мире, инструментом повышения качества образования и выхода отечественного образования на международный уровень.

В перспективе внедрение профессиональных стандартов должно привести к увеличению числа высококвалифицированных работников и повышению производительности труда. Проекты стандартов могут разрабатываться объединениями работодателей, работодателями, профессиональными сообществами, саморегулируемыми организациями и иными некоммерческими организациями с участием образовательных организаций профессионального образования и других заинтересованных организаций. Методика разработки профессиональных стандартов предусматривает их широкое публичное обсуждение. Таким образом, на смену общественному формату разработки профессиональных стандартов пришел государственно-общественный.

В сфере образования утверждены **4 профессиональных стандарта:**

Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)	Приказ Минтруда России N 544н от 18.10.2013 г.
Педагог-психолог (психолог в сфере образования)	Приказ Минтруда России N 514н от 24.07.2015 г.
Педагог дополнительного образования детей и взрослых.	Приказ Минтруда России N 613н от 08.09.2015 г.
Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования.	Приказ Минтруда России N 608н от 08.09.2015 г.

Профессиональные стандарты применяются 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 **с 1 января 2017 года.**

В работе над содержанием профессионального стандарта педагога приняли участие заслуженные педагоги, ведущие представители экспертного сообщества. Рабочую группу по разработке концепции и содержания профессионального стандарта педагога возглавил Е.А. Ямбург, директор Центра образования № 109 города Москвы, член Общественного совета при Министерстве образования и науки Российской Федерации.

Часть №2.

Нормативные правовые документы, регламентирующие использование профессионального стандарта

В государственной программе Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 гг. определены основные задачи в области повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций.

Достижению результатов выполнения одного из приоритетных направлений вышеуказанной программы – внедрению профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» - способствует разработка нормативной и методической документации, регламентирующей использование профессионального стандарта педагога.

Разработка пакета документов по обеспечению внедрения профессионального стандарта в системе образования направлена на реализацию задач *Комплексной программы повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций на 2015-2020 гг. (программа утверждена заместителем Председателя Правительства Российской Федерации О.Г. Голодец 28 мая 2014 г. №3241п-П8; далее Комплексная программа)*

Профессиональный стандарт педагога – это сложный регулятор большого числа вопросов педагогической работы: трудоустройства педагогов, определения его должностных обязанностей, аттестации, оценки труда, оплаты труда и т.д.

В соответствии с Комплексной программой внедрение профессионального стандарта педагога должно не просто повысить эффективность работы педагога, но создать принципиально новые механизмы модернизации педагогического образования и организации

профессиональной деятельности педагога с опорой на профессиональный стандарт.

В процессе применения профессионального стандарта педагога предусмотрены изменения в системе подготовки и повышения квалификации педагогических кадров, организации труда педагогов на реальных рабочих местах, решены задачи изменения оценки и оплаты труда педагогических работников, номенклатуры и замещения должностей, процедур аттестации и сертификации квалификаций, базирующихся на содержании и требованиях профстандарта педагога. Разработаны предложения модернизации форм трудовых отношений на основе эффективного контракта.

В 2015 году по результатам первого и второго этапов внедрения профессионального стандарта педагога при активном участии субъектов Российской Федерации разработан *следующий перечень нормативной и методической документации*, регламентирующий использование профстандарта педагога в соответствии с требованиями Комплексной программы повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций:

- Предложения по введению дифференцированных уровней квалификации профессионального стандарта (отраслевая рамка стандарта).
- Требования к формированию федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования по укрупненной группе направлений подготовки и специальностей «Образование и педагогические науки» на основе профессионального стандарта.
- Рекомендации по оценке и самооценке уровня профессиональных квалификаций педагога (учитель, воспитатель) с учетом нового законопроекта «Об оценке профессиональной квалификации на соответствие профессиональным стандартам и внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации».
- Модель квалификационного (профессионального) экзамена на определение квалификационного уровня педагога.
- Предложения по организации нового порядка аттестации, основанные на профстандарте педагога.
- Примерные документы для оформления трудовых отношений и рекомендации по их составлению и применению на разных уровнях.

К данному перечню нормативных документов по решению подкомиссии Министерства образования и науки Российской Федерации по разработке и применению профессиональных стандартов работников сферы образования разработаны методические материалы (методические рекомендации,

методические письма, инструктивные материалы, модели и концепции), обеспечивающие решение основных задач управления качеством образования.

Таким образом, разработанный пакет документов является минимальной необходимой нормативной, методической и аналитической базой, позволяющей руководителям образовательных организаций при применении профессионального стандарта педагога осуществлять основные функции управления образовательным процессом (в том числе по формированию кадровой политики), педагогическим работникам осуществлять профессиональное развитие, формировать индивидуальную карьеру, а органам управления образованием обеспечивать качество работы образовательных организаций.

Данный пакет нормативных документов рекомендуется к использованию образовательными организациями, организациями, осуществляющими образовательную деятельность, органами управления образованием субъектов Российской Федерации.

Документы федерального уровня:

1. Федеральный закон №273 "Об образовании в Российской Федерации".
2. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от «18» октября 2013 г. № 544н «Об утверждении профессионального стандарта педагога (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)».
3. Комплексная программа повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций № 3241п-П8 от 28 мая 2014 г.
4. Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы (Распоряжение Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р).
5. Примерная форма трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения (эффективный контракт), утвержденная распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования оплаты в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 гг.».
6. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

7. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении порядка аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».
8. Постановление Правительства РФ от 30.12.2005 г. № 850 «О вознаграждении педагогических работников федеральных государственных общеобразовательных учреждений за выполнение функций классного руководителя».
9. Приказ Министерства образования и науки РФ от 27.03.2006 г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».
10. Постановление Правительства РФ от 26.10.2013 г. № 963 «О предоставлении компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения педагогическим работникам, руководителям, заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений и их заместителям, состоящим в штате по основному месту работы в федеральных государственных образовательных организациях, проживающим и работающим по трудовому договору в сельских населенных пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа)».
11. Постановление Правительства РФ от 08.08.2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».
12. Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».
13. Постановление Правительства РФ от 04.04.2003 г. № 197 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».
14. Постановление Правительства РФ от 15.04.2014 г. № 295 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2013 - 2020 годы».
15. Приказ Министерства образования и науки России от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Документы регионального уровня – это нормативные документы, определяющие регламент предоставления государственной услуги «Аттестация педагогических кадров».

Документы локального уровня (уровень организации):

- трудовой договор (или эффективный контракт) с педагогом;
- положение об оплате труда;
- порядок проведения аттестации;
- должностная инструкция учителя;
- номенклатура должностей;
- штатное расписание;
- устав образовательной организации в новой редакции;
- 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).

В связи с тем, что подходы к использованию профессионального стандарта могут лежать как в области регулирования деятельности педагога, так и в области развития и совершенствования качества профессиональной деятельности, профессиональному сообществу должны быть представлены конкретные и прозрачные механизмы использования стандарта, отражающие его влияние на оценку квалификации специалиста и качество профессиональной деятельности.

Одним из таких механизмов, непосредственно вытекающих из результатов внедрения профессионального стандарта, является механизм совершенствования отношений работника и работодателя на конкретном рабочем месте – процедура описания должности в конкретной образовательной организации и формирование должностной инструкции как основной части трудового договора.

Описание профессиональной деятельности в современных подходах строится с опорой на схему «субъект профессиональной деятельности – профессиональная среда». При этом под субъектом деятельности понимается работник, а под профессиональной средой – технологии и средства деятельности. Однако, такой подход, вполне подходящий для описания вида и содержания профессиональной деятельности в целом, оказывается малопродуктивным при анализе и описании реальных отношений работника и администратора (работодателя) на конкретном рабочем месте.

Для расширения возможностей психологического анализа следует признать, что описание и анализ деятельности, в том числе, профессиональной деятельности, должны учитывать, как минимум, два уровня – общий, определяющий особенности данного вида профессиональной деятельности, и локальный, определяющий особенности реальных отношений работника на конкретном рабочем месте.

На *общем уровне* специфицируются профиль организации, работники (персонал, специалисты, штатное расписание и др.), общие описания трудовых функций и трудовых действий, а также требования, важные для эффективного их выполнения (то есть требования к профессионалу, любому работнику-специалисту данной профессии).

На *локальном уровне* описываются структуры и регуляторы отношений работника и работодателя на конкретном рабочем месте в данной организации – профессиональные задачи и конкретные условия их выполнения, характеристика рабочего места, средства и методы работы, требования к персоналу, перечень должностей, объем выполняемых работ и порядок оплаты труда, процедуры отбора и расстановки кадров, в том числе, при замещении и освобождении от должности и другие составляющие трудового договора. При этом наиболее сложным вопросом становится согласование требований со стороны работодателя к работнику и его квалификации при занятии данной должности и требований со стороны работника к объемам и условиям работы, оценке качества и оплате его труда.

Для решения перечисленных вопросов предлагается ввести ключевое для локального уровня понятие – *профессиональная роль работника в данной организации*. Профессиональная роль предполагает описание конкретных профессиональных задач, предлагаемых для решения на данном рабочем месте в данной организации и является важнейшим звеном конкретизации отношений работника и работодателя. *Перечень профессиональных задач* и *перечень должностей* становятся двумя основаниями выбора работника при заключении трудового договора.

Перечень профессиональных задач формулируется, составляется и согласовывается работодателем и работником:

- на основании *профиля* и программы развития организации с учетом требований *профессионального стандарта* – трудовых функций и трудовых действий, необходимых для решения данных задач;
- на основании перечня предлагаемых (имеющихся) должностей, имеющих в штатном расписании и перспектив развития организации.

С учетом разработанных ранее моделей и рекомендаций по апробации и внедрению профессионального стандарта педагога *профессиональная роль*

и определенный ею перечень профессиональных задач позволяют связать требования профессионального стандарта данной профессии с работой в конкретной должности в данной организации.

Таким образом, каждая должность наполняется содержательным описанием тех профессиональных задач, которые должны быть выполнены работником, и это содержание становится основной частью должностной инструкции (должностных требований), согласованной с профессиональным стандартом реализуемой профессиональной деятельности в данной организации.

Должностная инструкция – это документ, регламентирующий деятельность каждой должности и содержащий требования к работнику, занимающему эту должность. Должностные инструкции для педагогов должны быть составлены на основе требований Трудового кодекса Российской Федерации, федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» №273 от 29.12.2012, требований профессионального стандарта педагога к выполняемой профессиональной деятельности (трудовой функции).

Составление и оформление должностной инструкции производится с учетом требований государственного стандарта РФ к организационно-распорядительной документации. Стандарт устанавливает набор обязательных правил оформления отдельных реквизитов организационно-распорядительной документации, а также требования к структуре текста должностной инструкции.

Структура текста документа включает в себя следующие обязательные разделы:

- общие положения;
- функции;
- должностные обязанности;
- права;
- ответственность;
- взаимоотношения (связи по должности).

В разделе «Общие положения»

– устанавливается сфера деятельности данного работника, полностью указывается его должность в соответствии со штатным расписанием, указывается полное название структурного подразделения с учетом наличия структурного деления подразделений на группы, отделы, департаменты, блоки;

- обозначается порядок назначения на должность и освобождения от занимаемой должности, порядок согласования кандидатуры на данную должность;
- указывается наименование должности, которую замещает и которой замещается в случае необходимости данный работник;
- определяются квалификационные требования, уровень знаний и навыков;
- указывается должность непосредственного руководителя работника и должностные лица, которыми он руководит, указывается должность руководителя, от которого данный работник может получать дополнительные распоряжения, а также приоритетность выполнения распоряжений;
- перечисляются нормативные документы (внутренние и государственные), которыми руководствуется работник в своей деятельности.

В разделе «Функции» определяются направления деятельности работника в соответствии с функциями структурного подразделения, закрепленного в Положении о структурном подразделении; перечисляются функции (трудовые функции, заявленные в профстандарте педагога), которые полностью или частично выполняются работником, занимающим данную должность; формулируются основные задачи работника данной должности, предмет его деятельности, участок работы.

В разделе «Должностные обязанности» перечисляются конкретные функциональные обязанности (трудовые действия, соответствующие выполняемой трудовой функции и зафиксированные в профстандарте педагога), которые выполняет работник, занимающий данную должность - используются формулировки: «ведет подготовку ...», «организует...», «изучает...», «анализирует...», «разрабатывает рекомендации...», «осуществляет поиск...», «привлекает ...» и т.п.

Там же указывается форма участия работника в управленческом процессе или выполняемые им роли. Например, «руководит...», «утверждает...», «обеспечивает...», «подготавливает...», «рассматривает...», «исполняет...», «контролирует...», «согласовывает...», «представляет...», «курирует...» и т.д.

Описание должностных обязанностей должно быть согласовано с функциями структурного подразделения, в которое входит данная должность.

Обязательный блок включает перечень обязанностей, указанных в статье № 48 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации». Педагог:

- осуществляет свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивает в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предметов, курсов, дисциплин (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;
- соблюдает правовые, нравственные и этические нормы, следует требованиям профессиональной этики;
- уважает честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- развивает у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формирует гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, культуру здорового и безопасного образа жизни;
- применяет педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- учитывает особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдает специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействует при необходимости с медицинскими организациями;
- систематически повышает свой профессиональный уровень;
- проходит аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
- в соответствии с трудовым законодательством проходит предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;
- проходит в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- соблюдает устав образовательной организации, положение о специализированном структурном образовательном подразделении организации, осуществляющей обучение, правила внутреннего трудового распорядка.

В разделе «Права» определяются права, предоставляемые работнику для выполнения возложенных на него функций и обязанностей. Например, право подписи или согласования финансовых, организационно-

распорядительных, нормативных и иных внутренних и внешних документов, предоставляемое работнику в соответствии с занимаемой должностью.

Перечисляются основные права, предоставляемые данной должности, по отношению к другим функциональным подразделениям организации или внешним организациям. Права ограничиваются согласно принятому в организации порядку учредительным, уставным, договорным, нормативным и другим документам.

Обязательный блок для педагогических работников включает следующие формулировки трудовых прав, указанные в статье № 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»:

- право на сокращенную продолжительность рабочего времени;
- право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;
- право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;
- право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;
- иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации.

В разделе «Ответственность» указываются виды ответственности, которую несет работник за качество и своевременность выполнения возложенных на него обязанностей, нарушение трудовой дисциплины, утерю или порчу вверенных ему материальных ценностей, документов и т.д. в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и внутренними нормативными документами.

Для материально ответственных должностей в обязательном порядке указывается необходимость заключения Договора о полной индивидуальной или коллективной материальной ответственности.

Указывается ответственность работника за разглашение служебной и коммерческой тайны организации и иных сведений, которые могут нанести ущерб или повлиять на авторитет организации.

Для педагогических работников в обязательном порядке указывается ответственность педагогических работников, зафиксированная в федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации»:

- за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральными законами;
- за оказание платных образовательных услуг обучающимся в данной организации, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника;
- за использование образовательной деятельности для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

Особым пунктом следует указать, что в соответствии с действующим законодательством, работник несет ответственность:

- за разглашение сведений конфиденциального характера, утрату документов, содержащих такие сведения, нарушение установленных правил обращения с конфиденциальной информацией; передачу посторонним лицам любых документов компании, не предусмотренную законодательством или интересами компании;
- за сбор сведений, составляющих коммерческую тайну, если данная информация не является необходимой для осуществления работником своих должностных обязанностей;
- за незаконное получение денег, ценных бумаг, иного имущества, а равно незаконное пользование услугами имущественного характера; за

совершение действий или бездействия в связи с занимаемым служебным положением;

- за неправомерный доступ к компьютерной информации, создание, использование и распространение вредоносных программ для ПК, нарушение правил эксплуатации ПК или их сети;
- за разглашение персональных данных другого лица.

В разделе «Взаимоотношения» (связи по должности) перечисляется круг должностных или юридических лиц (внутри и вовне организации), с которыми работник вступает в служебные взаимоотношения и обменивается информацией.

Должностные инструкции иницируются и разрабатываются руководителями структурных подразделений в сотрудничестве с отделом кадров. Ответственные работники отдела кадров оказывают консультационную помощь при разработке должностных инструкций и участвуют в их согласовании.

Не допускается составление одной инструкции сразу для нескольких должностей. Для каждой должности в штатном расписании организации составляется отдельная инструкция.

Должностные инструкции должны быть заменены и заново утверждены в следующих случаях:

- изменение организационной структуры;
- изменение наименования организации или структурного подразделения;
- изменение наименования должности;
- расширение полномочий должности или изменение обязанностей;
- изменение функций подразделения, затрагивающие функциональные обязанности должности.

Основой реализации дифференцированного подхода к выполняемой трудовой функции является идея эффективного контракта, который призван стимулировать повышение качества работы педагогов.

Эффективный контракт не является новой правовой формой трудового договора, а включает изменения, касающиеся заработной платы и условий ее выплаты.

Эффективный контракт - это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и

качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

Нормативная база эффективного контракта в сфере образования определена рядом документов:

1. Указом Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

2. Государственной программой Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 15.05.2013 г. № 792-р;

3. Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утв. распоряжением Правительства РФ от 26.11. 2012 г. № 2190-р;

4. Приказом Минтруда России №167н от 26 апреля 2013 г. «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;

5. Письмом Министерства образования и науки России от 12 сентября 2013 года № НТ-883/17 «О реализации части 11 статьи 108 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»».

6. Показателями эффективности деятельности подведомственных государственных, муниципальных учреждений образования, утвержденными органами местного самоуправления.

В эффективном контракте с учетом профессионального стандарта должны быть уточнены и конкретизированы:

- трудовая функция;
- показатели и критерии оценки эффективности деятельности;
- размер и условия выплат стимулирующего и компенсационного характера, определенные с учетом рекомендуемых показателей.

Конкретизация выплат стимулирующего и компенсационного характера осуществлена в приказе Минтруда России № 167н от 26.04.2013 г. «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта».

Часть 3.

Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)», общие положения

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 квалификационные характеристики и должностные инструкции с дополнительными функциональными обязанностями, отвлекающими от непосредственной работы с детьми, не отвечают духу времени.

Профессиональный стандарт педагога, который должен прийти на смену вышеуказанным документам, призван, прежде всего, раскрепостить педагога, дать новый импульс его развитию.

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 (мегаполисы, районы с преобладанием сельского населения, моноэтнические и полиэтнические регионы накладывают свою специфику на труд 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, 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 компетенций, таких как готовность учить всех без исключения детей, вне зависимости от их склонностей, способностей, особенностей развития, ограниченных возможностей.

В область применения профессионального стандарта входит сфера дошкольного, начального и общего среднего образования.

Профессиональный стандарт педагога выполняет функции, призванные:

- преодолеть технократический подход в оценке труда педагога;
- обеспечить координированный рост свободы и ответственности педагога за результаты своего труда;
- мотивировать педагога на постоянное повышение квалификации.

Профессиональный стандарт педагога может применяться:

- при приеме на работу в общеобразовательное учреждение на должность «педагог»;
- при проведении аттестации педагогов образовательных учреждений региональными органами исполнительной власти, осуществляющими управление в сфере образования;
- при проведении аттестации педагогов самими образовательными организациями, в случае предоставления им соответствующих полномочий.

Профессиональный стандарт применяется с целью:

- определять необходимую квалификацию педагога, которая влияет на результаты обучения, воспитания и развития ребенка;
- обеспечить необходимую подготовку педагога для получения высоких результатов его труда;

- обеспечить необходимую осведомленность педагога о предъявляемых к нему требованиях;
- содействовать вовлечению педагогов в решение задачи повышения качества образования.

Структура профессионального стандарта педагога.

Профессиональный стандарт педагога содержит описание трудовых функций педагогов, в том числе учителей математики (модуль «Предметное обучение. Математика») и учителей русского языка (модуль «Предметное обучение. Русский язык») и состоит из 4 разделов:

I. Общие сведения.

II. Описание трудовых функций, входящих в профессиональный стандарт (функциональная карта вида профессиональной деятельности).

III. Характеристика обобщенных трудовых функций.

IV. Сведения об организациях-разработчиках профессионального стандарта.

Разработчиком профстандарта педагога является Государственное бюджетное образовательное учреждение города Москвы Центр образования N 109, а ответственной организацией-разработчиком — Государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования города Москвы «Московский городской психолого-педагогический университет».

Профстандарт педагога обязателен к применению образовательными организациями, организациями, осуществляющими образовательную деятельность, по оказанию образовательные услуг по основным общеобразовательным программам в области дошкольного и начального общего образования, основного общего и среднего общего образования.

3.1. Содержание профессионального стандарта педагога

В структуру утвержденного профессионального стандарта педагога входит четыре уровня образования (дошкольное, начальное, основное и среднее основное образование), модули предметного обучения по математике и русскому языку, описание трудовых функций или функциональной карты вида профессиональной деятельности в традиционной триединой цели обучения, воспитания и развития, а также требований к образованию и обучению педагога, его опыта и условий допуска к работе. Все эти компоненты документа направлены на достижение поставленной цели: «оказание образовательных услуг по основным общеобразовательным программам образовательными организациями (организациями, осуществляющими обучение)».

Если проанализировать представленные положения документа, можно сделать вывод о положительном контексте развития и подготовки педагогов новой формации. Это будут настоящие педагоги нового времени. С одной стороны, в профстандарте учитываются современные реалии российского образования, а по замыслу разработчиков и международные нормы. Это повышение статуса непрерывного образования, «установка обучающихся на коммуникацию в максимально широком контексте, в том числе в гипермедиаформате», применение разнообразных форм, методов и средств ИКТ в организации целостного образовательного процесса. С другой стороны, профстандарт впервые нормативно закрепляет основные и специальные педагогические характеристики квалификации работающего педагога, создающие основу для его постоянного саморазвития и непрерывного обучения.

Содержание профстандарта педагога отражает:

- обучение;
- воспитательную работу;
- развитие личностных качеств и профессиональных компетенций, необходимых педагогу для осуществления развивающей деятельности;
- профессиональные компетенции педагога, отражающие специфику работы в начальной школе;
- профессиональные компетенции педагога дошкольного образования (воспитателя), отражающие специфику работы на дошкольном уровне образования;
- профессиональные компетенции педагога, отражающие специфику работы учителя в основной и средней школе;
- профессиональные компетенции педагога, отражающие специфику работы учителя русского языка;
- профессиональные компетенции педагога, отражающие специфику работы учителя математики.

Описание обобщенных трудовых функций включает наименование функции, уровень квалификации, возможные наименования должностей, требования к образованию, обучению и опыту практической работы, а также особые условия допуска к работе. Обобщенные трудовые функции подразделяются на отдельные трудовые функции.

Характеристики конкретных трудовых функций содержат описание трудовых действий, необходимых умений и знаний и др.

Часть первая: обучение.

Педагог должен:

1. Иметь высшее образование. Педагогам, имеющим среднее специальное образование и работающим в настоящее время в дошкольных организациях и начальной школе, должны быть созданы условия для его получения без отрыва от своей профессиональной деятельности.
2. Демонстрировать знание предмета и программы обучения.
3. Уметь планировать, проводить уроки, анализировать их эффективность (самоанализ урока).
4. Владеть формами и методами обучения, выходящими за рамки уроков: лабораторные эксперименты, полевая практика и т.п.
5. Использовать специальные подходы к обучению, для того чтобы включить в образовательный процесс всех учеников: со специальными потребностями в образовании; одаренных учеников; учеников, для которых русский язык не является родным; учеников с ограниченными возможностями и т.д.
6. Уметь объективно оценивать знания учеников, используя разные формы и методы контроля.
7. Владеть ИКТ-компетенциями.

Часть вторая: воспитательная работа.

Педагог должен:

1. Владеть формами и методами воспитательной работы, используя их как на уроке, так и во внеклассной деятельности.
2. Владеть методами организации экскурсий, походов и экспедиций.
3. Владеть методами музейной педагогики, используя их для расширения кругозора учащихся.
4. Эффективно регулировать поведение учащихся для обеспечения безопасной образовательной среды.
5. Эффективно управлять классом с целью вовлечения учеников в процесс обучения и воспитания, мотивируя их учебно-познавательную деятельность. Ставить воспитательные цели, способствующие развитию учеников, независимо от их происхождения, способностей и характера, постоянно искать педагогические пути их достижения.
6. Устанавливать четкие правила поведения в классе в соответствии со школьным уставом и правилами поведения в образовательной организации.
7. Оказывать всестороннюю помощь и поддержку в организации ученических органов самоуправления.
8. Уметь общаться с детьми, признавая их достоинство, понимая и принимая их.
9. Уметь находить (обнаруживать) ценностный аспект учебного знания и информации и обеспечивать его понимание и переживание учащимися.

10. Уметь проектировать и создавать ситуации и события, развивающие эмоционально-ценностную сферу ребенка (*культуру переживаний и ценностные ориентации ребенка*).
11. Уметь обнаруживать и реализовывать (*воплощать*) воспитательные возможности различных видов деятельности ребенка (учебной, игровой, трудовой, спортивной, художественной и т.д.).
12. Уметь строить воспитательную деятельность с учетом культурных различий детей, половозрастных и индивидуальных особенностей.
13. Уметь создавать в учебных группах (классе, кружке, секции и т.п.) детско-взрослые общности учащихся, их родителей и педагогов.
14. Уметь поддерживать конструктивные воспитательные усилия родителей (лиц, их заменяющих) учащихся, привлекать семью к решению вопросов воспитания ребенка.
15. Уметь сотрудничать (*конструктивно взаимодействовать*) с другими педагогами и специалистами в решении воспитательных задач (*задач духовно-нравственного развития ребенка*).
16. Уметь анализировать реальное состояние дел в классе, поддерживать в детском коллективе деловую дружелюбную атмосферу.
17. Уметь защищать достоинство и интересы учащихся, помогать детям, оказавшимся в конфликтной ситуации и/или неблагоприятных условиях.
18. Поддерживать уклад, атмосферу и традиции жизни школы, внося в них свой положительный вклад.

Часть третья: развитие (личностных качеств и профессиональных компетенций, необходимых педагогу для осуществления развивающей деятельности).

1. Готовность принять разных детей, вне зависимости от их реальных учебных возможностей, особенностей в поведении, состояния психического и физического здоровья. Профессиональная установка на оказание помощи любому ребенку.
2. Способность в ходе наблюдения выявлять разнообразные проблемы детей, связанные с особенностями их развития.
3. Способность оказать адресную помощь ребенку своими педагогическими приемами.
4. Готовность к взаимодействию с другими специалистами в рамках психолого-медико-педагогического консилиума.
5. Умение читать документацию специалистов (психологов, дефектологов, логопедов и т.д.).
6. Умение составлять совместно с другими специалистами программу индивидуального развития ребенка.

7. Владение специальными методиками, позволяющими проводить коррекционно-развивающую работу.
8. Умение отслеживать динамику развития ребенка.
9. Умение защитить тех, кого в детском коллективе не принимают.
10. Знание общих закономерностей развития личности и проявления личностных свойств, психологических законов периодизации и кризисов развития, возрастных особенностей учащихся.
11. Умение использовать в практике своей работы психологические подходы: культурно-исторический, деятельностный и развивающий.
12. Умение проектировать психологически безопасную и комфортную образовательную среду, знать и уметь проводить профилактику различных форм насилия в школе.
13. Умение (совместно с психологом и другими специалистами) осуществлять психолого-педагогическое сопровождение образовательных программ начального и среднего общего образования, в том числе программ дополнительного образования.
14. Владение элементарными приемами психодиагностики личностных характеристик и возрастных особенностей учащихся, осуществление совместно с психологом мониторинга личностных характеристик ребенка.
15. Умение (совместно с психологом и другими специалистами) составить психолого-педагогическую характеристику (портрет) личности учащегося.
16. Умение разрабатывать и реализовывать индивидуальные программы развития с учетом личностных и возрастных особенностей учащихся.
17. Умение формировать и развивать универсальные учебные действия, образцы и ценности социального поведения, навыки поведения в мире виртуальной реальности и социальных сетях, навыки поликультурного общения и толерантность, ключевые компетенции (по международным нормам) и т.д.
18. Владение психолого-педагогическими технологиями (в том числе инклюзивными), необходимыми для работы с различными категориями учащихся: одаренные дети, социально уязвимые дети, дети, попавшие в трудные жизненные ситуации, дети-мигранты, дети-сироты, дети с особыми образовательными потребностями (аутисты, СДВГ и др.), дети с ограниченными возможностями здоровья, дети с девиациями поведения, дети с зависимостью.
19. Умение формировать детско-взрослые сообщества, знание их социально-психологических особенностей и закономерностей развития.
20. Знание основных закономерностей семейных отношений, позволяющих эффективно работать с родительской общественностью.

Часть четвертая: профессиональные компетенции педагога, отражающие специфику работы в начальной школе.

Педагог начальной школы должен:

1. Учитывать своеобразие социальной ситуации развития первоклассника в связи с переходом ведущей деятельности от игровой к учебной, целенаправленно формировать у детей социальную позицию ученика.
2. Обеспечивать развитие умения учиться (универсальных учебных действий) до уровня, необходимого для обучения в основной школе.
3. Обеспечивать при организации учебной деятельности достижение метапредметных образовательных результатов как важнейших новообразований младшего школьного возраста.
4. Быть готовым, как самый значимый взрослый в социальной ситуации развития младшего школьника, к общению в условиях повышенной степени доверия детей учителю.
5. Уметь реагировать на непосредственные по форме обращения детей к учителю, распознавая за ними серьезные личные проблемы. Нести ответственность за личностные образовательные результаты своих учеников.
6. Учитывать при оценке успехов и возможностей учеников неравномерность индивидуального психического развития детей младшего школьного возраста, а также своеобразие динамики развития учебной деятельности мальчиков и девочек.

Часть пятая: профессиональные компетенции педагога дошкольного образования (воспитателя), отражающие специфику работы на дошкольном уровне образования.

Федеральный закон № 273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации» относит дошкольное образование к одному из уровней общего. Кроме того, наряду с такой функцией, как уход и присмотр за ребенком, за дошкольными организациями закрепляется обязанность осуществлять образовательную деятельность, выделяемую в отдельную услугу. В соответствии с законом, сегодня любая школа вправе реализовывать программы дошкольного образования. Отсюда возникает необходимость единого подхода к профессиональным компетенциям педагога дошкольного образования и учителя.

Педагог дошкольного образования должен:

1. Знать специфику дошкольного образования и особенности организации образовательной работы с детьми раннего и дошкольного возраста.
2. Знать общие закономерности развития ребенка в раннем и дошкольном детстве; особенности становления и развития детских деятельностей в раннем и дошкольном возрасте.

3. Уметь организовывать ведущие в дошкольном возрасте виды деятельности: предметно-манипулятивную и игровую, обеспечивая развитие детей. Организовывать совместную и самостоятельную деятельность дошкольников.
4. Владеть теорией и педагогическими методиками физического, познавательного и личностного развития детей раннего и дошкольного возраста.
5. Уметь планировать, реализовывать и анализировать образовательную работу с детьми раннего и дошкольного возраста в соответствии с ФГОС дошкольного образования.
6. Уметь планировать и корректировать образовательные задачи (совместно с психологом и другими специалистами) по результатам мониторинга, с учетом индивидуальных особенностей развития каждого ребенка раннего и/или дошкольного возраста.
7. Реализовывать педагогические рекомендации специалистов (психолога, логопеда, дефектолога и др.) в работе с детьми, испытывающими трудности в освоении программы, или детьми с особыми образовательными потребностями.
8. Участвовать в создании психологически комфортной и безопасной образовательной среды, обеспечивая безопасность жизни детей, сохранение и укрепление их здоровья, поддерживая эмоциональное благополучие ребенка в период пребывания в образовательной организации.
9. Владеть методами и средствами анализа психолого-педагогического мониторинга, позволяющего оценить результаты освоения детьми образовательных программ, степень сформированности у них необходимых интегративных качеств детей дошкольного возраста, необходимых для дальнейшего обучения и развития в начальной школе.
10. Владеть методами и средствами психолого-педагогического просвещения родителей (законных представителей) детей раннего и дошкольного возраста, уметь выстраивать партнерское взаимодействие с ними для решения образовательных задач.
11. Владеть ИКТ-компетенциями, необходимыми и достаточными для планирования, реализации и оценки образовательной работы с детьми раннего и дошкольного возраста.

Профессиональный стандарт перед педагогом поставил ряд задач, которые он не решал ранее. Всему этому он должен научиться. Кроме того, профессиональный стандарт предполагает *формирование пяти новых профессиональных компетенций у педагога:*

- работа с одаренными учащимися;

- работа в условиях реализации программ инклюзивного образования;
- преподавание русского языка учащимся, для которых он не является родным;
- работа с учащимися, имеющими проблемы в развитии;
- работа с девиантными, зависимыми, социально запущенными и социально уязвимыми учащимися, имеющими серьезные отклонения в поведении.

Расширяя границы свободы педагога, профессиональный стандарт одновременно повышает его ответственность за результаты своего труда, предъявляя требования к его квалификации, предлагая критерии ее оценки. С учетом различного уровня квалификации педагогов страны предусматривается процедура постепенного, поэтапного введения профессионального стандарта педагога.

3.2. Методы оценки выполнения требований профессионального стандарта педагога

Итоговая оценка профессиональной деятельности педагога производится по результатам обучения, воспитания и развития учащихся. Производя такую комплексную оценку, необходимо учитывать уровни образования, склонности и способности детей, особенности их развития и реальные учебные возможности.

Так, в оценке работы педагога со способными учащимися в качестве критериев могут рассматриваться высокие учебные достижения и победы в олимпиадах разного уровня.

По отношению к учащимся, имеющим сложности в обучении и ограниченные возможности, в качестве критериев успешной работы педагогами совместно с психологами могут рассматриваться интегративные показатели, свидетельствующие о положительной динамике развития ребенка. (Был – стал.) Или, в особо сложных случаях (например, ребенок с синдромом Дауна), о сохранении его психоэмоционального статуса.

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

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

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.

Профессиональная деятельность педагога дошкольного образования оценивается только комплексно. Высокая оценка включает 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.

Оценивая профессиональные качества педагога, необходимо обеспечить обратную связь с потребителями его деятельности. В качестве таких потребителей выступают сами учащиеся и их родители. Отсюда следует, что оценка деятельности учителя выходит за узкие ведомственные рамки и требует закрепления организационных форм и соответствующего им порядка проведения, обеспечивающего общественное участие в этой процедуре.

Введение профессионального стандарта педагога предоставляет регионам Российской Федерации и образовательным организациям дополнительные степени свободы, вместе с тем накладывая на них серьезную ответственность.

Региональные органы управления образованием совместно с профессиональным сообществом могут разработать дополнения к нему. В свою очередь, образовательные организации имеют возможность сформулировать свои внутренние стандарты, на основе которых нужно будет разработать и принять локальные нормативные акты, закрепляющие требования к квалификации педагогов, соответствующие задачам данной образовательной организации и специфике ее деятельности.

Профессиональный стандарт педагога, помимо прочего, – средство отбора педагогических кадров в образовательные организации. Международный опыт доказывает, что наиболее эффективной формой отбора, выявляющей уровень квалификации персонала в любой сфере деятельности, является стажировка будущих сотрудников.

Очевидно, что повсеместное введение профессионального стандарта педагога не может произойти мгновенно, по команде сверху. Необходим период для его доработки и адаптации к нему профессионального сообщества.

Часть 4.

Организация внедрения профессионального стандарта педагога

Приказом Министерства труда России от 18.10.2013 N 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» (зарегистрировано в Минюсте России 06.12.2013, регистрационный № 30550) установлено, что профессиональный стандарт педагога (далее — профстандарт) применяется работодателями при формировании кадровой политики в управлении персоналом, при организации обучения и аттестации работников, заключении трудовых договоров, разработке должностных инструкций и при установлении систем оплаты труда.

Введение профессионального стандарта требует от педагога овладения новыми компетенциями, разработки новых направлений работы, в том числе эффективно вовлекать учеников в процесс обучения и воспитания, мотивируя их учебно-познавательную деятельность, ставить воспитательные цели, способствующие развитию учеников, независимо от их происхождения, способностей и характера.

Педагог должен уметь формировать и развивать универсальные учебные действия, образцы и ценности социального поведения, навыки поведения в мире виртуальной реальности и в социальных сетях, навыки поликультурного общения и толерантность, ключевые компетенции и т. д.

Учитель, воспитатель должны обладать личностными качествами, неотделимыми от его профессиональных компетенций, такими как: готовность учить всех без исключения детей, вне зависимости от их склонностей, способностей, особенностей развития, ограниченных возможностей.

Для учителей искусства, технологии, литературы предусмотрено обязательное использование цифровых технологий визуального творчества: мультипликации, анимации, трёхмерной графики и прототипирования.

Педагог обязан поддерживать развитие коммуникативной компетентности обучающихся, формирование системы регуляции ими своего поведения и деятельности, освоения и смены видов ведущей деятельности, формирование детско-взрослых сообществ, становление картины мира, работу с родителями, семьёй, местным сообществом.

Профстандартом перед педагогом поставлен ряд таких задач, которые он не решал ранее. Всему этому он должен научиться, а задача администрации образовательной организации, методической службы – эффективно организовать процесс обучения педагогов.

На первом этапе подготовки задача администрации образовательной организации – довести основные положения стандарта до каждого педагога. Это может быть:

- 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 других площадках;
- информирование органов самоуправления, родительской общественности о переходе педагогов на профстандарты.

Далее, 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 образовательной организации должны быть подготовлены и утверждены.

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 рекомендуется организовать работу по введению профессионального стандарта следующим образом:

1. Проведение самоанализа 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. Проведение анализа проблем педагогов на методических объединениях и определение возможности решения 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 индивидуальной образовательно-методической траектории педагога: что? когда? где? за чей счет?

Реализовать намеченные мероприятия в довольно короткие сроки можно посредством:

- самообразования;
- целевых курсов;
- курсов переподготовки;
- создания стажировочных площадок;
- участия в мастер-классах;
- дистанционного обучения 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).

Работу по овладению необходимыми профессиональными компетенциями необходимо организовывать с учетом индивидуальных особенностей педагогов и педагогического опыта, принимая во внимание, что большинство педагогов образовательных организаций- это педагоги со значительным педагогическим стажем, но есть образовательные организации, в которых очень много молодых специалистов

Литература:

1. Профессиональный стандарт педагога (Концепция и содержание).

2. Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)».
3. «Учительская газета», №13 от 1 апреля 2014 года Михаил ЛЕБЕДЕВ, канд. пед. наук, учитель высшей категории лицея №102, Челябинск
4. Приказ Минтруда России от 18.10.2013 № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)». Зарегистрирован в Минюсте России 06.12.2013. №30550.

Интернет-ресурсы:

1. goo.gl/VJK8Uq
2. <http://xn--80abucjiibhv9a.xn--p1ai/documents/3071>
3. <https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%90%D1%83%D0%B4%D0%B8%D1%82>
4. <http://eduinspector.ru/2013/12/30/kak-podgotovitsja-k-perehodu-na-profstandart-pedagoga/>
5. <http://direktor.ru/article.htm?id=131>