



Государственное бюджетное образовательное учреждение
дополнительного педагогического профессионального образования
центр повышения квалификации специалистов
Адмиралтейского района Санкт-Петербурга
«Информационно-методический Центр»

190005, Санкт-Петербург, наб.р. Фонтанки, д. 134 б (литер А)

Телефон: 251-59-79, 251-01-62, факс 251-59-79

e-mail: imc@adm-edu.spb.ru

Региональная инновационная площадка

Экспериментальная работа по теме:

«Формирование в образовательном учреждении условий для эффективной реализации профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» (далее – профессиональный стандарт педагога)»

Алгоритм внедрения профессионального стандарта педагога в образовательной организации

Общий алгоритм внедрения профессионального стандарта педагога в образовательной организации состоит из пяти этапов. Представим каждый из них, конкретизируя действия, которые необходимо предпринять руководителю образовательной организации по обеспечению внедрения профессионального стандарта.

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

На этом этапе необходимо:

1.1. Провести разъяснительную работу в трудовом коллективе по вопросам введения эффективного контракта, соответствующего требованиям профстандарта педагога. Это можно сделать в форме совещания, семинара, педсовета и др. Важной задачей здесь является обеспечить понимание профстандарта как ориентира для профессионального развития педагога и формирование положительной мотивации этого профессионального развития. Эффективный контракт в свою очередь понимается как путь обеспечения дифференцированной, справедливой оплаты труда в соответствии с качеством профессиональной деятельности.

1.2. Организовать ознакомление педагогов с текстом профстандарта одновременно с самоанализом их профессиональной деятельности в плане соответствия требованиям профстандарта. Наиболее эффективной формой этой работы является групповая. Группы можно создать по методобъединениям, по возрасту, по опыту и уровню квалификации. Примерная программа такого проблемного семинара размещена в приложении.

1.3. Создать на официальном сайте раздел «Оценка эффективности деятельности организации в условиях действия профстандарта педагога» для представления нормативных и распорядительных документов.

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

На этом этапе необходимо:

2.1. Провести свот-анализ контекста образовательного процесса в ОУ: положительные и отрицательные факторы и условия внешней среды ОУ, сильные и слабые стороны самой образовательной организации. Важно, чтобы по каждому пункту

свот-анализа была определена стратегия действий ОУ по минимизации рисков, по преодолению отрицательных тенденций, по использованию и развитию положительных потенциалов, по созданию новых позитивных факторов совершенствования качества профессиональной деятельности педагогов.

2.2. Организовать совместную деятельность педагогов по конкретизации трудовых действий, необходимых умений, необходимых знаний с учётом реального контекста деятельности ОУ и результатов свот-анализа. Важно, чтобы это сделали сами педагоги, пришли к общему мнению в результате обсуждений, тогда: а) эти требования будут понятны педагогам; б) эти требования будут приняты педагогами; в) эти требования будут поддержаны общественным мнением коллектива. Соответственно, только в этом случае эти требования начнут реально работать.

2.3. Разработать критерии и показатели эффективности труда педагогов в соответствии с требованиями профстандарта педагога. Эта работа также должна быть совместной, с участием всех педагогических работников. Только на этой основе возможна дальнейшая работа по конкретизации условий эффективного контракта, различных форм стимулирования и др.

2.4. Проанализировать действующие трудовые договоры работников на предмет их соответствия ст. 57 ТК РФ (содержание ТД) и Приказу Минтруда РФ № 167н (рекомендации по оформлению трудовых отношений). Предупредить педагогов о предстоящих изменениях в трудовых договорах.

3. Третий этап – разработка нормативной базы (локальных актов), регулирующей функционирование профессионального стандарта

На этом этапе необходимо:

3.1. Организовать работу коллектива по определению процедур и требований в рамках:

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

Для этой работы команда администрации может подготовить различные варианты требований и процедур для обсуждения и конкретизации всем коллективом. Затем можно распределить поручения по группам педагогов для разработки соответствующих локальных актов. Важно в этом процессе опираться на разработанные уже (см. п.2.3.) критерии и показатели эффективности профессиональной деятельности. По каждой процедуре разрабатывается и утверждается локальный акт.

3.2. С учетом разработанных показателей эффективности труда педагогов внести изменения в положение об оплате труда, положение о выплатах стимулирующего характера. Здесь важно неформально и формально учесть мнение профсоюзного комитета первичной профорганизации.

4. Четвертый этап – определение направлений реализации (внедрения) профессионального стандарта в образовательном учреждении.

На этом этапе необходимо:

4.1. Обсудить и принять решением педагогического совета план-график реализации профстандарта, который включал бы в себя как минимум следующие направления:

- диагностика и самодиагностика профессиональной деятельности педагогов на определение соответствия профстандарту, выявление профессиональных дефицитов; для

этого надо разработать методики и соответствующие формы для заполнения самоанализа урока, протокола взаимопосещения уроков и т.п.;

- разработка плана внутрифирменного повышения квалификации педагогов по выявленным общим для большинства профессиональным дефицитам;
- разработка системы мероприятий, направленных на развитие мотивации профессионального развития педагогов и на повышение качества профессиональной деятельности: предметные недели, фестивали открытых уроков, церемонии профессионального признания, метапредметный марафон, профессиональные конкурсы, постоянно действующий проблемный семинар, надпредметные программы и др.;
- разработка индивидуальных маршрутов профессионального развития и повышения квалификации для каждого педагога.

4.2. Разработать индивидуальные трудовые договоры (дополнительные соглашения) с педагогическими работниками с учетом утвержденной формы примерного трудового договора, с использованием показателей и утвержденных критериев эффективности деятельности педагогических работников организации.

4.3. Внести необходимые изменения и утвердить измененные должностные инструкции.

4.4. Уведомить педагогических работников об изменении определенных условий трудового договора. Это надо сделать в письменном виде, под расписку, во избежание возможных проблем.

4.5. Заключить с работниками дополнительные соглашения.

5. *Пятый этап – разработка методических материалов, включающих программы подготовки экспертов для проведения педагогического аудита.*

На этом этапе необходимо:

5.1. На основе выделенных критериев и показателей эффективности профессиональной деятельности, определенных процедур аттестации, приема на работу и заключения контракта, разработать методические материалы по их использованию: методические подсказки, методические рекомендации, инструкции и формы (протоколы и т.п.) для заполнения.

5.2. Разработать пакет документов для проведения педагогического аудита: Положение о педагогическом аудите, формы для заполнения в процессе аудита, требования к эксперту и др.

5.3. На основе данного пакета документов определить содержание подготовки экспертов для проведения аудита; разработать программу такой подготовки.

5.4. Выбрать из числа педагогов тех, кто пользуется авторитетом и доверием у коллег и соответствует требованиям к эксперту; включить их в программу подготовки.

5.5. Организовать проведение педагогического аудита в соответствии с разработанным положением и формами.

Данная система работы подразумевает **открытость и гласность** в процессе ее проведения. Ее результаты и влияние на качество профессиональной деятельности педагогов и качество образования в ОУ в целом будут зависеть, в частности, от того, насколько **учитываются мнения** других участников образовательного процесса, прежде всего основных «потребителей» образовательных услуг - **родителей и самих учащихся**. Поэтому на разных этапах работы (не на всех) необходимо привлекать членов **Совета школы (или другого органа самоуправления ОУ), ученического органа самоуправления, Родительского комитета**. Каждый руководитель определит конкретные формы и степень участия с учетом особенностей своего ОУ. Важно только помнить про эту задачу.

Шаги, которые необходимо предпринять руководителю образовательной организации по обеспечению внедрения профессионального стандарта (представлены на сайте ПРОФСТАНДАРТПЕДАГОГА.РФ):

1. Провести разъяснительную работу в трудовом коллективе по вопросам введения эффективного контракта, соответствующего требованиям профстандарта педагога.
2. Создать на официальном сайте раздел «Оценка эффективности деятельности организации в условиях действия профстандарта педагога» для представления нормативных и распорядительных документов.
3. Проанализировать действующие трудовые договоры работников на предмет их соответствия ст. 57 ТК РФ (содержание ТД) и Приказу Минтруда РФ № 167н (рекомендации по оформлению трудовых отношений).
4. Разработать показатели эффективности труда педагогов в соответствии с требованиями профстандарта педагога.
5. С учетом разработанных показателей внести изменения в положение об оплате труда, положение о выплатах стимулирующего характера.
6. Принять локальные нормативные акты, связанные с оплатой труда педагогического работника, с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профорганизации.
7. Конкретизировать трудовую функцию в соответствии с профстандартом педагога и условия оплаты труда работника.
8. Разработать индивидуальные трудовые договоры (дополнительные соглашения) с педагогическими работниками с учетом утвержденной формы примерного трудового договора, с использованием показателей и утвержденных критериев эффективности деятельности педагогических работников организации.
9. Утвердить измененные должностные инструкции.
10. Уведомить педагогических работников об изменении определенных условий трудового договора.
11. Заключить с работниками дополнительные соглашения.

Перечень нормативно-правовых документов локального уровня (уровень организации), регламентирующих деятельность общеобразовательных организаций, и в которые следует внести изменения (по материалам Всероссийского съезда участников апробации и внедрения профессионального стандарта педагога, 10 – 13 ноября 2015 года):

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