

**Информационно-методический центр
Адмиралтейского района Санкт-Петербурга**

Региональная экспериментальная площадка 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)».

Второй этап

**Положение об организации профессионального развития педагога
образовательного учреждения**

Санкт-Петербург
2017

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

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



ПОЛОЖЕНИЕ
об организации профессионального развития педагога
образовательного учреждения

Санкт-Петербург
2017

Положение об организации профессионального развития педагога образовательного учреждения –

документ, регламентирующий отношение к различным направлениям управления персоналом, определяющий основные цели, принципы, приоритеты и механизмы реализации задач профессионального развития педагога.

1. Общие положения

Решение задачи непрерывного профессионального образования в современных условиях требует комплексного подхода к решению целого ряда проблем:

- обеспечение соответствия уровня квалификации педагога требованиям профессионального стандарта «Педагог» для обеспечения повышения качества образования.
- создания в ОУ условий позитивного «вхождения» педагогических работников в работу по профстандарту, успешной адаптации новых педагогов к деятельности по стандарту, условий, мотивирующих педагога к непрерывному профессиональному совершенствованию.
- формирование культуры самооценки и экспертной диагностики профессиональных дефицитов каждого педагога и определение, на основании оценочных процедур, адресной работы на текущий момент и на перспективу по обеспечению непрерывного профессионального развития педагога;
- обеспечение инновационного развития ОУ как за счет формирования и развития исследовательской компетенции педагога-исследователя, педагога принимающего современные, деятельностные формы работы и настроенного продуктивно сочетать традиции и инновации в своей работе.
- обеспечение знаний каждого педагога в области работы с детьми для которых русский язык не является родным, с детьми с особыми возможностями здоровья и как с одаренными так и с детьми с дивергентным поведением, изучение педагогами особенностей психофизического развития современных детей различных возрастных групп.
- систематическое повышение ИКТ-компетентности педагогов.
- обеспечение принятия педагогами конкурсного движения как особой формы профессионального совершенствования.
- сопровождение и поддержка педагогов различных возрастных групп, их личностного развития.
- включение педагогов в работу с организациями-партнерами сетевого взаимодействия ОУ, где для каждого будет определена своя задача, свое направление работы
- решение вопросов поддержки карьерного роста представителей педагогического коллектива, как по «вертикальному», так и по «горизонтальному» направлениям.
- профилактика профессионального выгорания.

Особую актуальность организации работы по этим направлениям определяют:

- Законом Российской Федерации 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в

Российской Федерации»,

- Законом Санкт-Петербурга от 17.07.2013 № 461-83 «Об образовании в Санкт-Петербурге»,
- Федеральный государственный образовательный стандарт
- Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель) в редакции от 5 августа 2016 года
- Национальная система учительского роста. Дорожная карта введения которой утверждена приказом Министерством образования и науки от 26 июля 2017 г. №703.

Вся работа образовательного учреждения по обеспечению профессионального развития педагога должна строиться в строгом соответствии с Уставом ОУ и Трудовым кодексом РФ.

Сегодня необходимо уже на уровне ОУ обеспечить педагога быстрой и оперативной информацией для решения своих профессиональных проблем, обеспечить «включение» в инновационные образовательные практики, подготовить к преобразованиям в реальной профессиональной жизни.

Все более актуальным становится не просто направление педагога на курсы повышения квалификации, а создание пространства мотивации к профессиональному развитию, определяющего его вектор, подбор различного инструментария профессионального совершенствования уже на уровне ОУ.

В современных условиях для успешной реализации профессионального стандарта «Педагог» необходимо обеспечить перенастройку его эмоционально-психологического восприятия педагогическим сообществом. Важно, чтобы в результате сложилось понимание и принятие значимости стандарта для каждого педагога и системы образования в целом, осознание, что его назначение заключается в повышении качества общего образования, экономической эффективности и конкурентоспособности каждого образовательного учреждения на новых образовательных рынках. Не менее важно и понимание того, что сложный системно-деятельностный процесс внедрения профессионального стандарта требует определенного опыта и разработки нормативной, организационной, содержательной, методической и психологической базы, логики реализации стандарта.

Координация работы по реализации профессионального стандарта на уровне района осуществляется информационно-методическим центром, отделом образования администрации.

Данное положение призвано регламентировать:

- обеспечение профессионального развития педагогических кадров; создание условий, мотивирующих педагога к профессиональному развитию, применение различных схем повышения квалификации по индивидуальному запросу в соответствии с выявленными профессиональными дефицитами;
- развитие и взаимообогащение на уровне ОУ лучших образовательных практик (включая инновационные) путем их презентации на различных внутришкольных мероприятиях;
- проведение экспертных процедур;

– взаимодействие с социальными партнерами ОУ.

Основные цели и задачи организации профессионального развития педагога образовательного учреждения

Строгое соблюдение законности, требований нормативных документов, Устава ОУ ориентир на основные направления государственной политики в области образования.

Обеспечение условий, способствующих оптимальному сочетанию задач обеспечения эффективного и стабильного кадрового состава, нацеленного на решение задач повышения качества образования.

Использование форм, методов и приемов, способствующих систематическому поэтапному повышению профессионально-квалификационного уровня кадров ОУ.

Обеспечение мотивации к решению задач личностного, профессионального развития.

Создание условий для проведения экспертных процедур в позитивном эмоционально-психологическом климате ОУ.

Обеспечение «включения» педагогов в работу с организациями-партнерами сетевого взаимодействия ОУ.

Основные принципы организации профессионального развития педагога образовательного учреждения

1. Принцип законности.
2. Принцип обеспечения комфортных условий труда в ОУ.
3. Принцип оптимизации структуры управления ОУ.
4. Принцип формирования условий развития ОУ.
5. Принцип демократизма и открытости.

Основные действия организации профессионального развития педагога образовательного учреждения

Механизм организации работы по профессиональному развитию педагогов определен схемой 1.

- *Организация работы по первому организационно-нормативному направлению.*

1. Определить рабочие группы по реализации профессионального стандарта «Педагог» в ОУ по следующим направлениям: составление рабочих локальных актов (3 человека, включая представителя администрации и профсоюзного комитета работников образования); обеспечение информированности педагогов ОУ об содержании, целях и задачах профессионального стандарта «Педагог» (2-3 человека, включая представителя администрации); экспертная группа основного состава (5 человек, включая представителя администрации) и экспертная группа для работы по согласованию (3-6 человек), конфликтная комиссия – комиссия по разрешению производственных споров (3 человека, включая представителя администрации и профсоюзного комитета работников образования).

2. Составы всех рабочих групп принимаются собранием трудового коллектива ОУ и утверждаются приказом директора ОУ.
3. Работа каждой группы регламентируется соответствующими позициями приказа директора, определяющими основной объем работы для каждой группы.
4. Представители рабочих групп должны пройти курсы повышения квалификации по направлению «Профессиональный стандарт «Педагог», пользоваться уважением и доверием коллег, обладать профессиональными данными для выполнения задач регламентационно-организационной и экспертной деятельности.
5. При возникновении конфликтных ситуаций, не качественном выполнении возложенных обязанностей руководитель ОУ в праве внести изменения в приказ о формировании групп и освободить представителя ОУ от выполнения дополнительного объема работ.
6. За выполнение дополнительного объема работ по решению руководителя представителям групп назначается доплата из надтарифного фонда или предоставляется дополнительно от одного до трех дней к очередному отпуску.
7. Освободить от выполнения дополнительного объема работ по реализации профессионального стандарта «Педагог» сотрудника можно и по его желанию, если руководитель сочтет причину объективной.
8. Организация работы групп регламентируется планом работы ОУ, результаты деятельности заслушиваются на методических и организационно-методических совещаниях ОУ.

Обеспечение кадрового состава организации профессионального развития педагога образовательного учреждения

Обеспечение стабильного квалифицированного кадрового состава в соответствии со штатным расписанием и тарификацией ИМЦ.

Обеспечение результативного сочетания традиций и инноваций.

Обеспечение сбережение наработанного профессионального опыта методистов – ветеранов. Распространение этих достижений, пропаганда и практическая деятельность по освоению опыта.

Обеспечение успешного включения молодых педагогов в профессию методиста, наставничества, творческой поддержки начинающих.

Обновление и пополнение состава методической службы по следующей схеме:

Подбор кандидатов в соответствии с критериями – на должность методиста может быть назначен человек, имеющий опыт научно-методической деятельности; имеющий определенные достижения в области образования в соответствии с критериям районной системы оценки качества образования; обладающий высокой степенью коммуникативной культуры, организации взаимодействия с учреждениями-партнерами; мотивированный на применение современных педагогических технологий (включая ИКТ), в соответствии с требованиями современной образовательной политики и ориентированный на профессиональное и личностное развитие.

Подбор кандидата по консультации с работающим методистом со стажем, специалистов РОО, педагогом-ветераном районной образовательной системы, имеющим признанный авторитет коллег; Совета директоров образовательных учреждений района, представителей научно-методического Совета ИМЦ.

Соответствие данным критериям выявляется директором и заместителями директора ИМЦ при собеседовании с претендентами. По итогам собеседования определяются формы индивидуального сопровождения.

Стимулирование и оплата труда

Оплата труда производится в строгом соответствии с существующими в системе образования федеральными и региональными нормативами оплаты труда.

Особенности материального стимулирования всех работников ОУ рассматривается в «Положении о материальном стимулировании».

Постоянно разрабатываются и внедряются новые, нематериальные формы стимулирования деятельности сотрудников ИМЦ (различного вида и ранга грамоты, благодарственные письма, символические призы; первоочередное оборудование рабочих мест; публичное поощрение, создание пиететных условий популяризации инновационного профессионального опыта, пр.).

Совершенствование структуры управления

- Повышение квалификации и переподготовка административного аппарата ИМЦ.
- Создание рабочих групп по разработке и внедрению ключевых направлений деятельности ИМЦ.
- Использование результатов мониторинговых исследований в административной деятельности.
- Интегрирование анализа мониторингов и контролирующей функции отдела образования администрации Адмиралтейского района Санкт -Петербурга.
- Согласование всех управленческих решений научно-методическим советом, советом трудового коллектива ИМЦ и утверждение их приказом директора.
- Обновление административного аппарата по методу «вертикального» роста.
- Систематическое информирование работников о планах и действиях администрации. Обеспечение прозрачности кадровой политики.
- Корректирование действий администрации на основании мониторинга, основных и текущих научно-методических и регламентационных материалов, планов РОО, стратегии развития районной системы образования.

Памятка ответственным за направление

Общие положения

Система работы предусматривает организацию работы кураторов, ответственных за направление.

Кураторы могут целенаправленно содействовать процессам повышения квалификации, профессиональному развитию педагогических работников в этой сфере, формированию опыта их инновационной деятельности. Работу куратора следует понимать широко. Это в современном смысле – менеджер, то есть тот, кто использует ресурсы и внутренний потенциал других людей для достижения конкретных целей сообщества. Функционал куратора требует от него знания особенностей ОУ, понимания всего комплекса задач профстандарта на уровне государства, города и района, высокой коммуникативной культуры.

1. Основные направления деятельности кураторов

- Деятельность кураторов строится по нескольким направлениям:
 - информационному,
 - организационному,
 - научно-методическому,
 - коммуникативному,
 - эмоционально-психологическому,
 - контролирующему,
 - творческому.
- Деятельность кураторов подчинена единой цели – обеспечению профессионального развития педагогов, и, в конечном итоге, – обеспечению качества образования.
- Залогом успеха кураторской работы является заинтересованность администрации образовательных учреждений и ответственных за инновационную деятельность и ОЭР.
- Деятельность кураторов определяется:
 - координацией деятельности внутри тематических кластеров участников инновационной деятельности и опытно-экспериментальной работы;
 - участием в формировании концепции развития образовательных учреждений, обеспечивающей развитие системы образования района;
 - обеспечением взаимодействия между тематическими кластерами, направленным на решение общих задач инновационной деятельности и ОЭР;
 - содействием описанию полученных результатов и их популяризации;
 - представлением инновационных форм профессионального взаимодействия, повышения квалификации и развития педагогических кадров;
 - содействием в привлечении к работе высококвалифицированных специалистов различных образовательных областей;
 - участием в подборе диагностического инструментария.

2. Система деятельности кураторов

Система деятельности кураторов строится как система требований с позиций актуальных направлений развития современного образования на следующих научных принципах:

- Целостность – деятельность куратора создает систему условий для развития целостной образовательной системы в соответствии с целями общества и личности с помощью точно избранных мер и средств воздействий.

- Необходимость и достаточность – действия куратора должны быть обусловлены необходимостью решения конкретной проблемы и содержать все необходимые и достаточные действия для ее решения.
- Оптимальность – получение наивысших возможных результатов при наименьших затратах ресурсов, времени и сил участников.
- Адресность и адекватность – содержание деятельности вытекает из логики развития образовательной системы, соответствует ее возможностям, интересам, потребностям в зонах актуального и ближайшего развития, отражает запросы руководителей ОУ, координаторов ОЭР, педагогов-исследователей.
- Скоординированность – включает взаимосвязь и четкое разграничение функций, которые выполняют в процессе деятельности все ее участники: сами кураторы, руководители ОУ и ИМЦ, педагоги- исследователи.

3. Профессиональные требования к куратору

Специалист, курирующий повышение квалификации, должен обладать профессиональной эрудицией, навыком целеполагания и интуиции в инновационной деятельности. Куратор должен быть специалистом по направлению, которое он курирует, должен уметь привлекать к работе специалистов образования, культуры искусства, науки и техники, экономики, государственного управления и др.

Функции куратора определяются следующими основными требованиями:

- Анализом социокультурной ситуации, состояния и перспектив развития рынка образовательных услуг в мире, стране, регионе, с тем, чтобы учесть тенденции и факторы общественного развития, оказывающие непосредственное влияние на развитие районной системы образования, а также запросы и потребности родителей и учащихся, возможности самих образовательных учреждений.
- Соблюдением нормативно-методических требований и рекомендаций, Концепции организации инновационной деятельности и ОЭР образовательных учреждений (разработана в процессе данной ОЭР), положений Концепции (разработаны и дорабатываются в процессе данной ОЭР).
- Соотношением интересов образовательных учреждений и задач инновационной деятельности.
- Обеспечением равных прав и возможностей участников инновационной деятельности.
- Обеспечением открытости деятельности тематических групп.

4. Стратегия управления

В своей деятельности кураторы кластеров используют основные идеи стратегического управления: **см. рисунок 1.**



Рисунок 1. Цикл стратегического управления

5. Организационное обеспечение



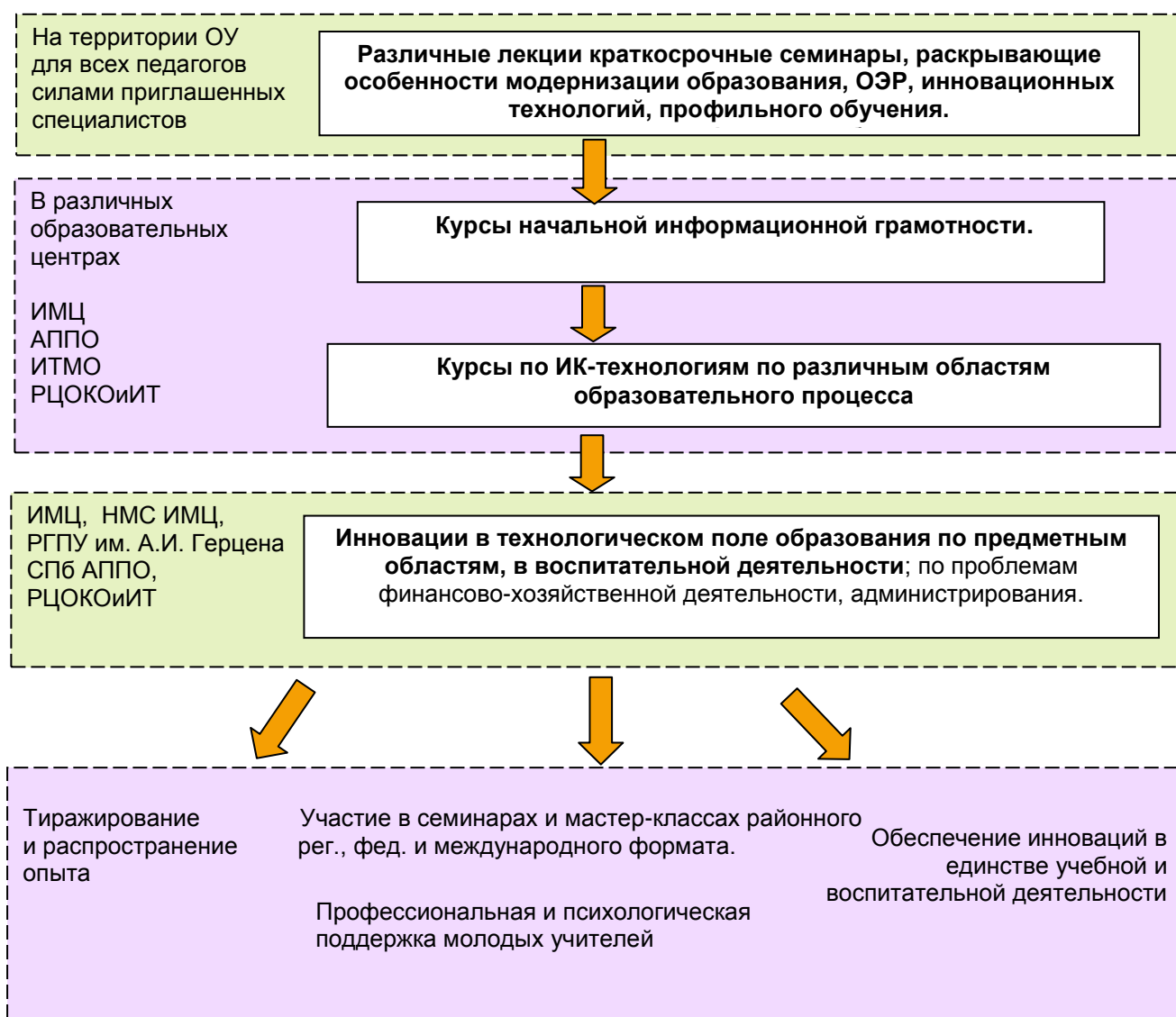
Рисунок 2. Организационно-управленческое обеспечение механизма реализации инновационных проектов

6. Критерии оценки деятельности куратора

На уровне образовательных учреждений, входящих в кластер:

№	Критерии	Показатели
1	Сформированность коллектива ответственных за инновационную деятельность и ОЭР образовательных учреждений, входящих в кластер	Ценностно-ориентационное единство; совместная деятельность; самоуправление; отношения равенства, ответственности и зависимости; открытость (связь с коллегами из других ОУ);
2.	Достижения ОУ кластера	Победы в различных конкурсах
3.	Участие в различных мероприятиях ИМЦ, района, города	% ОУ, участвующих и % задействованных в организации мероприятий
4.	Мотивация ОЭР и ИД	Престижность ИД и ОЭР в глазах участников, комплексность мотивации, выраженность стремления
5.	Участие в планировании и оценке работы кластера	Продуманная и организованная система привлечения участников, учет их потребностей, интересов, целей, оценок
6.	Комфортная психологическая атмосфера в группе	Отсутствие конфликтов, противоборствующих групп, чувство принадлежности, защищенности в коллективе
7.	Сформированность основных педагогических ценностей	Нравственных, творческих, гуманистических
8.	Опыт совместной творческой деятельности	Участие в групповых, коллективных формах творческой и инновационной деятельности
11.	Отношение к куратору кластера	Оценка куратора: как человека (личности), как организатора, как референтного специалиста, умение находить контакт с участниками, учитывать индивидуальные особенности ответственных за ОЭР.

Схема повышения профессионального уровня кадрового состава ОУ



Особенности управленческого функционала руководителя

