

Министерство образования и науки Российской Федерации
ФГБОУ ВО «Уральский государственный педагогический университет»
Институт социального образования
Факультет международных отношений и социально-гуманитарных коммуникаций
Кафедра психологии и социальной педагогики

Организация внедрения профессионального стандарта педагога в образовательном учреждении

Выпускная квалификационная работа
(магистерская диссертация)

Выпускная квалификационная работа
допущена к защите
Зав. кафедрой психологии
и социальной педагогики

дата М.А. Иваненко,
канд. пед. наук, доцент

Руководитель: ОПОП ВО
«44.04.02 Психолого-педагогическое
образование», магистерская программа
«Психология и педагогика
взаимодействия в системе
государственного и муниципального
управления»

дата Н.В. Шрамко.,
канд. пед. наук, доцент

Исполнитель:
Капустина Людмила Николаевна

дата подпись

Научный руководитель:
Дегтерев Виталий Анатольевич, доктор
педагогических наук, профессор
кафедры психологии и социальной
педагогики

дата подпись

Екатеринбург 2017

Оглавление

Введение.....	3
Глава 1. Теоретические основы организации внедрения профессионального стандарта.....	9
1.1. Средняя общеобразовательная школа: функции, задачи	9
1.2. Анализ содержания и требований профессионального стандарта педагога.....	18
1.3. Организация внедрения профессиональных стандартов: понятия и способы.	35
Глава 2. Опытно-поисковая работа по организации внедрения профессионального стандарта педагога в Муниципальном бюджетном образовательном учреждении средней общеобразовательной школе № 95 г. Нижнего Тагила	52
2.1. Анализ организации внедрения профессионального стандарта педагога в средней общеобразовательной школе № 95 г. Нижнего Тагила.....	52
2.2. Разработка проекта по организации внедрения профессионального стандарта педагога в средней общеобразовательной школе № 95 г. Нижнего Тагила.....	63
Заключение	72
Список использованной литературы.....	76
Приложение№ 1	84
Приложение№ 2	86

Введение

Внедрение профессиональных стандартов в организации - это многоуровневый процесс, который начинается с изучения текста стандарта с целью определения сферы деятельности и, соответственно, должностей, к которым он применим.

Для России не является новым понятие профессионального стандарта. Впервые это понятие прозвучало в 1997 году на правительственном уровне. Предусмотренные программой Правительства Российской Федерации «Структурная перестройка и экономический рост в 1997-2000 годах» реформы в сфере развития кадрового потенциала включали, в том числе, мероприятия по введению «государственных профессиональных стандартов, соответствующих международным требованиям».

Профессиональный стандарт - документ, который раскрывает содержание профессиональной деятельности (в форме трудовых функций) в рамках определенного вида экономической деятельности; содержит оцениваемые требования к совершаемым работником действиям, необходимым знаниям и умениям. Основной смысл профессионального стандарта – установка требований к качеству труда. Профессиональный стандарт является межотраслевым – в этом его основная особенность.

Профессиональные стандарты призваны заменить Квалификационные справочники (ЕКАТС и ЕКС). Если тарифно-квалификационные справочники освещают вопрос «что должен уметь делать работник?», то профессиональный стандарт отвечает на вопрос «как он должен это делать?», чтобы достичь максимальной эффективности труда.

Введение нового документа, а именно профессионального стандарта педагога неизбежно повлечет за собой изменение стандартов его подготовки и переподготовки в высшем учебном заведении и в центрах повышения квалификации.

Необходимость наполнения профессионального стандарта учителя новыми компетенциями:

- 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.

Реформирование образования, как начального, среднего, так и профессионального, неразрывно связано с той социально-экономической формой, в рамках которой оно сформировалось и существует. Российская система образования испытала трудности при переходе на новые условия, в связи с тем, что претерпели существенные изменения и государственно-политическое устройство России, и формирующие социально-экономические отношения.

В результате приобретения профессии, специальности, квалификации основной задачей учебных заведений в современном мире является развитие личности, соответствующей ее интересам, способностям, а также социальным потребностям общества и государства.

Актуальным сегодня становится формирование у обучающихся особых знаний, умений, навыков и качеств личности, не связанных с профессиональным образованием. Это те знания, цель которых помочь человеку полноценно жить, успешно развиваться и противостоять жизненным коллизиям.

Новые, соответствующие мировым стандартам образования, требования формирует к выпускникам современная рыночная экономика, о чем свидетельствует прогноз социально-экономического развития общества.

К новым требованиям, прежде всего, относится высокий уровень общего образования, широкая общеобразовательная, общетехническая, психологическая, педагогическая, экономическая, правовая подготовка в сочетании с глубокими узкопрофессиональными знаниями; профессиональная компетентность; высокое профессиональное мастерство

и качество труда; способность самостоятельно планировать, осуществлять и контролировать свою трудовую деятельность; умение самостоятельно принимать решение и т.д. Все это относится и к требованиям к педагогам, что, в соответствии с новыми целями и задачами, предъявляемыми к специалисту, делает необходимым осуществление преобразования в содержании подготовки и переподготовки педагогических кадров.

На всех типах учебных заведений сказывается постоянно происходящее развитие инновационных процессов в образовании. В сочетании с изменяющимися социально-экономическими условиями это развитие новые требования предъявляет и к профессиональной компетентности педагогов. Для этого необходима находящаяся в режиме постоянного развития система повышения квалификации. Так необходимость организации внедрения профессионального стандарта, как задача государственной политики в образовании, а также недостаточная степень разработанности данной проблемы определили **актуальность исследования.**

Противоречие состоит между требованиями органов управления образованием о необходимости внедрить профессиональный стандарт и недостаточностью работы по направлению организации внедрения профессионального стандарта педагога.

Проблема исследования - как организовать внедрение профессионального стандарта педагога в образовательном учреждении.

Объект исследования – процесс внедрения профессионального стандарта педагога.

Предмет исследования - процесс организации внедрения профессионального стандарта педагога.

Цель исследования – на основе изученной теории и проведенного исследования разработать проект по внедрению профессионального стандарта педагога в образовательном учреждении.

В ходе исследования была выдвинута следующая **гипотеза**: Профессиональный стандарт педагога будет внедрен, если работа по

организации внедрения будет осуществляться поэтапно, а также будет создана нормативная документация.

Для реализации цели были выдвинуты и решались следующие **задачи**:

1. Провести анализ образовательного учреждения;
2. Исследовать содержание и требования профессионального стандарта педагога;
3. Изучить, проанализировать существующие способы организации внедрения профессионального стандарта педагога;
4. Проанализировать работу образовательного учреждения по организации внедрения профессионального стандарта;
5. Проанализировать результаты исследования.

В работе использованы следующие **методы** исследования:

1. Теоретические: анализ, синтез, систематизация, обобщение, сравнение;
2. Практические: анализ документов, анкетирование, графическая обработка данных.

Достоверность исследования обеспечивается применением комплекса методов, соответствующего целям, задачам исследования, а также путем анализа и сопоставления данных, полученных в ходе исследования.

Научная новизна исследования обусловлена его объектом и предметом и заключается в том, что она посвящена вопросу организации внедрения профессионального стандарта педагога.

Практическая значимость исследования состоит в использовании теоретических выводов, подходов и рекомендаций в работе по организации внедрения профессионального стандарта педагога, проект на основе которых возможно применить в образовательном учреждении.

Теоретическая значимость исследования заключается в обобщении теоретических представлений, существующего опыта по организации внедрения профессионального стандарта.

База исследования - Муниципальное бюджетное образовательное учреждение средняя образовательная школа № 95 г. Нижнего Тагила, в котором принял участие педагогический состав в полном объеме.

Структура работы.

Введение. Дана общая характеристика работы, обоснование актуальности темы исследования, цели, задачи, теоретическая и практическая значимость. Выделены объект и предмет исследования, применяемые в ходе исследования методы.

В первой главе представлен анализ деятельности образовательного учреждения, теоретическое содержание и требования профессионального стандарта педагога, а также теоретический опыт по организации внедрения профессионального стандарта в образовательном учреждении.

Вторая глава представляет собой опытно-поисковую работу по организации внедрения профессионального стандарта педагога в общеобразовательной школе, а также разработанный проект по организации внедрения стандарта.

Заключение содержит общие выводы. Также в заключении обобщенно изложены основные проблемы, решение задач, поставленных в работе, данные о практической эффективности от внедрения разработанного проекта.

Список использованных источников включает в себя нормативно-правовые акты, научную и учебную литературу, соответствующую теме исследования. Список составлен в соответствии с требованиями библиографического описания.

Положения, выносимые на защиту:

1. Организация внедрения профессионального стандарта педагога в образовательном учреждении представляет собой поэтапный процесс, целью которого является определение квалификации педагогов, обеспечение подготовки работников этой области, и как результат повышение уровня образования в России.

2. Этапы внедрения профессионального стандарта педагога: подготовительный, ресурсный, деятельностный.

3. Мероприятия по организации внедрения профессионального стандарта педагога в образовательном учреждении.

Глава 1. Теоретические основы организации внедрения профессионального стандарта

1.1. Средняя общеобразовательная школа: функции, задачи

В современном обществе важным элементом образования является школьное образование, формирующее у ребенка знания и навыки. Школы в России предоставляют обучающимся общее образование.

Образование – это совокупность систематизированных умений, навыков и знаний, приобретенных человеком в процессе обучения в специальных учреждениях или самостоятельного получения знаний [65].

Образовательную деятельность, в соответствии с законодательством Российской Федерации, могут осуществлять как юридические лица, так и индивидуальные предприниматели.

Образовательные организации могут создаваться не только в форме учреждения, как было до принятия Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», но и в любой другой форме, установленной законодательством для некоммерческих организаций [75].

Образовательные организации могут быть:

- государственными (созданными Российской Федерацией и субъектами федерации);
- федеральное государственное образовательное учреждение (ФГОУ), созданное Российской Федерацией или федеральным органом власти;
- государственное образовательное учреждение (ГОУ), созданное субъектом федерации;
- муниципальными (муниципальные образовательные организации);
- частными (негосударственными, созданными общественными и религиозными организациями, коммерческими организациями, частными лицами).

В соответствии с Федеральным законом образовательные организации, созданные Российской Федерацией, субъектом федерации, муниципальными образованиями в форме государственных или муниципальных учреждений, могут быть казенными, бюджетными, автономными.

В связи с переходом к обеспечению государственных (муниципальных) учреждений от сметного финансирования финансами только для выполнения государственного (муниципального) задания на оказание услуг (выполнение работ) в виде бюджетных субсидий, определены именно эти типы государственных и муниципальных образовательных учреждений [75].

Различия в типах государственных и муниципальных учреждений заключаются в степени финансовой самостоятельности учреждения - полностью автономное учреждения полностью получает доходы от приносящей доход деятельности, в то время как казенное учреждение передает доходы от платных услуг и работ в бюджет своего учредителя [44].

Независимо от их организационно-правовых форм и подчиненности, действие законодательства Российской Федерации в области образования распространяется на все образовательные организации на территории Российской Федерации.

Образовательные организации в соответствии с образовательными программами, реализация которых является основной целью их деятельности, подразделяются на типы (Таблица № 1) [34].

Образовательные организации также вправе заниматься реализацией образовательной деятельностью по образовательным программам, осуществление которых не является основной целью их деятельности. В новом законе об образовании отсутствует деление на конкретные виды образовательных организаций, но в наименовании образовательной организации обязательно должно содержаться указание на её организационно-правовую форму и тип.

В наименовании образовательной организации также могут быть использованы наименования, указывающие на:

- особенности осуществляемой образовательной деятельности (уровень и направленность образовательных программ, интеграция различных видов образовательных программ, содержание образовательной программы, специальные условия их реализации и (или) особые образовательные потребности обучающихся);

- дополнительно осуществляемые функции, связанные с предоставлением образования (содержание, лечение, реабилитация, коррекция, психолого-педагогическая поддержка, научно-исследовательская, технологическая деятельность и иные функции).

Таблица 1

Типы образовательных организаций

Тип образовательной организации	Основная образовательная деятельность	Дополнительная образовательная деятельность	Возможные виды образовательных организаций
Дошкольная образовательная организация	Образовательные программы дошкольного образования, а также присмотр и уход за детьми	Дополнительные общеразвивающие программы	Ясли, детский сад
Общеобразовательная организация	Образовательные программы начального общего, основного общего и (или) среднего общего образования	Образовательные программы дошкольного образования, дополнительные общеобразовательные программы, программы профессионального обучения	Начальная школа, детский сад, гимназия, лицей, учебно-воспитательный комплекс, школа с углубленным изучением предметов, профильная школа, кадетская школа, кадетский корпус, школа - интернат
Профессиональная образовательная организация	Образовательные программы среднего профессионального образования	Основные общеобразовательные программы профессионального обучения, дополнительные общеобразовательные программы, дополнительные профессиональные программы	Профессиональное училище, профессиональный лицей, колледж, техникум
Образовательные организации высшего образования	Образовательные программы высшего образования, а также научная деятельность	Основные общеобразовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, программы	Институт, академия, университет

		профессионального обучения, дополнительные общеобразовательные программы.	
--	--	---	--

Правительством Российской Федерации утверждаются типовые положения об образовательных учреждениях. Данными документами регулируется деятельность государственных и муниципальных образовательных учреждений, а также на основе типовых положений разрабатываются уставы образовательных учреждений. В свою очередь, для негосударственных образовательных учреждений типовые положения об образовательных учреждениях выполняют функции примерных.

Государственный статус, тип, вид и категория образовательного учреждения, определяемые в соответствии с уровнем и направленностью реализуемых им образовательных программ, устанавливается при его аккредитации государством [40].

Филиалы, отделения, структурные подразделения образовательного учреждения могут по его доверенности осуществлять полностью или частично полномочия юридического лица.

Образовательные учреждения вправе объединяться в ассоциации и союзы. Организация образовательных объединений возможна, в том числе и с участием учреждений, предприятий и общественных организаций (объединений). Данные образовательные объединения действуют в соответствии со своими уставами и создаются в целях развития и совершенствования образования в целом. Порядок регистрации и осуществления деятельности таких объединений регулируется законом Российской Федерации [38].

Права и обязанности образовательных учреждений, предусмотренные законодательством Российской Федерации, распространяются и на общественные организации (объединения), основной уставной целью которых является образовательная деятельность, только в части реализации ими образовательных программ.

Школа является учебным заведением для получения общего образования. Первоначально греческое *σχολή* означало «досуг, свободное времяпровождение», затем стало применяться, как «занятия на досуге».

Например, Платон собирал людей в свободное время и передавал им свой опыт и знания. Затем данное определение стало применяться в значении - «учебные занятия», «беседа философов» В русский язык слово пришло не напрямую, а через польское - szkoła от лат. Schola [31].

Современные школы служат для получения:

- начального образования (начальная школа) (в России с 1 по 4 классы);
- основного общего образования (средняя школа) (в России с 5 по 9 классы);
- среднего общего образования (средняя школа) (в России с 10 по 11 классы);

Школы также делятся:

- по уровню образования (начальные, неполные средние (основные), средние, высшие);
- по полу учащихся (мужские, женские, совместного обучения);
- по отношению к религии (светские, религиозные (конфессиональные)).

Целью деятельности школы можно выделить обеспечение общедоступного бесплатного образования, а именно начального общего, основного общего и среднего (полного) общего.

Задачи общеобразовательной школы:

- Охрана жизни и укрепление физического и психического здоровья обучающихся.
- Обеспечение общедоступных дополнительных образовательных услуг.
- Формирование общей культуры личности обучающихся.
- Воспитание, социально - педагогическая поддержка становления и развития высоконравственного, ответственного, творческого, инициативного, компетентного гражданина России.

Направления деятельности школы:

- Реализация программ начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования.

- Оказание дополнительных платных образовательных услуг, не предусмотренных соответствующими образовательными программами и федеральными образовательными стандартами.

- Осуществление приносящей доход деятельности, предусмотренной настоящим Уставом.

Задачами образовательного процесса являются:

- развитие общей культуры обучающихся, их духовно-нравственное, социальное, личностное и интеллектуальное развитие;

- формирование основы для самостоятельной реализации учебной деятельности, обеспечивающей социальную успешность, сохранение и укрепление здоровья обучающихся;

- адаптация обучающихся к жизни в обществе;

- создание основы для осознанного выбора и последующего освоения профессиональных образовательных программ обучающимися;

- формирование знаний о здоровом образе жизни у обучающихся.

Школа осуществляет следующие функции:

- Учебно-воспитательная. Включает в себя обучение и воспитание обучающихся.

- Охрана жизни и здоровья обучающихся.

- Удовлетворение потребности обучающихся в самообразовании и получении дополнительного образования.

- Организационная. Включает организацию образовательного процесса, в том числе разработку учебного плана и расписания занятий.

- Установление системы оценок, формы, порядка и периодичности промежуточной аттестации обучающихся, в соответствии с настоящим Уставом.

- Разработка и принятие образовательных программ на основе государственных образовательных стандартов.

- Разработка и принятие локальных актов.

- Управленческая. Включает в себя непосредственно управление образовательной организацией.

- Трудовая. Предполагает формирование трудовых отношений.

- Хозяйственно-экономическая. Включает в себя управление предоставленным школе имуществом.

- Финансово-хозяйственная. Предполагает осуществление деятельности по оказанию платных образовательных услуг, ведение предпринимательской и иной, приносящей доход, деятельности.

- Развитие материально-технической базы в пределах, закрепленных за школой бюджетных и собственных средств [32].

Основная миссия школы состоит в подготовке всесторонне развитого, образованного и физически полноценного ребёнка для его дальнейшего совершенствования и развития на следующих ступенях образования. При этом образовательные маршруты и траектории могут быть самыми разнообразными и всесторонне доступными и дифференцируются по отношению к различным субъектам:

- По отношению к учащимся. Школа предоставляет сферу деятельности, необходимую для реализации интеллектуальных и творческих способностей, формирует потребность в непрерывном самообразовании, активную гражданскую позицию, культуру здоровья, способность к социальной адаптации, повышает статус образования как фактор развития региона, страны.

- По отношению к родителям. Школа расширяет спектр образовательных услуг с целью привлечения большего числа учащихся для получения качественного образования, создает условия для качественного развития умственного, физического, духовного потенциала учащихся.

- По отношению к педагогическому коллективу. Школа создает условия для профессиональной самореализации педагога, социальной защиты и повышения квалификации педагогического состава.

- По отношению к социуму. Школа стремится привлечь как можно большее число различных субъектов и социальных учреждений к развитию и реализации школьного образования с целью расширения ресурсной, а также кадровой, материальной, информационной и др. баз школьного образования.

- По отношению к обществу и государству. Школа реализует программы развития личности, формирующие качества человека, способного к продуктивной творческой деятельности в различных сферах, достойного представителя региона, страны, умелого хранителя, пользователя и создателя его социокультурных ценностей и традиций [26].

Образовательные учреждения, дающие общее среднее образование, включают в себя общеобразовательные школы, лицеи, гимназии. Как правило, в общеобразовательное учреждение поступают на обучение в 6 или 7 лет; заканчивают обучение в 17 или 18 лет. Учебный год начинается 1 сентября и оканчивается в конце мая. Продолжительность учебного года составляет 35 недель и 34 недели в 5-8, 10 классах и 1-4, 9, 11 классах соответственно. Существует основной способ деления учебного года - на 4 четверти. Между каждыми четвертями есть каникулы («летние», «осенние», «зимние» и «весенние»). Также учебный год может делиться на триместры, которые, в свою очередь, разбиты на 5 блоков с недельными каникулами между ними и с летними каникулами между 3 и 1 триместрами. Возможно так, что школьная программа делится на триместры, но не имеет 7-дневных каникул, а имеет каникулы по Госстандарту. Существует вариант, когда чередуются 5-6-недельные учебные модули (периоды) с недельными каникулами. 2 таких периода (модуля) составляют триместр. В 10-11 классах год, как правило, делится на 2 полугодия [16].

В конце каждой четверти или триместра выставляется итоговая оценка по всем изучаемым предметам, и годовая оценка в конце каждого года. Иногда совместно с оценками за четверть ставятся и оценки за полугодие. Неудачающий ученик, то есть имеющий неудовлетворительные годовые оценки, может быть оставлен на второй год.

В конце 11 класса, а также в конце 9 класса, ученики сдают экзамены по части предметов. По результатам этих экзаменов и годовых оценок выставляются оценки в аттестат. По тем предметам, по которым экзамен отсутствует, в аттестат ставится годовая оценка. Обязательно обучение до 9 класса, в то время как обучение в 10 и 11 классе не является обязательным. После окончания 11-го класса в Российской Федерации ученик получает

Аттестат о полном общем образовании. После успешного окончания 9-го класса выпускник получает аттестат об основном общем образовании.

У выпускника 9-го класса имеется возможность продолжить обучение в профессиональном учебном заведении, где, помимо прочего, возможно окончание обучения по программе полного среднего образования, или в среднем специальном учебном заведении, а именно техникуме, колледже, училище, где он может получить среднее специальное образование и квалификацию, как правило, техника или младшего инженера, или даже сразу начать работать. Помимо этого, существует ряд учреждений среднего профессионального образования, которые набирают учащихся в 8 и 9 класс на программы профессиональной подготовки [4].

При поступлении в колледж, техникум или училище после 9 класса в первый год обучения реализуется программа 10-11 классов (исключением являются некоторые специальности, связанные с сельским и лесным хозяйством). Для поступления в высшее учебное заведение обычно требуется полное среднее образование: аттестат о среднем (полном) общем образовании, либо диплом профессионально-технического училища, либо диплом техникума, а также результаты единого государственного экзамена.

В большинстве школ принята 5-дневная рабочая неделя (выходные - суббота, воскресенье) или 6-дневная (выходной - воскресенье), ежедневно не более 5 в 1-4 классах, не более 6 в 5 и 6 и не более 7 в 7-11 классах, согласно новым СанПиН. При такой системе приняты уроки длительностью 45 минут. Длительность уроков может уменьшаться, но, как правило, не менее 35 минут. Уроки разделяются переменами по 5-20 минут каждая [25].

В системе общего образования могут также быть специализированные средние школы или отдельные классы, например, предпрофильные и профильные. Такие классы могут быть с углублённым изучением ряда предметов - иностранного языка, физико-математические, химические, инженерные, биологические и т. п. Они отличаются от обычных дополнительной учебной нагрузкой по специализированным предметам.

В последнее время развивается система школ полного дня, в которой наряду с предоставлением общего образования, с детьми проводится

большой объём внеурочной работы, действуют кружки, секции и другие организации дополнительного образования детей [80].

Учеба в школе является обязательной, общественно значимой деятельностью. В школе действует система строгих, одинаковых для всех учеников правил. Ее основным содержанием является усвоение знаний, общих для всех детей. Педагог является носителем общественных требований к ребенку. Совершенно необходим школьнику тот комплекс качеств, который образует умение учиться. Сюда входит понимание смысла учебных задач, их отличия от практических, осознание способов выполнения действий, навыки самоконтроля и самооценки [15].

Педагог выполняет следующие трудовые функции:

- информационная деятельность;
- аналитическая деятельность;
- методическая деятельность;
- организационная деятельность.

Таким образом, к основным функциям средней общеобразовательной школы можно отнести учебно-воспитательную, организационную, управленческую, трудовую и хозяйственно-экономическую. Школа является учреждением, осуществляющим образовательный процесс и реализующим одну или же несколько образовательных программ. Образование, в свою очередь, это четко налаженный процесс обработки и получения знаний. К основным задачам общеобразовательной школы относятся формирование культуры личности обучающихся, воспитание, обеспечение образовательных программ.

1.2. Анализ содержания и требований профессионального стандарта педагога

Профессиональная деятельность педагога оценивается результатами обучения, воспитания и развития учащихся. Но оценена она может быть только при комплексном подходе. В связи с этим сегодня на форумах, в школах и высших учебных заведениях активно обсуждается

«Профессиональный стандарт педагога», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 г. Возникновение профессионального стандарта обусловлено как потребностями практики, так и перманентным процессом реформирования образования.

Институт развития образования (ГАОУ ДПО СО «ИРО») г. Екатеринбурга совместно со Свердловским региональным отделением общероссийской общественной организации «Ассоциация учителей истории и обществознания», Свердловским региональным отделением общероссийской общественной организации «Ассоциация учителей географии», издательским центром «Вентанаграф» 14-15 марта 2014 года провели I Всероссийский форум учителей.

В работе форума принимали участие руководители органов местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования, руководители и педагоги общественно-научных дисциплин образовательных организаций, руководители информационно-методических центров, руководители методических объединений учителей общественно-научных дисциплин.

С профессионального стандарта и должно начинаться выстраивание программ подготовки специалистов (в широком смысле слова) различных отраслей общественного хозяйства [18].

Большинство из выступающих на форуме организаторов образования, ученых и учителей отмечали, что профессиональный стандарт педагога в определенной степени является идеалом, т. е. принципиально недостижимой целью, к которой, тем не менее, необходимо стремиться. Далее остановимся подробнее на некоторых аспектах «идеальности» стандарта.

Рабочую группу, которая была создана для того, чтобы разработать профессиональный стандарт учителя, возглавил Е. А. Ямбург, директор центра образования г. Москвы. К работе были подключены заслуженные педагоги страны, известные своими авторскими методиками. Все

предложения, разработанные ими, опубликовали на официальном сайте Минобрнауки.

Заслуженные учителя России отнеслись к поставленной перед ними задаче серьезно, составили некий общий профессиональный стандарт учителя, наполнив его новыми компетенциями, в числе которых:

- работа с талантливыми и одаренными детьми;
- реализация программ инклюзивного образования;
- работа с детьми, имеющими отклонения в развитии;
- преподавание учебной дисциплины учащимся с девиантным поведением, социально уязвимым и зависимым детям.

Как отмечает участник группы разработки профессионального стандарта учителя, академик РАО, заслуженный учитель РФ, директор Центра образования № 109 г. Москвы Евгений Ямбург, для внедрения профессионального стандарта необходимо сначала обучить педагогов, т.е. перестроить преподавание в педагогических ВУЗах и институтах повышения квалификации, и Министерство образования в этом оказало поддержку.

Стандарт - образец, эталон, с которым сравниваются другие подобные объекты [64].

Стандарт - документ, в котором устанавливаются определенные требования к безопасности продукции и ее минимальные характеристики, а также другие законодательные и технические правила безопасности и качества [20].

Стандарт - (англ, standart - норма, образец) официальный государственный или нормативно-технический документ отрасли, предприятия, устанавливающий необходимые качественные характеристики, требования, которым должен соответствовать данный вид продукции, товара [35]. Данное определение используется в работе.

Виды стандартов:

1. Открытый стандарт - это стандарт, являющийся общедоступным для каждого потребителя и разработчика, не содержащий секретную техническую документацию, либо требования. Как правило, у открытого

стандарта отсутствует правообладатель, либо им является какая-либо открытая общественная организация или объединение.

2. Международный стандарт - это стандарт, который разработан международными организациями по стандартизации. Международные стандарты для рассмотрения и использования доступны по всему миру. На английском - International Organization for Standardization, иначе просто ISO.

3. Региональный стандарт принимается региональной организацией по стандартизации, участие в которой открыто для соответствующих органов стран только одного географического или экономического региона мира.

4. Стандарт организации - это стандарт, который принят конкретным предприятием, являющимся производителем или дистрибьютором продукции.

5. Стандарт научно-технического, инженерного общества - это стандарт, принятый каким-либо общественным объединением или научно-техническим, инженерным обществом [20].

Профессиональный стандарт - документ, раскрывающий содержание профессиональной деятельности (в форме трудовых функций) в рамках определенного вида экономической деятельности; содержащий оцениваемые требования к совершаемым работником действиям, необходимым знаниям и умениям. Установка требований к качеству труда - основной смысл профессионального стандарта [75].

Профессиональный стандарт - многофункциональный нормативный документ, изложенный в виде структурированных характеристик деятельности (трудовых функций), который определяет требования к содержанию и условиям труда, квалификации и компетенциям специалистов в различных сферах профессиональной деятельности [69].

Профессиональный стандарт - характеристика необходимой работнику квалификации для осуществления какого-либо вида профессиональной деятельности [45].

Профессиональный стандарт педагога является уровневым, учитывающим специфику работы педагогов в дошкольных учреждениях, начальной, основной и старшей школе, документом.

Профессиональный стандарт педагога выполняет функции:

- Обеспечение координированного роста свободы и ответственности педагога за результаты своего труда.

- Мотивирование педагога на постоянное развитие, повышение квалификации.

Задачи применения профессионального стандарта педагога:

- Определение необходимой квалификации педагога, влияющей на результаты обучения, воспитания и развития детей.

- Обеспечение необходимой подготовки педагога для получения высоких результатов его труда.

- Обеспечение необходимой осведомленности педагога о предъявляемых к нему требованиях.

- Вовлечение педагогов в решение задач повышения качества образования.

Содержание профессионального стандарта педагога. Педагогу необходимо:

- Наличие высшего образования. Педагогам, имеющим среднее специальное образование и работающим в настоящее время в образовательных организациях, должны быть созданы условия без отрыва от своей профессиональной деятельности для возможности получения высшего образования.

- Демонстрирование знания предмета и программ обучения.

- Умение планировать, проводить уроки, анализировать их результативность (самоанализ урока).

- Владение формами и методами обучения, которые выходят за рамки уроков, например, лабораторные эксперименты, полевая практика и т.п.

- Использование специальных подходов к обучению, с целью включения в образовательный процесс всех учеников без исключения: со специальными потребностями в образовании; одаренных учеников;

учеников, для которых русский язык не является родным; учеников с ограниченными возможностями здоровья и т.д.

- Умение объективно оценивать знания учеников с помощью разных форм и методов контроля

- Владение ИКТ-компетенциями [13].

В части воспитательной работы педагогу необходимо:

- Владение формами и методами воспитательной работы, а также умение использовать их как на уроке, так и во внеклассной деятельности.

- Владение методами организации экскурсий, походов и экспедиций;

- Владение методами музейной педагогики с целью использования их для расширения кругозора учащихся.

- Эффективное регулирование поведения учащихся с целью обеспечения безопасной образовательной среды.

- Эффективное управление группами, классами для вовлечения учеников в процесс обучения и воспитания, мотивация их учебно-познавательной деятельности.

- Постановка воспитательных целей, способствующих развитию учеников, независимо от их происхождения, способностей и характера, постоянный поиск педагогических путей их достижения.

- Умение установки четких правил поведения в группе, классе в соответствии с правилами поведения в образовательной организации и со школьным уставом.

- Оказание всесторонней помощи и поддержки организациям ученических органов самоуправления.

- Умение общаться с детьми, признавать их достоинство, понимать и принимать их.

- Умение обнаруживать ценностный аспект учебного знания и информации и обеспечивать его понимание и переживание учащимися.

- Умение проектировать и создавать ситуации и события, которые способствуют развитию эмоционально-ценностной сферы ребенка (культуры переживаний и ценностной ориентации ребенка).

- Умение обнаруживать воспитательные возможности различных видов деятельности ребенка (учебной, игровой, трудовой, спортивной, художественной и т.д.), а также способствовать их реализации.

- Умение строить воспитательный процесс с учетом культурных различий, половых, возрастных и индивидуальных особенностей детей.

- Умение создавать в учебных группах, классах, кружках детско-взрослые общности учащихся, их родителей и педагогов.

- Умение поддерживать конструктивные воспитательные усилия родителей (лиц, их заменяющих) учащихся, а также взаимодействовать с семьей по вопросам воспитания ребенка.

- Умение сотрудничать (конструктивно взаимодействовать) с другими педагогами и специалистами в решении воспитательных задач (задач духовно-нравственного развития ребенка).

- Умение анализировать реальное состояние дел в группе, классе, поддерживать в детском коллективе деловой дружелюбной атмосферы.

- Умение защищать достоинство и интересы учащихся, помогать детям, которые находятся в конфликтной ситуации и/или неблагоприятных условиях.

- Поддерживать уклад, атмосферу и традиции жизни школы, а также вносить в них свой положительный вклад [4].

Также профессиональный стандарт определяет качества личности и профессиональные компетенции, которые требуются педагогу для осуществления деятельности, направленной на развитие детей, а именно:

- Готовность принять разных детей, независимо от их реальных учебных возможностей, особенностей в поведении, состояния психического и физического здоровья. Профессиональная установка на оказание помощи любому ребенку.

- Способность в ходе наблюдения к выявлению разнообразных проблем у детей, связанных с особенностями их развития.

- Способность своими педагогическими приемами оказать необходимую помощь ребенку.

- Готовность к общению с другими специалистами в рамках психолого-медико-педагогического взаимодействия.
- Умение читать документацию специалистов (психологов, дефектологов, логопедов и т.д.
- Умение составлять программы индивидуального развития детей совместно с другими специалистами.
- Владение специальными методиками, которые позволяют осуществлять коррекционно-развивающую работу.
- Умение отслеживать развития ребенка в динамике.
- Готовность к защите тех, кого в детском коллективе не принимают.
- Знание общих закономерностей развития личности и проявления личностных свойств, использование психологических законов периодизации и кризисов развития, возрастных особенностей учащихся.
- Умение проектировать психологически безопасную и комфортную образовательную среду, также навыками и знаниями осуществления профилактики различных форм насилия в школе.
- Умение (совместно с психологом и другими специалистами) осуществлять психолого-педагогическое сопровождение образовательных программ начального и среднего общего образования, в том числе программ дополнительного образования.
- Владение элементарными приемами психодиагностики личностных характеристик и возрастных особенностей учащихся, а также совместно с психологом осуществление мониторинга характеристик личности ребенка.
- Умение (совместно с психологом и другими специалистами) составлять психолого-педагогическую личностную характеристику ребенка.
- Умение разрабатывать и реализовывать индивидуальные программы развития с учетом личностных и возрастных особенностей учащихся.
- Умение формировать универсальные учебные действия, а также развивать ценности социального поведения, навыки поликультурного общения и толерантности, устанавливать образцы поведения.
- Владение психолого-педагогическими технологиями (в том числе инклюзивными), которые требуются для работы с различными детьми:

одаренными детьми, социально уязвимыми детьми, попавшими в трудные жизненные ситуации, детьми-мигрантами, детьми-сиротами, детьми с особыми потребностями в образовании (аутизм, синдром дефицита внимания, гиперактивность и др.), детьми с ограниченными возможностями здоровья, детьми с девиациями поведения, детьми с зависимостью.

- Умение формирования совместных сообществ детей и взрослых, знание их социально-психологических особенностей и закономерностей развития.

- Знание основных закономерностей семейных отношений, которые направлены на эффективную работу с родителями.

По результатам обучения, воспитания и развития учащихся оценивается итоговая профессиональная деятельность педагога. Осуществляя такой комплексный подход, требуется учесть также уровень образования, склонности и способности детей, особенности их развития и реальные учебные возможности. Так, например, в качестве критериев оценки работы педагога могут быть рассмотрены учебные достижения обучающихся высокого уровня, победы в олимпиадах разного уровня [80].

В свою очередь, свидетельствующие о положительной динамике развития ребенка интегративные показатели, могут использоваться в качестве критериев оценки работы педагога с учащимися, имеющими особенности, а также ограниченные возможности здоровья и обучения. В особо сложных случаях, таких как, работа с детьми с синдромом Дауна, в качестве критериев успешной работы педагога оценивается изменение или сохранение психоэмоционального статуса ребенка.

В свою очередь, профессиональная деятельность педагога дошкольного образования может быть оценена только при комплексном подходе. 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. Интегративные показатели оценки деятельности педагога преобладают также и в начальной школе [65].

Оценивая профессиональные качества педагога, необходимо обеспечить обратную связь с потребителями его деятельности, взаимосвязь с родителями учеников, а также самими учениками. Необходимо общественно участие в процедуре оценивания деятельности педагога, т.к. оценка выходит за узкие ведомственные рамки, а также требует закрепления организационных форм и соответствующего порядка проведения.

Анализ соответствия требованиям, которые предъявляет профессиональный стандарт к педагогу, осуществляется либо посредством внутреннего аудита, включающего анализ планов и отчетов, посещение проводимых им уроков, либо в иной форме. Сбор данных для оценки соответствия требованиям может быть осуществлен посредством результативного опроса, выслушивания, наблюдений и анализа документов, записей и данных [34].

Внутренние аудиторы образовательного учреждения определяются из числа наиболее уважаемых и авторитетных учителей конкретного учреждения и обучаются принципам, процедурам и методам проведения аудитов.

Объем и частота проведения внутреннего аудита в отношении конкретного учителя определяются самой образовательной организацией, отталкиваясь от ее политики в области повышения качества образовательных услуг. При осуществлении государственной аттестации учителя и присвоении ему соответствующей категории результаты внутренних аудитов также учитываются [30].

В связи с динамично меняющейся социальной средой, усиления роли психологии в воспитательной деятельности, активным процессом информатизации образования требования к квалификационным характеристикам педагога также меняются.

Для того чтобы выявить положительные и отрицательные стороны профессионального стандарта педагога, экспертами были разработаны специальные методы. Итоговую оценку профессионализма педагога выставляют с учетом имеющихся результатов воспитания, обучения,

развития учащихся. Понимая, что, в зависимости от уровня развития детей, их способностей, склонностей, конечные результаты обучения и воспитания могут существенно отличаться, в «эталоне» современного педагога предусмотрены четкие параметры, касающиеся разных учащихся. При оценке работы педагога с талантливыми учениками одним из критериев определены высокие учебные достижения, наличие победителей и призеров предметных олимпиад различного уровня. Для работы с детьми, которые имеют ограниченные возможности, в качестве результативной работы определяются интегративные показатели, которые свидетельствуют о стабильной динамике развития школьника. Такие показатели преобладают в начальной школе.

Инновационный процесс в подготовке педагогов объективно обоснован и затрагивает практически каждого профессионала в данной сфере. В связи с чем, в обсуждение реформ пытаются одновременно включиться все субъекты процесса [5].

Одной из особенностей документа профессиональный стандарт педагога является значительное повышение профессиональных требований к психологической подготовке педагога.

В блоках 3.1.1. Трудовая функция «Общепедагогическая функция. Обучение», 3.1.2. Трудовая функция «Воспитательная деятельность», 3.1.3. Трудовая функция «Развивающая деятельность» более половины действий, знаний и умений, либо напрямую указывают на необходимость соответствующей психологической подготовки (например, «Освоение и применение психолого-педагогических технологий...»), либо предполагают ее (например, «Выявление в ходе наблюдения поведенческих и личностных проблем обучающихся, связанных с особенностями их развития»; или «Оценка параметров и проектирование психологически безопасной и комфортной образовательной среды, разработка программ профилактики различных форм насилия в школе» [64].

Несмотря на очевидное повышение требований к психологической подготовке, одобряемое, в целом, большинством педагогов, налицо и явные пробелы в психологической компетентности разработчиков стандарта [65].

Общенациональная рамка стандарта может быть дополнена региональными требованиями, которые будут учитывать социокультурные, демографические и прочие особенности данной территории, т.к. мегаполисы, районы с преобладанием сельского населения, моноэтнические и полиэтнические регионы накладывают свою специфику на труд учителя.

По аналогии со стандартом предприятия профессиональный стандарт педагога также может быть дополнен внутренним стандартом, установленным в образовательном учреждении, соответствующим особенностям реализуемых в данном учреждении образовательных программ (школа для одаренных, инклюзивная школа и т.п.).

Таким образом, организация внедрения профессионального стандарта педагога накладывает на регионы Российской Федерации и образовательные организации серьезную ответственность, но также и дополнительные степени свободы.

Региональные органы управления образованием совместно с профессиональным сообществом могут разработать дополнения к профессиональному стандарту педагога.

В свою очередь, образовательные организации имеют возможность сформулировать свои внутренние стандарты, на основании которых впоследствии будут разработаны и приняты локальные нормативные акты, которые, в свою очередь, закрепят требования к квалификации педагогов, соответствующие миссии данной образовательной организации и специфике ее деятельности [77].

Профессиональный стандарт педагога, помимо прочего, является средством отбора педагогических кадров в образовательные организации.

Доказательства международного опыта свидетельствуют о том, что наиболее эффективной формой отбора, выявляющей уровень квалификации персонала в любой сфере деятельности, является стажировка будущих сотрудников. Государству предстоит определить те правовые, организационные, кадровые и экономические условия, способствующие внедрению стажировки будущего педагога, как оптимального способа введения его в профессию [79].

Очевиден тот факт, что не может произойти мгновенно, по команде сверху повсеместное введение профессионального стандарта учителя. Для организации внедрения профессионального стандарта педагога необходим период для его доработки и адаптации к нему профессионального сообщества [33].

Одним из необходимых инструментов управления в сфере качества образования, а также оптимальным средством обеспечения его непрерывности являются непосредственно профессиональные стандарты.

Сейчас, когда на повестке дня стоит вопрос об организации внедрения профессионального стандарта педагога, исследование методов стандартизации профессионально-педагогического образования с учетом широкого международного контекста представляется особенно актуальным.

К нововведениям, которые разработало Министерство Российской Федерации педагоги относятся с опаской. Шадрикова В. Д., автор теории профессионального стандарта для педагогов, предлагает под стандартом понимать систему требований к компетентностям. В совокупности эти требования определяют критерии занимаемой должности. В случае несоответствия одному из требований разработанной системы учитель может лишиться права на осуществление педагогической деятельности.

Опытные педагоги после появления стандарта подвергли проект детальному изучению и критике. Существенно каких-либо новых требований к учителю не появилось, но попытка «загнать учителя в рамки», вызвала негативную реакцию у педагогического сообщества.

Рабочая группа, столкнувшаяся с такой реакцией учителей, предложила им высказать свои замечания. Например, одним из критериев, вызвавших споры, стала обязательность высшего образования. В этом случае педагоги с огромным стажем работы, но не получившие своевременно высшее образование, окажутся без права осуществления педагогической деятельности.

В предлагаемом документе нет и прав учителя, при этом много раз повторяется глагол «должен». Стандарт диктует педагогу обязанность развивать, воспитывать, обучать. Но все это является логическим

результатом работы педагога, а потому должно оцениваться не в отдельности, а суммарно. Учителя считают, что данный документ был разработан людьми, абсолютно далекими от российского образования. По ФГОС разработаны умения предметные, метапредметные, личностные.

Педагогический профсоюз также обеспокоен противоречиями между реформами и вводимым стандартом. Они напоминают авторам проекта этого документа о том, что в данный момент не подразумевается должности «педагог». Тот факт, отмеченный педагогическим сообществом, что для инклюзивной деятельности нужно специальное образование, но не у всех педагогов есть возможность получить его. Также педагоги говорят о том, что понятийный аппарат в проекте представлен недостаточно и явно завышены требования к педагогу. Демонстрация недоверия к работникам сферы образования демонстрируется в регламентация многочисленных обязанностей.

Документ, принятый в Англии, для оценки деятельности педагогов ставит перед учителем цели, которые будут вдохновлять учеников. В этом смысле стандарт выступает контрастом проекту, разработанному в Российской Федерации. Основной обязанностью педагога выделяют помощь учащимся в достижении высоких учебных результатов.

Характер глобальной тенденции стандартизация образования приняла относительно недавно, в 80-90-е гг. XX в., затронув как индустриально-развитые державы (США, Великобритания, Франция, Германия, Австралия, Новая Зеландия и др.), так и развивающиеся страны (Пакистан, Индия, Филиппины и др.).

Особенно масштабно процесс стандартизации протекал в США, где практически в каждом штате параллельно с пилотированием государственных академических стандартов разрабатывались региональные профессиональные стандарты педагога. Следует отметить, что в США, стране с децентрализованной системой образования, борьба за стандартизацию продолжалась почти целое десятилетие (с конца 80-х до середины 90-х гг.), при этом, обладая политической и экономической

самостоятельностью, многие штаты неоднократно сопротивлялись «периодическим федеральным попыткам установить централизованный контроль над государственным образованием» [55].

Параллельно с государственными образовательными стандартами («The Common Core State Standards») в каждом штате активно разрабатывались и апробировались региональные стандарты (стандарты штата). Условием успешности политики стандартизации при этом является оптимальный баланс между государственным и региональными компонентами, т.к., с одной стороны, существует опасность регионализации содержания образования, с другой стороны, ориентация во многих штатах на федеральные стандарты позволяет сторонникам государственного подхода надеяться на новый уровень создания общенациональных требований» [65].

В методологии разработки профессионального стандарта педагога, в англоязычных источниках широко применяется термин “core teachers’ standards”. Данный термин открыт и прозрачен, но его достаточно сложно перевести однозначно. “Core” буквально означает «важный», «ключевой», «базовый».

Наименования доменов, нормативные требования к педагогам, непосредственно сами стандарты, и дескрипторы квалификационных уровней педагогических кадров – все это обычно включено в структуру профессионального стандарта педагога. Исходя из проведенного анализа свыше 30 профессиональных стандартов педагогов, разработанных в США, Великобритании, Австралии, Новой Зеландии, Пакистане и ряде других стран в период с 2007 по 2015 гг., наиболее частыми являются следующие домены:

- 1) Содержание обучения, предметные знания, предметные компетенции;
- 2) Вариативность, индивидуализация и дифференциация обучения, психолого-педагогическое сопровождение учащихся;
- 3) Планирование образовательной деятельности, учебный план;

4) Образовательная среда, безопасное развивающее образовательное пространство;

5) Образовательные технологии, ИКТ, средства оптимизации учебного процесса, ресурсы, инновации, междисциплинарность;

6) Оценка результатов обучения и обратная связь;

7) Учебная коммуникация (отношения учителя с учащимися);

8) Отношения сотрудничества (профессиональные связи, отношения с родителями, общественностью, администрацией образовательных организаций);

9) Профессиональное совершенствование, повышение квалификации, рефлексия;

10) Нормы профессиональной этики, профессиональная ответственность педагога, педагогическая культура.

В различных формах формулируется содержание стандартов, но преобладающими остаются краткие формулировки, которые соответствуют принципу таксономии на основе концептуального подхода к целеполаганию Бенджамина Блума, например: «учитель должен...»; «учитель использует/применяет/демонстрирует...»; несколько менее распространены номинативные конструкции типа: «глубокое знание учебного предмета», «понимание возрастных и индивидуальных особенностей учащихся», «способность к планированию и организации учебной деятельности» и т.п.

В оценке труда педагога особенной важными является следующие компоненты:

- профессиональные знания, умения и навыки;

- профессиональный опыт и достижения;

- система ценностей педагога;

- критическое отношение к собственным профессиональным достижениям (рефлексия) [75].

Ежегодные итоговые отчеты, публикуемые в странах с федеральным устройством, например, в США, показывают сопоставительные исследования стандартов штатов в области профессиональных стандартов.

Стандарты педагога рассматриваются как инструмент для широкого диалога на государственном уровне.

Стоит отметить, что в отечественном опыте стандартизации только положено начало разработке региональных стандартов и региональных дополнений к профессиональным стандартам педагога. При этом не вызывает сомнений надобность тщательного разбора и учета локальных факторов – экономических (положение на региональном рынке труда), социокультурных (диалог культур, воспитание толерантности, поликультурное образование и воспитание), лингвистических (решение проблемы билингвизма в многоязычных районах) и др.

Н.В. Иванова отмечает, что «национально-региональный компонент предусматривает введение содержания, связанного с традициями региона и отвечает потребностям и интересам народов нашей страны, что позволяет организовать занятия, направленные на изучение природных, социокультурных и экономических особенностей региона, национального (родного) языка и национальной литературы» [33].

Профессиональный стандарт выдвигает требования к личностным качествам учителя, которые, в свою очередь, от его профессиональных компетенций неотделимы. К таким компетенциям относится готовность учить всех без исключения детей, вне зависимости от их склонностей, способностей, особенностей развития, ограниченных возможностей.

Таким образом, требования профессионального стандарта педагога отражают структуру его профессиональной деятельности: обучение, воспитание и развитие ребенка. В меняющемся мире в соответствии со стратегией современного образования содержание профессионального стандарта значительно наполняется психолого-педагогическими трудовыми функциями, которые должны помочь учителю в решении новых, стоящих перед ним задач.

1.3. Организация внедрения профессиональных стандартов: понятия и способы.

Профессиональные стандарты для педагогов являются новым явлением в российском трудовом праве. С июня 2016 года в России началось внедрение профессиональных стандартов – документов, подробно описывающих уровень квалификации, который должен иметь каждый из перечисленных в них работников. По состоянию на май 2017 года Министерством труда утверждены стандарты для более, чем 35 направлений деятельности – и на первом месте среди них стоит сфера образования.

Организация - процесс, деятельность по созданию или усовершенствованию взаимосвязей между частями и элементами с целью внесения упорядоченности в процессы и повышения их эффективности [40].

Организация – систематическая координация и принятие необходимых мер для совершения какого-нибудь дела [27].

Изучение организации является востребованным для целей управления в основном с инструментальной точки зрения. Для компании организация является средством достижения цели, содержащаяся в создании определённых ценностей для заинтересованных сторон (акционеров, сотрудников, клиентов, поставщиков, общества).

Кроме того, организацию описывают как «функцию управления, которая заключается в назначении задач, определении задач для подразделений и выделении ресурсов для их выполнения в подразделениях» [19].

Требуется осуществление педагогики сотрудничества, как фактора, объединяющего участников учебно-воспитательного процесса и одновременно ставящего каждого в субъектную позицию в воспитании, обучении и развитии с целью успешной организации внедрения стандарта педагога. Данное сотрудничество осуществляется по нескольким направлениям. Прежде всего, это интегративное сотрудничество педагогов

образовательной организации, осуществляемое через поиск, систематизацию и разработку оптимальных средств, которые приводят к реализации задач совершенствования образования, достижения планируемых результатов ФГОС и введения профессионального стандарта педагога, разработке и апробации методик, дидактических средств новаторского типа по предмету в урочной и внеурочной деятельности, организацию конференций, брифингов, конкурсов, мастер-классов, организации педагогического опыта.

Комплексный подход к сотрудничеству участников образовательного процесса с целью организации внедрения профессионального стандарта педагога предусматривает также и сетевое сотрудничество. Всем известны новые требования к современной школе, которые включают пункты об обновленном содержании образования, интеграции информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе, использовании последних цифровых учебных инструментов [41].

Одной из самых острых тем, связанных с процессами информатизации в системе образования в настоящее время остается сетевая активность педагогов. Новой формой организации профессиональной работы в сети являются сетевые сообщества педагогов. Как правило, это группы профессионалов, которые осуществляют деятельность в одной предметной или проблемной профессиональной деятельности непосредственно в сети.

Участие в профессиональных сетевых объединениях позволяет педагогам, живущим в разных уголках одной страны и за рубежом общаться друг с другом, решать профессиональные вопросы, реализовать себя и развивать свой профессиональный уровень [69].

Образование является наиболее точным индикатором, который определяет состояние современного общества. Профессиональный стандарт, в свою очередь, отражает структуру профессиональной деятельности учителя: обучение, воспитание и развитие ребенка, и нацелен на помощь педагогу в решении новых, стоящих перед ним проблем. Поликультурная компетентность будущих педагогов – это ценностно-

смысловое профессионально-личностное свойство, интегрирующее системные научные знания, творческие умения, навыки, опыт деятельности, мотивы и ценности, которые отражают способность и готовность будущего учителя к осуществлению функционального сотрудничества. Профессиональный стандарт требует владения педагогом следующих компетенций:

- реализация воспитательных возможностей различных видов деятельности ребенка (учебной, игровой, трудовой, спортивной, художественной и т.д.);

- развитие у обучающихся познавательной активности, самостоятельности, инициативы, творческих способностей, формирование гражданской позиции, способности к труду и жизни в условиях современного мира, формирование у обучающихся культуры здорового и безопасного образа жизни;

- сотрудничество с другими педагогическими работниками и другими специалистами в решении воспитательных задач;

- разработка (совместно с другими специалистами) программ индивидуального развития ребенка;

- планирование специализированного образовательного процесса для группы, класса и/или отдельных контингентов обучающихся с выдающимися способностями и/или особыми образовательными потребностями.

Разработка, освоение и реализация профессионального стандарта педагога – процесс сложный и длительный, т.к. требуется научно-обоснованная методика разработки и внедрения региональной составляющей. В частности, можно положить подробное разъяснение принципов и условий регионализации (этно-национальные и экономические особенности региона, поликультурный тип региона, районы межэтнических и межрелигиозных конфликтов, особые условия, сложившиеся на локальном рынке труда относительно спроса и предложения на специалистов педагогического профиля, демографические условия и пр.).

Учету международных тенденций стандартизации образования на основе международного сотрудничества образовательных организаций, в том числе на базе сотрудничества университетов как центров региональных систем высшего образования, можно отдать не менее значительную роль в принципах реализации и введения региональных моделей профессионального стандарта педагога. Это, в свою очередь, открывает для российской педагогической общественности доступ в мировое и общеевропейское профессиональное экспертное сообщество, которое обладает богатым опытом в разработке эффективных стратегий и тактик образовательной политики [50].

Таким образом, профессиональный стандарт педагога является тем нормативно - правовым инструментом, который в состоянии организовать условия для профессионального и личностного роста педагогических кадров с учетом государственных требований к системе образования на федеральном и региональном уровнях и обеспечить единство требований в профессионально-педагогической сфере [51].

Профессиональные стандарты как документы нового типа, представляющие наиболее полную и актуальную информацию о требованиях к квалификациям, необходимым для выполнения конкретных видов профессиональной деятельности, начали разрабатываться в России в середине 90-х годов прошлого века. Инициаторами в этом процессе выступали представители бизнес-сообщества, крупные работодатели, которые самостоятельно, не дожидаясь действий государственных органов, создавали профессиональные стандарты.

Представление и понимание работодателей о необходимом уровне квалификации работников нашлось в содержании профессионального стандарта. Различные подходы, методы и макеты документов были применены при создании этих стандартов, что затрудняло их использование, но позволяло оперативно учитывать динамику происходящих изменений в соответствующей отрасли экономики, в содержании труда, профессиональной деятельности работников.

Одной из первых попыток организации внедрения профессионального стандарта на государственном уровне стало постановление Минтруда России от 17 мая 1999 г. № 8 «О квалификационных требованиях (профессиональных стандартах) к основным должностям работников туристской индустрии». Общая структура этих стандартов имела последовательную схему, определяющую весь комплекс требований, предъявляемых к работникам туристского и гостиничного бизнеса [35].

В этих стандартах впервые были приведены не только перечень должностей и должностных обязанностей по каждому из рассматриваемых секторов (видов профессиональной деятельности), но также перечень ключевых навыков и знаний, необходимых для каждой из выделенных должностных обязанностей. Приводимый в стандартах перечень знаний, необходимых для выполнения должностных обязанностей, способствовал основой для разработки учебных программ по ряду дисциплин [75].

Действовали в индустрии на соответствующие виды работ тарифно-квалификационные характеристики профессий и квалификационные характеристики должностей специалистов и служащих, которые были включены в Единый тарифно-квалификационный справочник (ЕТКС) и Единый квалификационный справочник должностей (ЕКСД), несмотря на введение указанных квалификационных требований. Это было обусловлено тем, что новые квалификационные требования отражали более высокие стандарты качества, продуктивности услуг и требовали внедрения принципиально иных организационно-технических условий, чем приведенные в ЕТКС и ЕКСД.

Имела место точка зрения о достаточности двух названных справочников для их применения в сфере профессионального образования. Поэтому, обращаясь к ЕКСД и ЕТКС как к источникам информации о требованиях к профессиональным квалификациям при разработке ФГОС и профессиональных образовательных программ, необходимо учитывать возможности и ограничения данных документов.

ЕКСД предназначен «для регулирования трудовых отношений, обеспечения эффективной системы управления персоналом на

предприятиях, в учреждениях и организациях различных отраслей экономики (независимо от форм собственности и организационно-правовых форм деятельности)». При составлении квалификационных характеристик должностей разработчики данного документа не предполагали их использование при формировании ФГОС и программ профессионального образования/обучения.

Представленная в справочнике информация является весьма обобщенной, требования к уровню квалификации имеют в целом формальный характер. Обновление квалификационных характеристик происходит недостаточно оперативно, поэтому они, как правило, не дают объективного описания современных видов профессиональной деятельности.

Все это, естественно, уменьшает ценность этого документа как источника информации о требованиях к профессиональной квалификации работников, которые необходимо учитывать при разработке ФГОС и формировании современных программ профессионального образования и обучения. ЕТКС, в отличие от ЕКСД, предназначен не только для решения проблем сферы труда (проведения тарификации работ, присвоения квалификационных разрядов рабочим), но и для «составления программ по подготовке и повышению квалификации рабочих в системе профессионально-технического образования и непосредственно на производстве» [14].

Тарифно-квалификационные характеристики рабочих по разрядам содержат более развернутую (по сравнению с ЕКСД) характеристику деятельности. Однако и тарифно-квалификационные характеристики также не имеют необходимой конкретизации и не отражают в большинстве своем состояние современного производства.

Для разработки качественных современных программ профессионального образования и обучения сведения ЕТКС должны быть дополнены и/или скорректированы, либо данными профессиональных стандартов, либо, при их отсутствии, результатами исследований видов профессиональной деятельности соответствующих профессий (через

проведение опросов работодателей, представляющих производство, использующее современные технологии, оборудование, системы организации труда).

При отсутствии в тот период на государственном уровне единой методологии разработки и адекватных механизмов внедрения в практику профессиональных стандартов Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП) стал последовательно участвовать в решении этой проблемы.

Для разработки и использования профессионального стандарта была сформирована организационная и нормативная основа. А именно, организовано национальное агентство развития квалификаций, учреждена Комиссия Российского союза промышленников и предпринимателей по профессиональным стандартам, которая, в свою очередь, осуществляет рассмотрение, экспертизу и утверждение проектов профессиональных стандартов, разработано Положение о профессиональном стандарте, утвержден Макет профессионального стандарта, а также Порядок экспертизы проектов профессионального стандарта, представленных на утверждение Комиссии Российского союза промышленников и предпринимателей по профессиональным стандартам и др.

На сегодняшний день квалификационные справочники структурированы по отраслям, а также содержат сведения по конкретным должностям в определенной отрасли.

Профессиональный стандарт, в свою очередь, может включать в себя требования, которые предъявляются к должностям одной профессии, но с разными квалификационными характеристиками в зависимости от образования и от опыта работы [54]. Таким образом, профессиональный стандарт обладает большей четкостью и отражает подробное описание трудовых функций. Разумеется, что квалификационные справочники со временем до конца заменят профессиональные стандарты [58].

Существует несколько особенностей, которые необходимо учесть при введении стандартов. С 01.07.2016 нельзя оформить на работу гражданина, не соответствующего требованиям профессионального стандарта, в случаях,

прописанных в ч. 2 ст. 57 и ст. 195.3 ТК РФ. В других случаях применение профессионального стандарта носит рекомендательный характер [46].

Организация внедрения профессиональных стандартов, в свою очередь, должна происходить поэтапно. Основными этапами по направлению этой деятельности можно выделить:

1 этап. Подготовительный. Включает в себя проведение мероприятий информационного сопровождения, разработка локальной нормативной документации.

2 этап: Ресурсный. На данном этапе происходит осуществление мероприятий, направленных на совершенствование материально-технической базы образовательном учреждении, развитие необходимых компетенций педагогов.

3 этап: Внедрение профессионального стандарта «Педагог» в образовательном учреждении.

Использовать профессиональные стандарты в случаях, прописанных в вышеуказанных статьях, необходимо на всех предприятиях независимо от их организационно-правовой формы собственности.

В случае если информация об одной и той же должности содержится и в квалификационном справочнике, и в профессиональном стандарте администрация, а в частности работодатель, может автономно выбрать тот документ, которым будет руководствоваться. Исключением в данном случае являются ситуации, прямо установленные законом.

Обязанности работника не могут изменяться автоматически, в случае введения профессионального стандарта, они остаются на прежнем уровне. Также изменения в должностные инструкции и трудовые соглашения можно не вносить, если их введение не является обязательным. Нельзя уволить работника, если уровень его образования или стаж не соответствует требованиям профессионального стандарта. В этом случае, вопрос об оплате за обучение в связи с повышением квалификации должен быть решен на уровне коллективного или трудового договора, либо локального нормативного акта. Если по итогам аттестации работник, который не имел необходимый опыт работы и стаж (не соответствующий квалификации

должности, требуемой профессиональным стандартом), получит рекомендации, в таком случае он может быть допущен к назначению на указанную должность [51].

Предлагается примерный перечень задач, который отражен в документе, т.к. требования к форме и содержанию плана организации внедрения профессионального стандарта законодательно не установлены.

1. Уточнение списка профессиональных стандартов, которые необходимо применить в организации (соотнесение трудовых функций, указанных в стандартах, с видами деятельности, которыми занимается учреждение). Список согласовывается с руководителем организации.

2. Сверка должностей сотрудников, указанных в штатном расписании, с наименованиями, принятыми в стандарте. Результат данных действий комиссии должен содержаться в протоколе, отражающем решение о переименовании должностей (при необходимости).

3. Проверка трудовых соглашений сотрудников и локальных актов учреждения.

4. Осуществление изменений в трудовых контрактах и локальных документах и в последующем их передача для утверждения руководителю компании.

5. Составление списка вопросов в соответствии с положениями профессионального стандарта с целью проведения аттестации по каждому конкретному виду деятельности.

6. Анализ соответствия уровня квалификации сотрудников требованиям стандартов.

7. Составление отчета о выполнении плана и последующая передача его с целью ознакомления руководителю организации.

Профессиональный стандарт определен в Трудовом Кодексе Российской Федерации как характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности. Эта характеристика представляет собой многофункциональный документ, раскрывающий с позиций сферы труда, объединений работодателей и/или профессиональных сообществ в рамках

определенного вида профессиональной деятельности его цель и содержание через обобщенные трудовые функции, трудовые действия, место в системе Уровней квалификации, требования к квалификации, образованию и обучению, опыту практической работы.

Профессиональный стандарт как документ определяет также необходимые знания и умения работника. Профессиональные стандарты делятся на стандарты, предназначенные для конкретной отрасли, и стандарты, предназначенные для нескольких отраслей.

Требования к умениям, знаниям, уровню квалификации работника в зависимости от его полномочий и ответственности определяются соответственно Уровнем квалификации. Установленные Уровнями квалификации единые требования к квалификации работника, могут быть расширены и уточнены с учетом специфики видов профессиональной деятельности, отраслевых особенностей.

Уровень квалификации работника - это степень и вид его профессиональной подготовленности, а также наличие знаний, умений, навыков, компетенций, которые, с вою очередь, необходимы ему для осуществления определенного вида деятельности, в соответствии с содержанием и сложностью [46].

Непосредственно, в контексте рассматриваемой проблемы результат овладения трудовой системой или действием, совокупностью трудовых функций, определенных профессиональным стандартом, можно трактовать умение. Отраженные в профессиональном стандарте необходимые умения работника, вместе с другими параметрами могут характеризоваться способностью работника с помощью необходимых знаний оценивать имеющуюся информацию, составлять план достижения цели, регулировать и контролировать процесс своей профессиональной деятельности. Соответствие умений работника требованиям профессионального стандарта выявляется в процессе определения уровня квалификации.

Понятийному аппарату профессионального стандарта вместе с тем необходимо уточнение и взаимопонимание со стороны сферы труда и сферы профессионального образования. Исторически сложилось, что

законодательные акты и другие документы, регулирующие развитие этих сфер, разрабатываются разными ведомствами. В настоящее время этими ведомствами являются Министерство труда России и Министерство образования и науки России соответственно.

Определенные понятийные аппараты сложились на уровне каждого из этих ведомств. Так, например, в сфере образования и в сфере труда довольно часто используются идентичные понятия и термины, но имеющие отличную друг от друга смысловую нагрузку.

Так, в Трудовом Кодексе Российской Федерации квалификация работника трактуется как уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы сотрудника, которые в совокупности требуются ему для осуществления профессиональной деятельности.

В то время как в новом Федеральном Законе «Об образовании в Российской Федерации» под квалификацией понимается определенный уровень знаний, умений, навыков и компетенции, который отражает подготовку работника к конкретному виду профессиональной деятельности [53].

Таким образом, имеет место два понятия квалификации: квалификация «по труду» и квалификация «по образованию», причем характеризуют они работника и выпускника образовательной организации, соответственно.

В системе образования в настоящее время реализуются принципы демократизации и гуманизации общественных отношений. В условиях этих принципов образование должно перейти на государственно-общественную форму управления, предполагающую расширение на различных уровнях самостоятельности и ответственности субъектов управления образованием. Вследствие демократических изменений обострились противоречия между стремлением субъектов к самостоятельности и необходимостью обеспечения единства образовательной структуры. Устранение этого противоречия взаимосвязано с потребностью решения ряда проблем в теории и практике образования. К этим проблемам относится разграничение полномочий субъектов управления образованием, проектирование системы

взаимодействия субъектов управления образованием, а также обеспечение единства стратегических замыслов [23].

Посвященные управлению образованием, отечественные исследования, направлены, в первую очередь, на административно-волевые подходы в условиях единообразия содержания, форм и методов организации образования. Эти исследования, не охватывают рассматриваемую проблему в целом. В свою очередь, зарубежные исследования по управлению социальными процессами направлены, преимущественно, на социальную действительность, не всегда характерную для России.

Управление образовательным процессом образовательного учреждения предполагает двойственность положения каждого участника образования. Все участники образования являются субъектами своей деятельности - с одной стороны, но подвергаются внешнему влиянию и становятся зависимыми от соответствующих воздействий участники образования - с другой стороны.

Таким образом, факт выполнения участниками образовательного процесса своих функций зависит как от них самих, так и от других участников образования. Также выполнение функций зависит и от складывающихся условий, и от состояния образовательной среды.

На основе вышеизложенного следует учесть при осуществлении в практике образования управления образовательным процессом условия, в которых происходит управление образовательным процессом, взаимодействие участников образования, направленное на совместное исполнение своих компетенций в образовательном учреждении, управленческие компетенции субъектов управления образовательным процессом относительно уровневой вертикали образовательного учреждения [76].

Управление образовательным процессом происходит в рамках образовательного учреждения. Образовательное учреждение – это, в свою очередь, специфическая целостность, которая предназначена с целью реализации образовательных программ. Предоставление учащимся

образовательных услуг, имеющих социальную значимость, является основной функцией образовательного учреждения.

Каждое образовательное учреждение характеризуют: персонал, контингент учащихся, администрация, специфическая инфраструктура.

Персонал образовательного учреждения обеспечивает осуществление образовательных программ в образовательном процессе. Поэтому необходимо предъявлять определенные требования педагогической направленности к квалификации не только учебно-педагогического персонала, но и вспомогательного [57].

Администрация образовательного учреждения представляет собой группу сотрудников, на каждого представителя которой возложены соответствующие должностные компетенции, относящиеся к управлению каким-то аспектом функционирования образовательного учреждения. Администрация представляет собой орган исполнительной власти, призванный определять общие ориентиры в исполнении государственно-общественных установок.

Инфраструктура образовательного учреждения – это некоторая специфическая среда, предназначенная для взаимодействия учащихся и педагогов. В связи с этим, при оценке инфраструктуры соответствующего образовательного учреждения, необходимо брать в расчет санитарно-гигиенические условия, учебно-материальные средства, а также формы организации образовательных процессов. К формам организации образовательных процессов можно отнести форму взаимодействия учащихся, педагогов, администрации и вспомогательного состава. Инфраструктура образовательного учреждения – это своеобразный инструмент административного влияния на образование учащихся [58].

Кроме перечисленных характеристик образовательного учреждения, отражающих состояние образовательной среды, в которой происходит управление образовательным процессом, следует обратить внимание и на то, что основу образовательной организации составляют лицензированные образовательные программы. Это подразумевает, что только в соответствии

с нормативными документами, учрежденными в образовательном учреждении, персонал и учащиеся взаимодействуют.

Установленные в образовательном учреждении различные условия образовательного пространства, на взаимодействие учащихся с персоналом влияют разными способами. В связи с этим можно сделать вывод о том, что существующие в образовательной организации условия, являются важным аспектом общей характеристики управления образовательным процессом.

Администрация осуществляет общие компетенции, которые находят отражение в обеспечении условий, необходимых для осуществления образовательного процесса в образовательной организации. Также администрация берет на себя общее руководство методической работой, контроль соблюдения требований государственных образовательных стандартов в образовательных процессах, обеспечение педагогов и учащихся средствами осуществления учебно-педагогического взаимодействия и т.д. Административный уровень управления образовательным процессом также находится в зависимости от управления внешними субъектами образования и основывается на государственно-общественных установках [62].

Педагогам предоставляются управленческие компетенции в разработке методических замыслов осуществления образовательного процесса, в распределении содержания образования в течение учебных занятий, в определении заданий на самостоятельную работу. Они самостоятельно определяют методы осуществления педагогического взаимодействия, регламентируют образовательную деятельность учащихся на учебных занятиях [50].

Не так давно на территории РФ начала действовать система профессиональных стандартов. После изучения законодательной базы по данной теме возникает закономерный вопрос: как внедрить профессиональный стандарт педагога в общеобразовательной школе? Среди нормативных актов ответ на этот вопрос отсутствует, так как ни закон, ни постановление Правительства РФ с толкованием порядка организации внедрения профессионального стандарта еще не разобрались.

На данный момент существует лишь проект приказа Минтруда РФ «Об утверждении методических рекомендаций по применению профессиональных стандартов».

Исследование проблемы организации внедрения профессионального стандарта педагога в образовательном учреждении представляется актуальным в связи с возросшими в современном российском обществе требованиями к личностным качествам педагога, который должен быть способен самостоятельно выбирать цели, а также способы их достижения, уметь творчески организовывать авторскую позицию в деятельности и общении, осуществлять личностную и профессиональную самореализацию. Анализ проблем внедрения и перспектив развития профессионального стандарта педагога, как в России, так и за рубежом дает представление о различных путях стандартизации в сфере образования, а именно внедрения профессионального стандарта педагога, который, в свою очередь, выдвигает требования к личностным качествам педагога, неотделимым от его профессиональных компетенций.

Сбор данных для оценивания может быть осуществлен посредством опроса, наблюдений и анализа документов, а также записей и данных.

В целом профессиональный стандарт отражает структуру профессиональной деятельности педагога: обучение, воспитание и развитие ребенка.

В результате сбора и анализа данных следует вывод, что основной смысл профессионального стандарта – установка требований к качеству труда.

Совершенствование общего образования как института социального развития приводит к целенаправленному повышению качества образования, которое напрямую связано с ростом профессионального уровня педагогических работников образовательных организаций.

Федеральным законом от 02.05.2015 г. N122-ФЗ за Правительством Российской Федерации закреплено право устанавливать особенности применения стандартов, а также требования, обязательные для применения следующими такими видами организаций, как государственные

внебюджетные фонды Российской Федерации, государственные (муниципальные) учреждения и т.д.

Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» является актуальным и необходимым документом, который выявляет новую линию стандарта в российской системе образования. Он задает учителям и воспитателям «рамку» их профессиональных приоритетов в решении образовательных задач, выдвигает новые требования к личностным качествам педагога, которые нельзя отделить от его профессиональных качеств.

Профессиональный стандарт создается как совокупность общих трудовых функций. Выполнение этих функций неизбежно ведет к осуществлению общей цели деятельности педагога. Каждая из обобщенных функций интегрирует комплекс трудовых функций. В свою очередь, направлен на трудовые действия, умения и знания, необходимые для ее реализации и трудовая функция.

Данный подход разрешит дать полную характеристику педагогической деятельности и оценить объективные и диагностируемые критерии качества ее деятельности.

Профессиональный стандарт педагога, в первую очередь, указывает на объективные требования к трудовым функциям, трудовым действиям, знаниям и умениям. Следовательно, профессиональный стандарт ведет к минимально необходимому уровню профессиональной квалификации педагогических работников, их опыту профессиональной деятельности.

Построенный с опорой на профессиональный стандарт педагога механизм объективной оценки уровня квалификации педагога должен в перспективе связать уровень профессионализма педагога с содержанием и качеством выполнения профессиональных задач на конкретном рабочем месте, а значит связать квалификационную категорию работника (предусмотрев в процедуре оценки квалификации профессионально-общественный компонент) с формированием должностных обязанностей и

установлением условий оплаты труда, учитывающих уровень квалификации работника и достигнутые результаты его профессиональной деятельности.

Профессиональный стандарт педагога – это основной ориентир для разработки общих и профессиональных компетенций, необходимых педагогу. А они, в свою очередь, определяют содержание профессиональной деятельности, позволяют оценить квалификации педагогического коллектива в формате профессионального экзамена.

Таким образом, организация внедрения профессионального стандарта педагога позволит выстроить систему персональной подготовки (индивидуального образовательного маршрута и индивидуальной программы развития профессионализма). Об этом свидетельствует формирование индивидуальных требований к объему и содержанию подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогических работников.

Глава 2. Опытнo-поисковая работа по организации внедрения профессионального стандарта педагога в Муниципальном бюджетном образовательном учреждении средней общеобразовательной школе № 95 г. Нижнего Тагила

2.1. Анализ организации внедрения профессионального стандарта педагога в средней общеобразовательной школе № 95 г. Нижнего Тагила

В процессе реформирования образования педагог является ключевой фигурой, в связи с чем, он должен обладать высокой квалификацией, соответствующими личными качествами. Сегодня работа учителя должна быть избавлена от рутинной регламентации, тотального контроля.

Педагог должен обладать мобильностью, должен быть готов к переменам, обладать способностью адаптироваться к нестандартным ситуациям, быть ответственным за принятие решений. Сегодня все еще действуют должностные инструкции, квалификационные характеристики, которые зачастую не дают преподавателю проявить инициативу, обременяют его формальностями, предписаниями, дополнительными обязанностями.

Требования профессионального стандарта к организации образовательного процесса в образовательном учреждении предполагает постоянное обновление профессиональных знаний педагога, как одно из важнейших условий повышения эффективной его деятельности. Исследования показали (было опрошено 300 руководителей образовательных организаций), что в ходе организации внедрения профессионального стандарта педагога, основной проблемой является особенность технологии организации образовательного процесса в соответствии с требованиями стандарта.

Портал «Клуб учителей» публикует результаты проведенного на главной странице сайта опроса по теме внедрения профессионального стандарта «Педагог». Ниже представлена статистика по данному опросу [65].

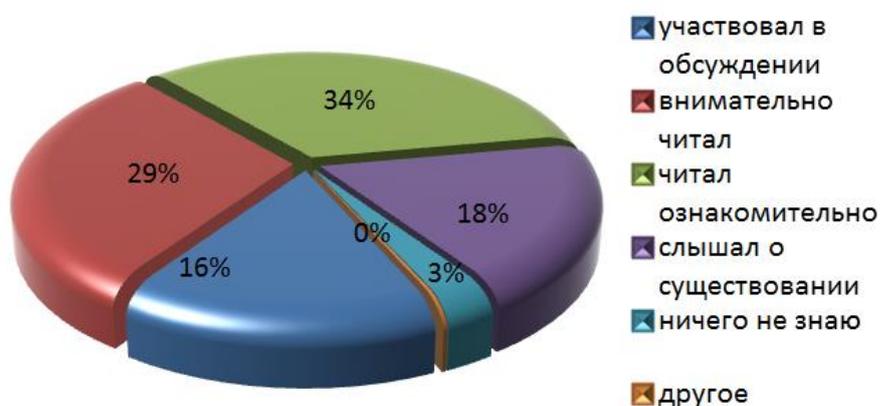


Рис. 1. Знаете ли Вы что-нибудь о профессиональном стандарте педагога?

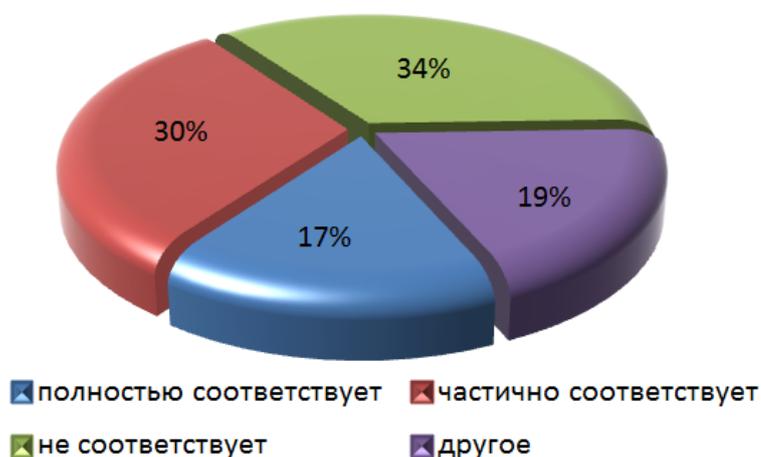


Рис. 2. Насколько Ваш профессиональный уровень соответствует требованиям профессионального стандарта?

Таким образом, из статистики ответов следует вывод, что более 90% опрошенных изучали профессиональный стандарт педагога. Более 70%

ответили, что их профессиональный уровень соответствует (полностью/частично) требованиям профессионального стандарта.

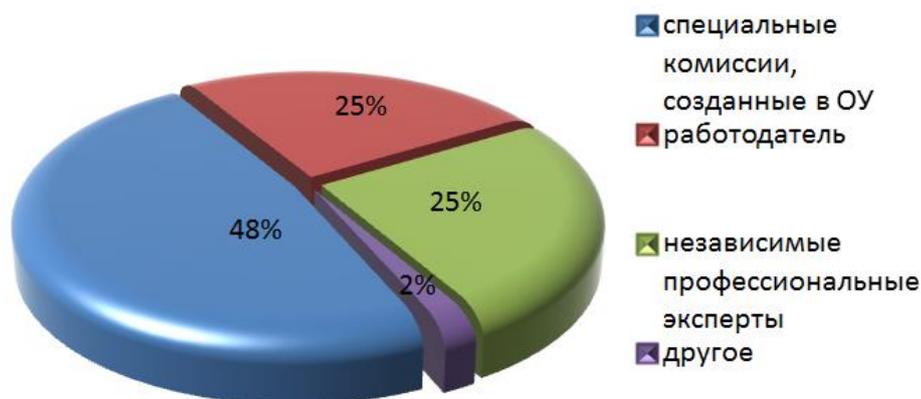


Рис. 3. Кто на Ваш взгляд должен устанавливать соответствие профессионального уровня педагога требованиям стандарта?

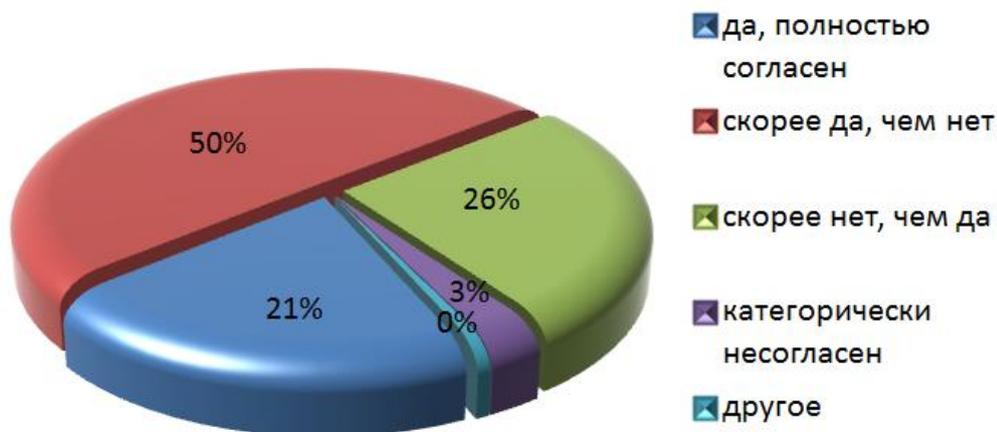


Рис. 4. Согласны ли Вы с утверждением, что профессиональный стандарт является инструментом развития педагога?

В соответствии с полученными результатами можно сделать вывод о том, что 71% из участвующих в опросе 448 человек считают, что профессиональный стандарт служит инструментом развития педагога.

Большинство респондентов позитивно оценивают перспективы внедрения профессионального стандарта «Педагога», однако считают, что он нуждается в доработке. Соответствующий вариант ответа выбрало более 28% от общего числа проголосовавших пользователей. При этом безусловно позитивно оценили профессиональный стандарт 17% респондентов.

Вторым по популярности ответом стала графа «Нейтрально. Введение профессионального стандарта мне безразлично» (21,4%). Общая доля людей, негативно оценивающих профессиональный стандарт, составила 17,8%. Почти 15% респондентов затруднились с ответом.

Таким образом, доля позитивно оценивающих профессиональный стандарт «Педагог» более чем в 2 раза превысила число скептиков стандарта.

Повышение квалификации педагогов, в соответствии с требованиями профессионального стандарта, имеющих опыт в управлении образовательным процессом, осложняется необходимостью преодоления сопротивления ранее сложившихся стереотипов управления. Профессиональная компетентность, жизненный опыт, некогда результативные, становятся помехой для положительного восприятия нового.

Социологические исследования свидетельствуют о том, что многие руководители образовательных организаций понимают, что именно сейчас – время совершенствования системы образования, требующее новых технологий управления образовательным процессом.

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 95 создана в 1994 году. Школа является муниципальной базовой площадкой, работающей по теме «Создание информационно-образовательной среды образовательного учреждения» на основании приказа Департамента образования Администрации города Нижний Тагил. В 2004 году школа была принята в состав Российской академии образования Уральского отделения на правах ассоциированного члена.

На сегодняшний день в МБОУ СОШ № 95 работают 65 педагогов. Высшую категорию имеют 20 человек, первую - 28 учителей. Нагрудным знаком «Почетный работник общего образования РФ» награждены 7 педагогов, 1 имеет звание «Почетный работник физической культуры». Победителями конкурса лучших учителей Российской Федерации в рамках национального проекта «Образование» стали 6 человек. Грамотами Министерства образования и науки Российской Федерации награждены 16 педагогов, грамотами Министерства образования Свердловской области 20 человек.

На протяжении нескольких лет деятельность педагогического коллектива МБОУ СОШ № 95 направлена на повышение качества образования на основе технологизации образовательного процесса.

Основываясь на приоритетах современной модели образования на период до 2010 года на III ступени обучения была апробирована Модель профильного обучения.

Профильное обучение – средство индивидуализации обучения, позволило за счет изменений в структуре, содержании и организации образовательного процесса более полно учитывать интересы, склонности и способности учащихся, создало условия для обучения старшеклассников в соответствии с их профессиональными интересами и намерениями в отношении продолжения образования.

Другим приоритетным направлением развития школы является использование информационных технологий в образовательном процессе. С 2002 года в школе реализуется программа информатизации. С 2002 года в школе работает информационно-методический центр.

Для проведения исследования была разработана **анкета** на тему «Профессиональный стандарт педагога» (Приложение № 1).

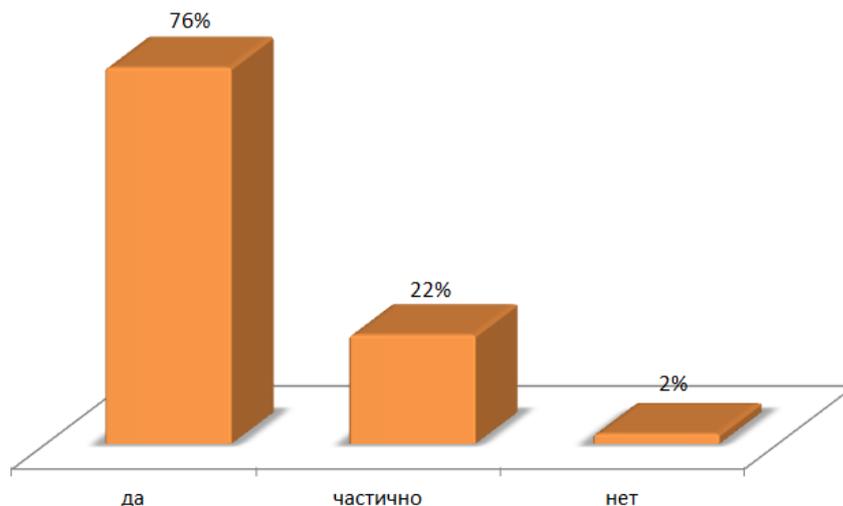


Рис. 5. Знаете ли вы особенности организации работы с одаренными детьми?

Таким образом, на вопрос «Знаете ли Вы особенности организации работы с одаренными детьми?» 76% педагогов дали положительный ответ. Данная ситуация свидетельствует о том, что педагоги школы достаточно компетентны в данном направлении. Из анализа данных ответов на вопрос об особенностях работы с детьми с задержкой психического развития следует вывод, что только 48% педагогов школы четко представляют действия при работе с такими детьми.

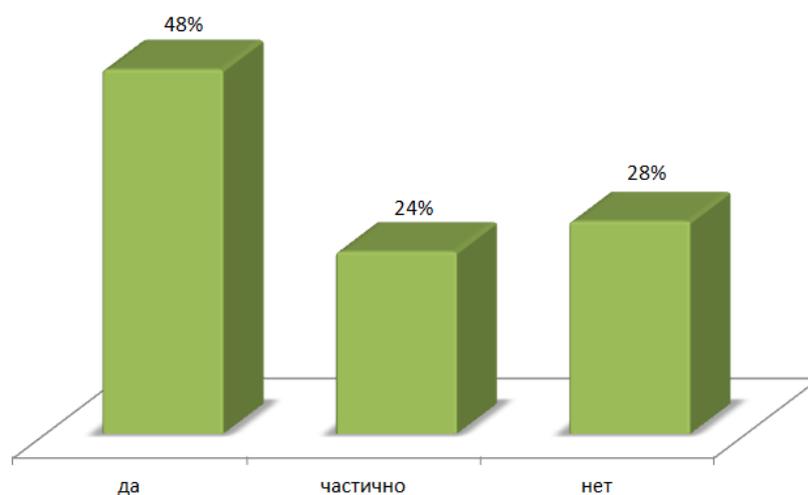


Рис. 6. Знаете ли вы особенности работы с детьми с задержкой психического развития?

Из анализа данных ответов на вопрос об особенностях работы с детьми с задержкой психического развития следует вывод, что только 48% педагогов школы четко представляют действия при работе с такими детьми.

Исходя из данных ответов следует, что все педагоги школы используют в своей деятельности для оценки результатов освоения детьми программы методы педагогического мониторинга.

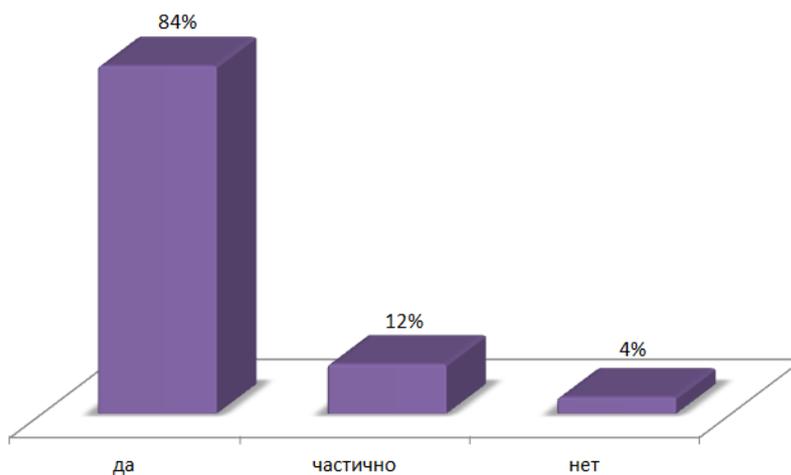


Рис. 7. Знаете ли вы особенности работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья?

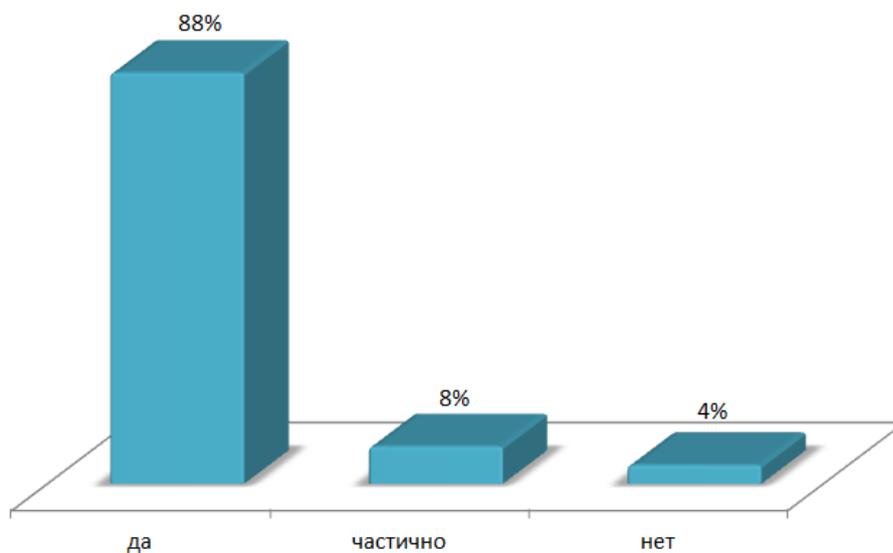


Рис. 8. Владете ли вы основными подходами: культурно-исторический, деятельностный, личностный?

Таким образом, можно сделать вывод, что учителя в исследуемом образовательном учреждении на высоком уровне владеют основными подходами в образовании, а так же знают основы возрастной психологии, о чем свидетельствует результат 90%.

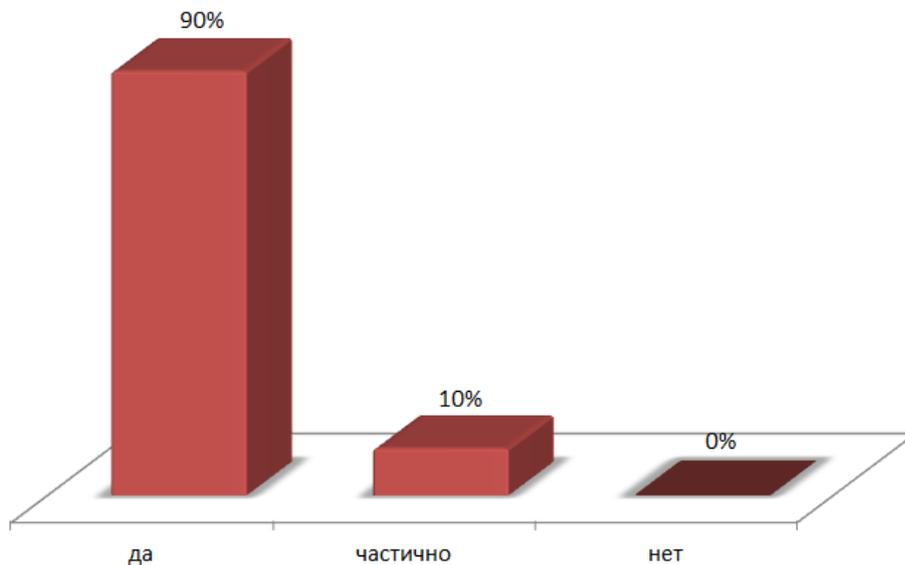


Рис. 9. Знаете ли вы основы возрастной психологии?

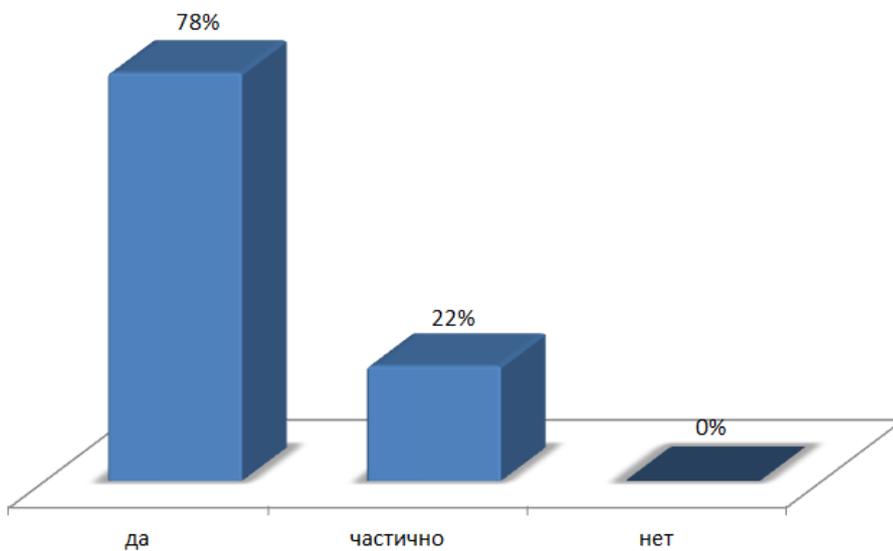


Рис. 10. Применяете ли вы методы личностного развития детей?

Результаты опроса показывают, что 78% педагогов школы применяют методы личностного развития детей в своей работе, а также исходя из данных ответов следует, что все педагоги школы используют в своей деятельности для оценки результатов освоения детьми программы методы педагогического мониторинга.

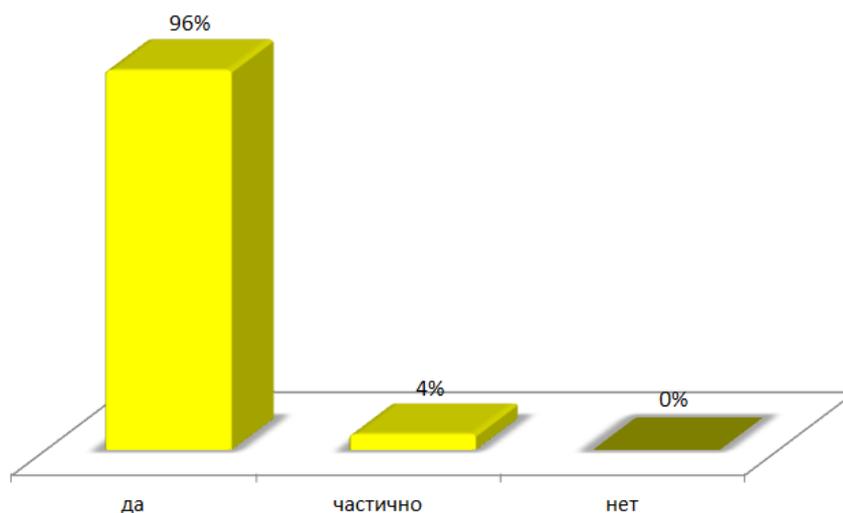


Рис. 11. Используете ли вы методы и средства анализа педагогического мониторинга, позволяющие оценить результаты освоения детьми образовательных программ?

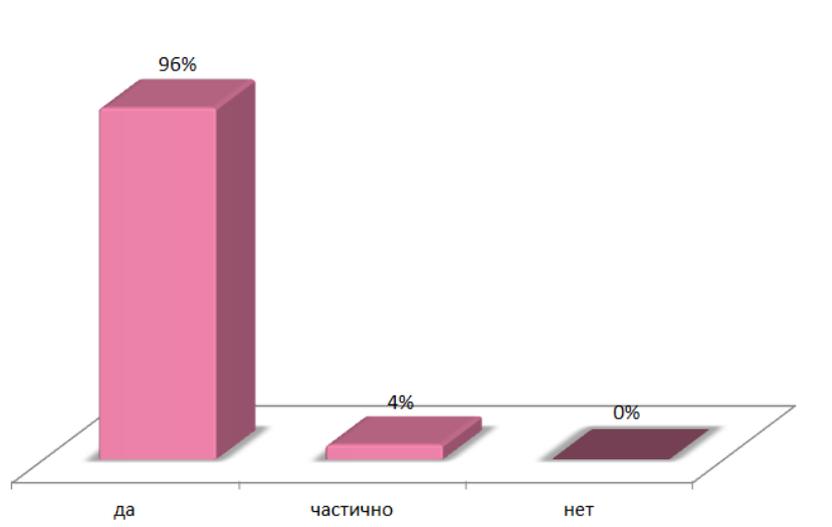


Рис. 12. Владете ли вы ИКТ-компетенциями, необходимыми и достаточными для планирования, реализации и оценки образовательной работы?

Результаты анкетирования дают представление о том, что большая часть, а именно 96% педагогов образовательного учреждения используют в своей работе икт-технологии и владеют ими на достаточно высоком уровне.

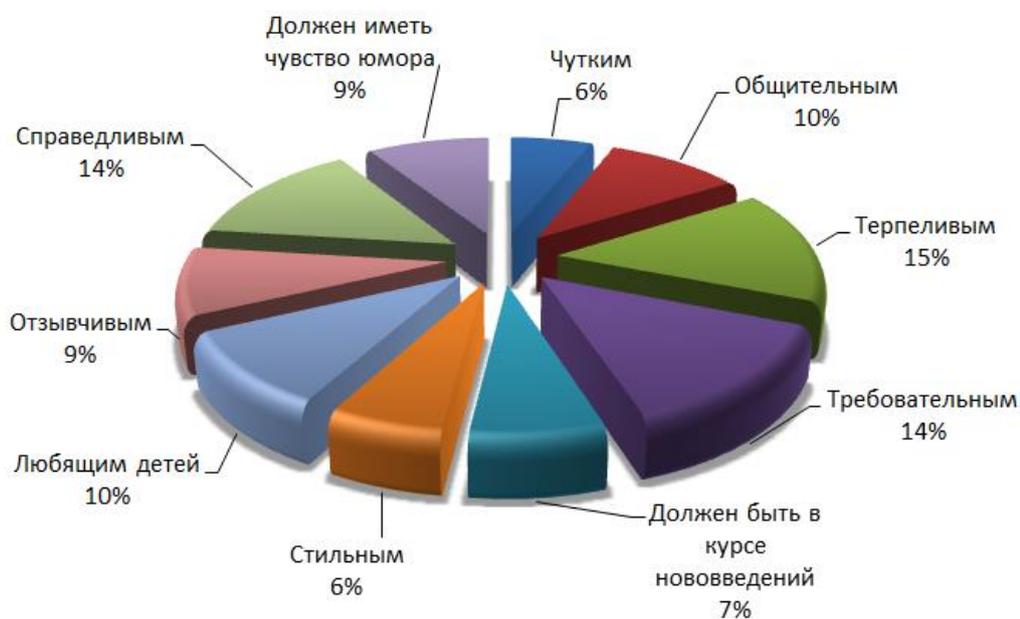


Рис. 13. Каким должен быть педагог?

Результаты анкетирования
«Профессиональный стандарт педагога»

№	Вопрос	Да	Частично	Нет
		%		
1	Знаете ли вы особенности организации работы с одаренными детьми?	76	22	2
2	Знаете ли вы особенности работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья?	84	12	4
3	Знаете ли вы особенности работы с детьми с задержкой психического развития?	48	24	28
4	Владете ли вы основными следующими подходами: культурно-исторический, деятельностный, личностный?	88	8	4
5	Знаете ли вы основы возрастной психологии?	90	10	0
6	Применяете ли вы методы личностного развития детей?	78	22	0
7	Используете ли вы методы и средства анализа педагогического мониторинга, позволяющие оценить результаты освоения детьми образовательных программ?	96	4	0

8	Владеете ли вы ИКТ-компетенциями, необходимыми и достаточными для планирования, реализации и оценки образовательной работы?	96	4	0
---	---	----	---	---

Анализ результатов анкетирования дает представление о том, что учителя в исследуемом образовательном учреждении на высоком уровне владеют необходимыми современному педагогу компетенциями, в полной мере используют в деятельности информационно-коммуникационные технологии.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что педагогический состав МБОУ СОШ № 95 г. Нижнего Тагила, готов к внедрению профессионального стандарта. Об этом свидетельствуют положительные результаты исследования. Проблемой на данный момент остается только низкий количественный показатель учителей, владеющих навыками работы с детьми с задержкой психического развития. Администрация школы, в свою очередь, в части организации внедрения профессионального стандарта педагога, готова к выполнению мероприятий по организации, а также выявлению и устранению проблем, препятствующих осуществлению запланированных мероприятий.

2.2. Разработка проекта по организации внедрения профессионального стандарта педагога в средней общеобразовательной школе № 95 г. Нижнего Тагила

Проект (в управленческой деятельности) (англ. project от лат. projectus - брошенный вперед, выступающий, выдающийся вперед) - временное предприятие, направленное на создание уникального продукта, услуги или результата [66].

Проект - центральное понятие антропологии и философии истории Ж. П. Сартра. Посредством проекта человек преодолевает противоречие между

потребностями и миром, отрицает внешне инертную материю, “относится к определенному будущему объекту”, который стремится вызвать к жизни то, что “еще не было” [57].

Ниже представлена пояснительная записка к проекту по организации внедрения профессионального стандарта педагога.

Основанием для разработки проекта по организации внедрения профессионального стандарта педагога в образовательном учреждении послужило изучение теории по данному вопросу, анализ результатов проведенного исследования, в том числе и изучение нормативно-правовой базы.

Проблема (актуальность проекта) заключается в отсутствии нормативной базы, а именно четкого алгоритма по организации внедрения профессионального стандарта.

В качестве цели проекта поставлено обеспечение перехода образовательного учреждения на работу в условиях введения профессионального стандарта педагога в МБОУ СОШ № 95.

Для осуществления цели были выдвинуты и решались следующие задачи:

- Проанализировать работу образовательного учреждения по организации внедрения профессионального стандарта;
- Провести анализ проблем по организации внедрения профессионального стандарта в образовательном учреждении;
- Рационализировать систему эффективности труда педагогических работников учреждения на основе профессионального стандарта;
- Повысить качество образования в условиях реализации профессионального стандарта.

Область применения и стратегия проекта, т. е. основные направления деятельности по осуществлению проекта – взаимодействие систем государственного и муниципального управления образованием. Именно совместная работа различных институтов общества дает максимальный эффект от проведенной работы, т.к. различные организации обладают самыми разнообразными ресурсами, технологиями и т. д.

В качестве необходимых ресурсов для реализации проекта по организации внедрения профессионального стандарта педагога определены следующие: необходимое финансирование на профессиональную переподготовку кадров (курсы повышения квалификации); подбор необходимого штата сотрудников, в соответствии с установленными требованиями. Участниками проекта являются представители педагогического состава образовательного учреждения.

Планируемый результат реализации проекта – успешная организация внедрения профессионального стандарта педагога в образовательном учреждении в период 2017-2018 учебный год.

В рамках организации внедрения профессионального стандарта педагога выделены следующие этапы:

1 этап. Подготовительный. Включает в себя проведение мероприятий информационного сопровождения, разработка локальной нормативной документации. Срок реализации – сентябрь – декабрь 2017 года. Так же к подготовительному этапу относится анализ ситуации и постановка целей и задач деятельности по организации внедрения профессионального стандарта педагога.

2 этап: Ресурсный. На данном этапе происходит осуществление мероприятий, направленных на совершенствование материально-технической базы в образовательном учреждении, развитие необходимых компетенций педагогов. Срок реализации – январь - март 2018 года.

3 этап: Внедрение профессионального стандарта «Педагог» в образовательном учреждении. Срок реализации – апрель – май 2018 года.

Особое внимание профессионального стандарта уделено личности самого педагога. Профессиональный стандарт педагога предполагает готовность обучать всех детей независимо от их способностей, склонностей, уровня развития. Сам педагог обязан постоянно самосовершенствоваться, изучать психологические особенности детского и подросткового возраста, не допускать возникновения конфликтных ситуаций с учениками, их родителями.

Мероприятия, по организации внедрения профессионального стандарта педагога в рамках разработанного проекта:

1. Назначение комиссии, которая будет ответственна за организацию внедрения профессионального стандарта в образовательном учреждении, а также указание полномочий и сроков выполнения работы.

2. Определение фронта работы и составление плана по организации введения профессионального стандарта. В плане отражаются промежуточные задачи по внедрению профессионального стандарта, обозначаются конкретные сроки выполнения работ и назначаются ответственные за выполнение пунктов плана лица. После составления план утверждается руководителем организации.

3. Внесение при необходимости изменений в должностную инструкцию работника в связи с изменением его трудовой функции.

4. Проведение аттестации сотрудников с целью определения квалификации и соответствия знаний и умений занимаемым должностям.

5. Направление сотрудника на переподготовку, курсы повышения квалификации, получение дополнительного образования, в случае если в профессиональном стандарте по определенному виду деятельности при обязательности его применения установлена квалификация работника выше той, что имеется у него.

Пошаговое внедрение профессионального стандарта в образовательном учреждении представлено примерным перечнем мероприятий, которые следует выполнить с целью внедрения профессионального стандарта.

В рамках 1 этапа будет осуществлена работа по следующим направлениям:

- Создать специализированную комиссию для проведения мероприятий с целью введения профессионального стандарта.

- Издать приказ о внедрении профессионального стандарта в организации.

- Составить план-график необходимых мероприятий по решению данного вопроса.

На втором этапе предполагается:

- Ознакомить с системой оценивания, а также провести мониторинг требований, изложенных в профессиональном стандарте для определенной должности.

- Провести в коллективе разъяснительную работу по вопросу внедрения стандартов.

- Определить показатели эффективности труда сотрудников.

- Направить сотрудников на повышение квалификации (в случае необходимости).

На заключительном этапе необходимо провести следующие мероприятия:

- Принять и утвердить должностные инструкции (в случае необходимости изменения).

- Уведомить сотрудников о произошедших изменениях.

- Подписать с работниками новые трудовые соглашения (если это необходимо).

С 01.07.2016 вступила в силу новая ст. 195.3 «Порядок применения профессиональных стандартов» ТК РФ.

Согласно ст. 195.1 ТК РФ под профессиональным стандартом принято понимать характеристику квалификации, необходимой работнику для осуществления определенной деятельности. Иными словами, в этом документе описываются функции, реализуемые в рамках определенной должности, а также требования к уровню знаний, опыту, квалификации сотрудника, занимающего эту должность [45].

По своей структуре все профессиональные стандарты идентичны, поскольку оформляются на основании приказа Министерства труда России «Об утверждении макета профессионального стандарта» от 12.04.2013 № 147н.

Статья 195.1 Трудового кодекса РФ содержит понятия квалификации работника и профессиональных стандартов. Под квалификацией принято понимать уровень знаний и умений работника. Профессиональный стандарт, в свою очередь, представляет собой подробную характеристику

квалификации, требуемой для определенного вида работ, в том числе выполнения определенной трудовой функции.

Статья 195.3 ТК РФ содержит разъяснения по поводу обязательности применения профессиональных стандартов. Если для выполнения определенных функций законом или иными актами установлены строгие требования к уровню квалификации, опыту и знаниям сотрудника, профессиональные стандарты являются обязательными для применения вне зависимости от формы собственности или вида деятельности организации.

Статья 57 ТК РФ требует использовать профессиональные стандарты, если работнику по должности полагаются некие льготы или на него налагаются определенные ограничения.

В первую очередь, необходимость внедрения профессионального стандарта педагога обусловлена тем, что преподаватель получает результативный метод внедрения в жизнь преподавательской программы, учитывающий постоянно изменяющиеся условия жизни. Кроме этого, стандарт профессиональной деятельности педагога – это:

- 1) Инструмент улучшения качества процесса и выхода отечественной преподавательской системы на международный уровень.
- 2) Объективный критерий квалификации специалиста.
- 3) Средство отбора кадров в образовательные учреждения.
- 4) Основание для составления трудового договора, закрепляющего взаимодействие специалиста и учебного заведения.

Для внедрения профессионального стандарта администрации рекомендовано выполнить следующие действия:

- Установить по штатному расписанию список профессий и должностей, для которых применение стандарта будет обязательным;
- Определить необходимость приведения документов в соответствие со стандартами, а также организовать обучение сотрудников и при необходимости осуществить штатные перестановки.

Прежде чем принять в образовательном учреждении профессиональный стандарт и начать работать по нему, следует выполнить

план мероприятий по организации внедрения профессионального стандарта педагога:

1. Создать комиссию, которая будет отвечать за изучение и внедрение стандарта, а также составит план внедрения профессиональных стандартов в организации.

2. Внимательно изучить профессиональный стандарт и, исходя из штатного расписания, определить список должностей, которые необходимо привести в соответствие с профессиональными стандартами. Если требуются какие-то штатные перестановки, следует подготовить соответствующие распоряжения и уведомить об этом работников в установленный законом срок.

3. Провести проверку уровня квалификации сотрудников. Это можно сделать 2 способами:

- воспользовавшись услугами специальных учебных центров;
- создав специальную внутреннюю аттестационную комиссию.

4. Подготовить документы, которые в результате введения профессионального стандарта будут изменены. Это могут быть:

- локальные нормативные акты;
- дополнительные соглашения к трудовым договорам;
- положения подразделений;
- должностные инструкции.

5. Обеспечить свободный доступ к профессиональным стандартам, а также создать консультационную группу для предоставления работникам всей необходимой информации по этому вопросу.

6. Ознакомить соответствующих сотрудников с новыми нормативными актами, дополнениями и изменениями в них.

Таким образом, разработан проект по организации внедрения профессионального стандарта педагога в образовательном учреждении. Это примерный вариант плана по внедрению профессионального стандарта. Он вполне может быть дополнен и другими пунктами по усмотрению руководителя организации и членов комиссии.

Методом исследования проблемы внедрения профессионального стандарта педагога в образовательном учреждении было выбрано анкетирование, которое ставит своей целью наиболее углубленное изучение явления, когда нужно не только описать структуру, но и узнать, что определяет его основные количественные и качественные параметры.

В силу такого предназначения данное исследование имеет особенно большую научную и практическую ценность.

Если в ходе исследования устанавливается, есть ли связь между характеристиками изучаемого явления, а также носит ли обнаруженная связь причинный характер. Фиксируется наличие связи между удовлетворенностью содержанием выполняемого труда и его производительностью, а также рассматривается, является ли удовлетворенность содержанием труда основной или неосновной причиной, т.е. фактором, влияющим на уровень его производительности.

Исследование - это комплекс мероприятий, направленных на практическое решение социальных проблем.

Анализ результатов исследования дает представление о том, что учителя в исследуемом образовательном учреждении на высоком уровне владеют необходимыми современному педагогу компетенциями, в полной мере используют в деятельности информационно-коммуникационные технологии.

Педагогический состав МБОУ СОШ № 95 г. Нижнего Тагила, готов к внедрению профессионального стандарта. Администрация школы, в свою очередь, в части организации внедрения профессионального стандарта педагога, готова к выполнению мероприятий по организации, а также выявлению и устранению проблем, препятствующих осуществлению запланированных мероприятий.

Также в целом данные по России отражают следующую картину: 71% из участвующих в опросе человек считают, что профессиональный стандарт служит инструментом развития педагога.

Большинство респондентов позитивно оценивают перспективы внедрения профессионального стандарта «Педагога», однако считают, ему

необходима доработка. Соответствующий вариант ответа выбрало более 28% от общего числа проголосовавших пользователей. При этом позитивно оценили профессиональный стандарт 17% респондентов.

Таким образом, профессиональный стандарт педагога является востребованным с точки зрения развития многих видов экономической деятельности, науки и государственного управления, а организация его внедрения является первоочередной задачей не только для руководителя образовательной организации, но и для государства в целом. Проект по организации внедрения профессионального стандарта педагога может быть успешно реализован в образовательном учреждении.

Заключение

Профессиональное образование входит составной частью в совокупность системы преемственных образовательных программ государственных образовательных стандартов различного уровня и направленности и является важным звеном непрерывного образования молодежи, а также подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров для регионов и отраслей промышленного производства, строительства, транспорта, сельского хозяйства, сферы обслуживания населения, здравоохранения, культуры и образования.

Необходимость организации внедрения профессионального стандарта обусловлена многовековым историческим процессом развития частного и единичного разделения труда, постепенно сформировавшим многообразие отраслей и подотраслей производства, а также дифференциацией и специализацией отдельных видов труда. Этот процесс постоянно инициировал все возрастающий спрос специалистов, гармонично сочетающих достаточно высокую интеллектуальную подготовку и умения выполнять различные трудовые функции.

Результаты исследования показали следующее:

1. Перед системой образования России новые задачи поставило реформирование социально-экономических отношений: изменение ценностных ориентаций, принципы многокультурного образования, создание соответствующей образовательной среды, новый характер отношений участников образовательного процесса.

2. Реформирование системы образования вызвало к жизни реформирование системы повышения квалификации преподавателей и руководителей, как следствие внедрения профессионального стандарта.

3. Попытки предпринятые в образовательных учреждениях по организации внедрения профессионального стандарта педагога, дают возможность увидеть скрытые запасы, которые при реализации общих

целей и задач гуманистической парадигмы можно использовать в образовательном учреждении.

4. Совершенствование профессиональной компетентности педагогов и студентов будет обеспечиваться организацией постоянно действующей системы повышения квалификации внутри учреждения, находящейся в режиме развития при реализации принципов интеграционности, функциональности, непрерывности, мобильности, гибкости и др.

5. Организация внедрения профессионального стандарта педагога осуществляется в соответствии с целями и задачами образовательного учреждения и на основе принципов организации образовательного процесса (системности, вариативности, опережающей функции содержания, соответствия выбранных технологий, форм организаций, оценки эффективности поставленным целям и т.п.).

6. Образовательная среда (информационная, пространственно-предметная, культурно-творческая) и учебно-материальная база эффективно влияют на все стороны образовательного процесса.

7. Профессиональная компетентность педагогов значительно возрастает при совместном анализе достигнутых результатов.

8. Разработанный проект внедрения профессионального стандарта педагога внутри учреждения реально возможен, экономически целесообразен и результативен в плане превращения педагогов и студентов в саморазвивающиеся субъекты.

9. Организация внедрения профессионального стандарта педагога в режиме развития внутри образовательного учреждения оказывает серьезное воспитательное влияние на студентов, а взаимодействие и содружество студентов, педагогов, администрации способствует оказанию обучающимся педагогической поддержки на различных этапах их жизненного и профессионального становления, облегчает процесс вхождения в инновационное поле.

10. Одно из проявлений результативности внедрения профессионального стандарта педагога - значительный рост педагогической продукции (авторские программы, разработки, методические пособия и т.п.), а также индивидуальная работа по повышению квалификации (участие в конференциях с докладами и тезисами, соискательство, аспирантура, основанные на НИР на инновационных площадках учреждения и др.).

В результате опытно-поисковой работы по организации внедрения профессионального стандарта разработан проект по организации внедрения профессионального стандарта педагога в образовательном учреждении.

Анализ результатов анкетирования дает представление о том, что учителя в образовательном учреждении на высоком уровне владеют необходимыми современному педагогу компетенциями, в полной мере используют в деятельности информационно-коммуникационные технологии.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что педагогический состав МБОУ СОШ № 95 г. Нижнего Тагила, готов к внедрению профессионального стандарта. Администрация школы, в свою очередь, в части организации внедрения профессионального стандарта педагога, готова к выполнению мероприятий по организации, а также выявлению и устранению проблем, препятствующих осуществлению запланированных мероприятий.

Реальность требует учитывать различия в уровне квалификации специалистов. Разработка оптимального профессионального стандарта возможна только при принятии во внимание этого факта. Педагог не может резко отбросить все свои умения и знания, накопленный опыт и изменить свои подходы к процессу передачи знаний ученикам. Такой переход должен осуществляться постепенно и поэтапно. Кроме этого, отличаются не только квалификационные уровни преподавателей, но и условия, в которых они работают, что тоже необходимо учитывать при разработке профессионального стандарта педагога. Педагог может работать в городской или сельской школе; этнический состав школьников в классе может быть различным.

Также немаловажным фактором при разработке стандарта является специфика программ, реализующихся в учреждении. В этой связи необходимо введение регионального и школьного компонентов в профессиональный стандарт. Нельзя сковывать педагога едиными схемами при работе. Наполнение школьного и регионального компонентов требует комплексного подхода администраторов, преподавателей, родителей, экспертного совета.

Стремление к достижению компромисса вкладывается в сам процесс разработки, апробации и последующей реализации. Отправной точкой является широкое обсуждение проекта. Завершается процесс установлением конечных сроков, в которые должен быть введен в действие профессиональный стандарт. В результате этих действий педагог получит эффективный инструмент для реализации преподавательской деятельности.

Таким образом, профессиональный стандарт педагога является востребованным с точки зрения развития многих видов экономической деятельности, науки и государственного управления, а организация его внедрения является первоочередной задачей для руководителя.

В педагогической общественности продолжается активное обсуждение профессионального стандарта. Неравнодушные педагоги вносят свои предложения по изменению содержания профессионального стандарта. Для того чтобы педагог, представитель творческой профессии, не превратился, в угоду чиновникам, в типичного «менеджера по продажам знаний», необходимы существенные изменения в предлагаемом документе. В противном случае высок риск потери учителей – мастеров своего дела, замена их теми кадрами, которые будут формально выполнять требования профессионального стандарта, забывая при этом о развитии личности ребенка. А ведь именно на профессионалах держится в настоящее время российская система образования.

Список использованной литературы

1. Ingvarson L. Teaching Standards and MESHGuides . /Ingvarson L //URL: <http://www.meshguides.org/mesh-background-2/teaching-standards-and-mesh-guideslawrence-ingvarson>. (дата обращения 24.02.2017).
2. ProCertificate.Ru – URL: <http://procertificate.ru/standard.html>. (дата обращения: 16.05.2017).
3. Pyster A. D. Olwell N. Hutchison S. Enck J. Anthony D. Henry and A. Squires (eds). Guide to the Systems Engineering Body of Knowledge (SEBoK) version 1.0. - The Trustees of the Stevens Institute of Technology 2012.
4. Авершин В.И. Пути повышения учительского мастерства в современных условиях // Педагогика. 1998. № 3. С. 66-69.
5. Адольф В.А. Формирование профессиональной компетентности будущего учителя // Педагогика. 1998. № 1. С. 72-75.
6. Алферов Ю.С. Оценка и аттестация кадров образования за рубежом М.: РПА, 1997. 145 с.
7. Антонова А.В. Профессиональный стандарт педагога: новые требования и квалификационные характеристики современного учителя // Педагогическое образование в России. 2014. № 6. С. 81-86.
8. Арнаутов В.В. Опыт инновационно-моделирующей деятельности по проектированию образовательных процессов // Педагогика. 1999. № 1. С. 18-23.
9. Барылкина Л.П. Проблемы введения и реализации ФГОС и профессионального стандарта педагога // ПНиО. 2015. № 1 (13). С. 81-86.
10. Барылкина Л.П. Разработка основной образовательной программы школы. Воронеж: ВОИПКиПРО, 2012. 231 с.
11. Бермус А.Г. Профессионально-образовательный стандарт в контексте стратегического управления развитием федерального университета //

- Непрерывное образование: XXI век. 2013. № 4. URL: <http://lll21.petrso.ru/journal/article.php?id=2167>. (дата обращения: 13.02.2017).
12. Большой толковый социологический словарь (Collins). Том 1 (А-О): Пер. с англ. М.: АСТ Вече, 1999. 544 с.
 13. Большой толковый социологический словарь (Collins). Том 2 (П-Я): Пер. с англ. М.: АСТ Вече, 1999. 528 с.
 14. Большой энциклопедический словарь (под ред. Прохорова А.М.) Изд. 2-е перераб. доп. 1998. 1456 с.
 15. Бордовский Г.А. Современные требования к структуре и содержанию непрерывного педагогического образования // Подготовка специалиста в области образования. 1994. С.3-8.
 16. Борисов А.Б. Большой экономический словарь М.: Книжный мир 2003. 895 с.
 17. Брокгауз Ф.А., Ефрон И.А. Энциклопедический словарь. В 30 тт. /под ред. А. М. Прохорова. Т.4. М.: Советская энциклопедия 1971. 480 с.
 18. Василенко И.А. Политические переговоры: учебное пособие. М.: Гардарики. 2006. 271 с.
 19. Вачугов Д.Д. Основы менеджмента. М.: Высшая школа. 2005. 376 с.
 20. Веденина В.В. Мастерство само не приходит. // Учитель. 2000. № 1. С.77-78.
 21. Винокур Г.О., Ларин Б.А., Ожегов С.И., Томашевский Б.В., Ушаков Д. Н. Толковый словарь русского языка: В 4 тт. /Под ред. Д. Н. Ушакова. Т.1. М.: Государственный институт «Советская энциклопедия». ОГИЗ. 1936. 704 с.
 22. Волков Ю.Г. Социология: учебник. Изд. 3-е перераб. и доп. М.: Альфа-М: ИНФРА-М. 2010. 448 с.
 23. Воскресенская Н.М. Опыт разработки стандартов образования в зарубежных странах. // URL: <http://ecsocman.hse.ru/data/031/877/1219/08voskresenskaya143-161.pdf>. (дата обращения: 14.02.2017).

24. Гармидер Л.Д. Принципы развития кадрового потенциала предприятия. // Экономическая наука и практика: материалы Междунар. науч. конф. Чита: Издательство Молодой ученый. 2012. С. 133-136.
25. Герасимова А.Г. Отраслевая комплексная программа развития среднего профессионального образования Минстроя РФ в действии. // Среднее профессиональное образование. 1997. № 3. С.2-4.
26. Гершунский Б.С. Философско-методологические основания стратегии развития образования в России. М.: ИТ ПМИО. 1993. 160 с.
27. Горшкова О.В. Профессиональные стандарты: практика разработки и внедрения в России. // Территория новых возможностей. 2012. № 5. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/professionalnye-standarty-praktika-razrabotki-i-vnedreniya-v-rossii>. (дата обращения: 16.05.2017).
28. ГОСТ Р 7.0.11-2011. Система стандартов по информации библиотечному и издательскому делу. Диссертация и автореферат диссертации. Структура и правила оформления. М.: 2011. 16 с.
29. ГОСТ Р 7.0.5-2008. Система стандартов по информации библиотечному и издательскому делу. Библиографическая ссылка. Общие требования и правила составления. М.: 2009. 23 с.
30. ГОСТ Р ИСО 19011-2012 Руководящие указания по аудиту систем менеджмента. М.: 2013. 41 с.
31. Дикман Л.В. Организация планирование и управление строительным производством. М.: Высшая школа. 1976. 424 с.
32. Забродин Ю.М. Профессиональные стандарты работников социальной сферы имеющие межведомственный характер – их роль в повышении качества профессионального труда // Психологическая наука и образование. 2016. Т. 21. № 1. С. 119–129.
33. Иванова Н.В. Общий подход к реализации национально-регионального компонента содержания профессиональной подготовки будущих специалистов билангвального образования дошкольников /Н. В. Иванова //Современные проблемы науки и

- образования. 2014. № 5. URL: <http://www.science-education.ru/119-14923>. (дата обращения: 15.02.2017).
- 34.Ильясов Д.Ф. Теория управления образованием: учеб. пособие по спец. курсу для студ. пед. специальностей и рук. образоват. учреждений. М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС. 2004. 344 с.
- 35.Кинан К. Эффективное управление //Менеджмент на ладони. М.: Эксмо. 2006. 80 с.
- 36.Комлев Н.Г. Словарь иностранных слов. М.: Эксмо-Пресс. 2000. 1308 с.
- 37.Конюхов Н. И. Прикладные аспекты современной психологии: термины законы концепции методы: справочное издание /Н. И. Конюхов. – М.: АГТУ 1992. 100 с.
- 38.Кравченко А. И. Социология: Общий курс: учебное пособие для вузов /А. И. Кравченко. – М.: ПЕРСЭ; Логос 2002. –640 с.
- 39.Кравченко А. С. Факторы воздействия на стандартизацию подготовки учителей в США // Молодой ученый. 2012. № 2. С. 272-274.
- 40.Ксензова Г.Ю. Оценочная деятельность учителя (профессиональная культура педагога). М.: Пед. общ. России. 1999. -121 с.
- 41.Лапин А.В Партнерство учебных заведений разных типов и уровней образования. // Проф И. 1999. № 2. С.6-10.
- 42.Лопатников. Л.И. Экономико-математический словарь: словарь современной экономической науки. 5-е изд. перераб. и доп. М.: Дело. 2003. 520 с.
- 43.Майоров. А.Н. Элементы педагогического мониторинга и региональных стандартов в управлении. С.-Пб.: ГУПМ. 1992. 79 с.
- 44.Макеева Е.А. Школа и идеология. // Известия РГПУ им. А.И. Герцена. 2007. № 36. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/shkola-i-ideologiya>. (дата обращения: 16.05.2017).
- 45.Маркина Е.И. Профессиональный стандарт педагога в системе внутриорганизационного повышения квалификации: методические рекомендации. под ред. М. И. Солодковой. – Челябинск: Издательство ЧИППКРО 2015. 120 с.

- 46.Махотин Д.А. Профессиональные и образовательные стандарты: соотношение требований к современному педагогу //Вестник РМАТ. 2012. № 2-3 (5-6). С.89-100.
- 47.Махотин Д.А. Профессиональные и образовательные стандарты: соотношение требований к современному педагогу // Вестник РМАТ. 2012. № 2-3 (5-6). С.89-99.
- 48.Мелехин В.А. Механизмы разработки профессиональных стандартов педагогических работников // Человек и образование. 2013. № 3(36). С. 43-48.
- 49.Мелехин В.А. Механизмы разработки профессиональных стандартов педагогических работников // Человек и образование. 2013. № 3 (36) С.43-48.
- 50.Мирошникова О.Х. Глобальное междуниверситетское сотрудничество как фактор становления парадигмы непрерывного образования // Непрерывное образование: XXI век. 2014. № 5. URL: <http://mir-nauki.com/PDF/02PDMN315.pdf>. (дата обращения: 15.02.2017).
- 51.Мирошникова О.Х. Профессиональный стандарт педагога: международный опыт и региональные компоненты // Интернет-журнал «Науковедение». 2015. № 3 (7). URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/53PVN315.pdf>. (дата обращения: 25.02.2017).
- 52.Мухутдинова Т.З. Формирование и развитие региональной системы непрерывного экологического образования специалиста: монография. Казань: Изд-во Казанского университета. 2003. – 352 с.
- 53.Новиков П.Н. Профессиональные стандарты: проблемы и перспективы развития // Вестник ФГОУ ВО МГАУ. 2014. № 1. С.7-11.
- 54.Об утверждении комплексного плана мероприятий по разработке профессиональных стандартов: распоряжение Правительства РФ от 31.03.2014 № 487-р //СЗ РФ. 2014. № 49. Ст. 6921.
- 55.Образовательная политика на рубеже XX XXI веков. Материалы международной конференции. С.-Пб.: ГУПМ 1995. 114 с.

56. Ольштынский А. А. Реформа общего образования «социальная бомба» замедленного действия. // Эхо Москвы. 2013. URL: <http://echo.msk.ru/blog/aolshtynsky/1209687-echo/>. (дата обращения: 16.05.2017).
57. Письмо Минобрнауки России № ДЛ-151/17 от 10 июня 2013 года «О наименовании образовательных учреждений».
58. Письмо Минтруда России «Ответы на типовые вопросы по применению профессиональных стандартов» от 04.04.2016 № 14-0/10/В-2253.
59. Подповетная Ю. В. Проблемы управления образовательным процессом в образовательном учреждении. // Человек. Спорт. Медицина. 2007. № 6 (78). URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/problemy-upravleniya-obrazovatelnyim-protsessom-v-obrazovatelnom-uchrezhdenii>. (дата обращения: 16.05.2017).
60. Постановление Правительства Российской Федерации от 22.01.2013 г. № 23 «О Правилах разработки утверждения и применения профессиональных стандартов» //Собрание актов Президента и Правительства РФ. 2013. № 21. Ст. 3002.
61. Постановление Правительства Российской Федерации от 31.03.1997 г. N 360 "Об утверждении Программы Правительства Российской Федерации "Структурная перестройка и экономический рост в 1997 2000 годах" //Собрание актов Президента и Правительства РФ. 1997. № 19. Ст. 2230.
62. Поташник М. М. Управление профессиональным ростом учителя в современной школе: метод. пособие. М.: Центр педагогического образования 2009. 448 с.
63. Приказ Минтруда России от 12.04.2013 № 148н «Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов» (зарегистрировано в Минюсте РФ 27.05.2013 № 28534) //СПС Консультант Плюс.

64. Приказ Минтруда России от 18 октября 2013 г. № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного начального общего среднего общего образования) (воспитатель учитель)». (зарегистрирован в Минюсте РФ 6 декабря 2013 г. № 30550) // СПС Консультант Плюс.
65. Профессиональные кадры для бизнеса: практика компаний в области образования обучения: сб. М.: РСПП 2013.
66. Сартр Ж. П. Проблемы метода. М. 1994 с. 113-114.
67. Сергеев Н.К. Минюля голову учителя образование не усовершенствовать. // Международный открытый электронный журнал Higher Education Discovery. 2013. URL: http://www.akvobr.ru/o_profstandarte_uchitela.html. (дата обращения: 16.02 2017).
68. Сериков Г.Н. Образование: аспекты системного отражения. Курган: Зауралье 1997. 464 с.
69. Современное российское профессиональное образование: словарь-справочник /В.И. Блинов И.А. Волошина Е.Ю. Есенина. М.: Федеральный институт развития образования. 2010. 113 с.
70. Степанова Н.В. Применение профстандарта педагога в деятельности образовательной организации: методические рекомендации для руководителей заместителей руководителей и педагогов образовательных организаций специалистов ММС и ММИМЦ. Курган: ГАОУ ДПО ИРОСТ 2016. – 84 с.
71. Суртаева Н.Н. Педагогическая диагностика как компонент опытно-экспериментальной деятельности в образовательных учреждениях. Тюмень: ТО ГИРРО 1998. 46 с.
72. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ //СЗ РФ 2002. № 1. Ст. 3.
73. Федеральный закон от 02.05.2015 № 122-ФЗ «О внесении изменений в трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73

- федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" //СЗ РФ. 2015. № 18. Ст. 2625.
- 74.Федеральный закон от 03.07.2016 г. № 238-ФЗ "О независимой оценке квалификации» //СЗ РФ. 2016. N 27 (ч. I). Ст. 4171.
- 75.Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ // Об образовании в Российской Федерации //СЗ РФ. 2012. № 53. Ст. 7598.
- 76.Фролов С.С. Общая социология /С. С. Фролов. М.: Проспект 2010. 384 с.
- 77.Храпаль Л.Р. Теория и практика формирования профессиональной компетентности в контексте информатизации образования: коллективная монография. Георгиевск: Георгиевский технол. ин-т (филиал) ГОУ ВПО «Северо-Кавказский государственный технический университет» 2010. 148 с.
- 78.Шадриков В.Д. Методика оценки уровня квалификации педагогических работников. М. 2010. 113 с.
- 79.Шарифзянова К.Ш. Дидактические особенности подготовки специалистов гуманитарного профиля в системе дистанционного обучения // Образование и саморазвитие. 2011. № 4 (26). С.23-28.
- 80.Шестаков Г.К. Государственные образовательные стандарты в вузе: вчера сегодня завтра / /Знание. Понимание. Умение. 2005. № 4. С. 13—15.

Приложение № 1

Анкета «Профессиональный стандарт педагога» (8 вопросов с вариантами ответа: да, частично, нет; и 1 открытый вопрос).

1. Знаете ли вы особенности организации работы с одаренными детьми?

2. Знаете ли вы особенности работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья?

3. Знаете ли вы особенности работы с детьми с задержкой психического развития?

4. Владете ли вы основными подходами: культурно-исторический, деятельностный, личностный?

5. Знаете ли вы основы возрастной психологии?

6. Применяете ли вы методы личностного развития детей?

7. Используете ли вы методы и средства анализа педагогического мониторинга, позволяющие оценить результаты освоения детьми образовательных программ?

8. Владете ли вы ИКТ-компетенциями, необходимыми и достаточными для планирования, реализации и оценки образовательной работы?

9. Каким должен быть в Вашем понимании современный педагог?

- чутким;
- общительным;
- терпеливым;
- требовательным;
- должен быть в курсе нововведений;
- стильным;
- любящим детей;
- отзывчивым;
- справедливым;
- должен иметь чувство юмора;

- другое.

СЛОВАРЬ ТЕРМИНОВ

Анкетирование - метод исследования, предусматривающий письменные ответы на систему поставленных в анкетах вопросов, каждый из которых связан с центральной задачей исследования [67].

Домен - сфера или границы поля деятельности [52].

Интегративное сотрудничество – стремление и воля к объединению, «интегрированию» своих стратегий ради увеличения стартового потенциала каждого партнера [48].

Образование – процесс усвоения знаний, обучение, просвещение [75].

Образовательное учреждение – учреждение, осуществляющее образовательный процесс, т.е. реализующее одну или не скольких образовательных программ и (или) обеспечивающее содержание и питание обучающихся, воспитанников [75].

Педагог – Человек, профессионально занимающийся преподавательской и воспитательской работой [75].

Повышение квалификации – обновление теоретических и практических знаний и навыков специалистов в связи с повышением требований к уровню квалификации и необходимостью освоения современных методов решения профессиональных задач [43].

Принцип интеграционности - возможность понять причинно-следственные связи и тенденции движения личного фактора производства и сформировать имманентную ему систему развития [46].

Профессиональный стандарт - многофункциональный нормативный документ, определяющий требования к содержанию и условиям труда, квалификации и компетенциям специалистов в разных сферах профессиональной деятельности, изложенный в виде структурированных характеристик деятельности (трудовых функций) [69].

Профессиональный стандарт - характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности [45].

Тарифно-квалификационный справочник – нормативный документ, содержащий: перечень работ, выполняемых в данной отрасли, их квалификационные характеристики; предъявляемые к рабочему требования в знаниях, производственных навыках, приемах и т. д. [42].

Федеральный государственный образовательный стандарт (ФГОС) - совокупность обязательных требований к образованию определенного уровня и (или) к профессии, специальности и направлению подготовки, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования [50].