

Для общественного обсуждения

Модель дифференциации уровней владения профессиональными компетенциями для педагогических работников

Введение к уровневому профессиональному стандарту педагога

Разработчики профессионального стандарта педагога исходят из следующих базовых принципиальных положений:

- Внедрение профессионального стандарта не должно привести к ухудшению экономического положения учителя и понижению его социального статуса;
- При введении профессионального стандарта все социальные гарантии и преференции учителя (продолжительность отпуска, право на пенсию за выслугу лет и т.д.), закрепленные в соответствующих нормативно-правовых актах, не должны терять силу;
- Оценка квалификации учителя производится, исходя из уровня его образования, демонстрируемого уровня профессиональных компетенций и достигнутых результатов в обучении и воспитании детей;
- Квалификационные категории и почетные звания сохраняются.

Таким образом, реализация требований профессионального стандарта не должна приводить к коренной ломке сложившейся системы оценки труда учителя.

Вместе с тем, профессиональный стандарт педагога нацелен на решение двух важнейших задач:

- Повышение качества обучения и воспитания детей;
- Рост профессионализма учителя и повышение социального престижа педагогического труда.

В современных условиях повышение качества образования невозможно без овладения педагогами новыми профессиональными компетенциями, обеспечивающими право на образование всех без исключения детей Российской Федерации, включая детей инвалидов, детей с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ); детей, для которых русский язык не является родным; одаренных обучающихся; детей, находящихся в сложной ситуации.

Поэтому профессиональный стандарт педагога, прежде всего, призван стимулировать

повышение квалификации и самосовершенствование учителя. Без целенаправленной систематической работы в этом направлении отечественная система образования обречена на стагнацию. Существующая система подготовки и переподготовки педагогических кадров и процедуры их аттестации не в полной мере решают задачи повышения качества образования и стимулирования профессионального учительского роста. Следовательно, внедрению профессионального стандарта педагога должна предшествовать целенаправленная работа по изменению содержания педагогического образования на всех его уровнях, а также коренная перестройка деятельности центров повышения квалификации. Очевидно, что от педагогов нельзя требовать того, чему их никто никогда не учил. Неформальная качественная реализация профессионального стандарта педагога нуждается в серьезном научно-методическом обеспечении.

Решение задачи стимулирования профессионального учительского роста невозможно без повышения социального престижа педагогического труда. Повышение социального престижа учителя не может сводиться исключительно к деятельности СМИ, призванных формировать в сознании граждан положительный образ педагога. Рост профессионализма и социального престижа учителя должен быть структурно обеспечен и иерархически выстроен. Исходя из этой позиции, разработчики предлагают уровневую структуру профессионального стандарта педагога.

Данная структура в своей основе опирается на поручение Президента Российской Федерации о разработке Национальной Системы Учительского Роста (НСУР).

«Плох тот солдат, который не мечтает стать генералом». И, вступая на многотрудную учительскую стезю, начинающий педагог должен ясно видеть свои карьерные перспективы, сулящие ему моральное и материальное удовлетворение. Примечательно, что речь идет не о подъеме по административной иерархической лестнице, где, в первую очередь, требуются не учительские, а менеджерские компетенции, а о горизонтальном карьерном росте, связанном с оценкой достигнутого уровня педагогической квалификации.

Но уровень педагогической квалификации растет по мере овладения учителем профессиональными компетенциями, заявленными в профессиональном стандарте. Это находит свое отражение в присвоенных квалификационных категориях и занятии позиций, требующих более высокой и сложной квалификации, позволяющих работодателю осуществлять соответствующие доплаты наиболее квалифицированным работникам.

Как уже отмечалось выше, разработчики профессионального стандарта педагога считают, что квалификационные категории и почетные звания необходимо сохранить, поскольку они также отвечают задаче стимулирования учительского роста.

Вместе с тем, существующая система имеет ряд недостатков:

- Нуждается в совершенствовании процедура аттестации педагогов, которая в настоящее время в разных регионах отличается по форме и содержанию;
- Отсутствие разработанных объективных инструментов оценки труда учителя часто приводит к субъективным оценочным решениям, вызывающим трудовые споры;
- Присвоенные почетные звания, как правило, фиксируют итоги долговременной трудовой деятельности, а для молодых педагогов служат лишь отдаленной перспективой оценки их достижений.

Между тем стремительно модернизируется образование, меняются дети, и должны измениться школы. И часто бывает так, что убеленный сединами, получивший почетное звание мэтр уже не успевает за бегом времени. Нисколько не умаляя вклада заслуженных педагогов в дело образования, разработчики стандарта считают, что свой шанс в продвижении по карьерной лестнице должны получить молодые, перспективные, креативные педагоги. Они также должны быть встроены в Национальную Систему Учительского Роста. Что в свою очередь будет способствовать росту профессионализма и социального престижа педагогического труда, привлечению в педагогические вузы талантливых абитуриентов.

Ключ к решению этой задачи дает введение педагогических должностей с четко определенными, закрепленными за каждой должностью функциональными обязанностями. Такой подход обусловлен тем, что сегодня для обеспечения качества образования требуется командная работа педагогов. Обучение детей с особыми потребностями в свою очередь требует совокупных усилий команды, включающей педагогов, психологов, медиков, дефектологов. Следовательно, сегодня востребованы педагоги, способные работать в команде и руководить такими командами, координируя деятельность коллег и привлеченных специалистов.

Введение педагогических должностей диктует необходимость перевода оценки квалификации педагога с языка профессиональных компетенций на язык обобщенных трудовых функций, которые в свою очередь конкретизируются в трудовых действиях. Без

такого перевода работодатель не сможет заключить трудовой контракт и оценить эффективность его выполнения работником.

Разработчики профессионального уровневого стандарта, опираясь на модель дифференциации профессиональных компетенций, предлагают выделить три уровня соответствия занимаемой должности:

- Учитель;
- Старший учитель;
- Ведущий учитель.

Учитель, первый уровень, определяется базовым уровнем квалификации в соответствии с полученным образованием. Он предполагает знание учителем своей предметной области, владение стандартными профессиональными компетенциями: умением спланировать и провести урок, организовать проектную и исследовательскую деятельность учащихся, владение методиками воспитательной работы и т.д.

Старший учитель – обладает всеми квалификациями учителя и владеет передовыми педагогическими практиками и может продемонстрировать их своим коллегам, доказывая их эффективность. Он строит свою работу на основе анализа конкретного контингента учащихся с учетом их реальных учебных способностей, состояния психофизического здоровья. Следовательно, он способен проектировать индивидуальные образовательные программы обучения и развития детей и оказывать помощь коллегам в их реализации.

Ведущий учитель – обладает всеми необходимыми квалификациями старшего учителя, но, кроме того, координирует деятельность всех субъектов образовательного процесса (педагогов, дефектологов, психологов и т.д.), отслеживает динамику развития каждого ребенка. По сути дела, он главный индивидуализатор в школе, осуществляющий содержательное педагогическое управление, координацию работы команды учителей и других специалистов, с целью решения вопросов развития детей с учетом их особенностей.

Легко заметить, что старший и ведущий учитель осуществляют методические и управленческие функции. Но их отличие перед классическими администраторами заключается в том, что оба являются играющими тренерами. Продолжая непосредственно работать с детьми, они развиваются сами и личным примером увлекают за собой коллег.

Такие люди должны стать драйверами внедрения профессионального стандарта педагога и развития деятельности педагогических коллективов. Да, профессиональный стандарт педагога написан на вырост. Сегодня не так много педагогов владеют в полном

объеме заявленными в нем компетенциями и являются носителями передовых педагогических практик. Тем важнее выявлять и поддерживать этих людей, среди которых, по нашим наблюдениям, есть представители разных возрастных групп педагогов. Другое дело, что их непосредственная аудиторная нагрузка в работе с детьми не должна зашкаливать, а социальные гарантии при ее сокращении должны быть защищены. Что в свою очередь требует совершенствования нормативно-правовой базы системы образования.

Для разработчиков уровня стандарта очевидно, что его внедрение потребует времени. Торопливость и администрирование здесь крайне опасны. Необходима его апробация на земле, с учетом региональной специфики, особенностей работы учителей в сельских и городских школах. Все живое растет снизу. Сами представители профессионального сообщества должны стать соавторами профессионального стандарта. Это и будет реализацией на деле принципа государственно-общественного со-управления. Успешность реализации профессионального стандарта педагога, прежде всего, зависит от того, как примет его профессиональное сообщество.

Е. Ямбург

На первом этапе для общественного обсуждения представлена модель дифференциации уровней владения профессиональными компетенциями для педагогических работников.

На следующем этапе будет представлен проект конкретных трудовых действий и профессиональное сообщество будет приглашено принять активное участие в обсуждении.

В настоящее время также обсуждается вопрос разработки предметных приложений к уровневому профессиональному стандарту педагога.

Модель дифференциации уровней владения профессиональными компетенциями для педагогических работников включает:

описание трудовых функций, входящих в уровень профессиональный стандарт педагога;

таблицу соответствия должностей и трудовых функций уровня профессионального стандарта педагога.

**Описание трудовых функций, входящих в уровневый профессиональный стандарт педагога¹
(функциональная карта вида профессиональной деятельности)**

Код	Обобщенные трудовые функции (ОТФ)	Уровень квалификации	Трудовые функции	Код	Уровень (подуровень) квалификации
А	Осуществление профессиональной деятельности, направленной на получение образования по основной образовательной программе ² обучающимися с различными образовательными потребностями и возможностями	6 ³	Осуществление профессиональной деятельности, направленной на получение образования по основной образовательной программе обучающимися (в том числе обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами, одаренными обучающимися, обучающимися в трудной жизненной ситуации)	А/01.6	6
			Осуществление профессионального взаимодействия с родителями обучающихся и их законными представителями	А/02.6	6
			Осуществление профессионального взаимодействия с коллегами	А/03.6	6
В	Проектирование (разработка) и реализация образовательных программ, направленных на получение образования обучающимися с различными образовательными потребностями и возможностями	7	Проектирование и реализация программы развития универсальных учебных действий ^{4, 5}	В/01.7	7
			Проектирование и реализация программ отдельных учебных предметов, курсов ⁶	В/02.7	7
			Проектирование и реализация программы духовно-нравственного развития, воспитания обучающихся	В/03.7	7
			Проектирование и реализация программы коррекционной работы, включающей организацию работы с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами	В/04.7	7

¹ Обобщенные трудовые функции, трудовые функции, трудовые действия и другие элементы профессионального стандарта применяются к должности, по которой работает педагогический работник.

² Здесь и далее – в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами общего образования.

³ К должности педагог дошкольного образования возможно требование уровня квалификации 5 или 6.

⁴ Здесь и далее программы согласно федеральным государственным образовательным стандартам соответствующего уровня образования.

⁵ Для ФГОС ДОО – Проектирование и внедрение программ развития личности, мотивации и способностей детей в различных видах деятельности.

⁶ Для ФГОС ДОО – Проектирование и внедрение программ направлений развития и образования (образовательных областей) детей: социально-коммуникативного, познавательного, речевого, художественно-эстетического, физического.

В рамках реализации государственного задания
Министерства образования и науки Российской Федерации

Код	Обобщенные трудовые функции (ОТФ)	Уровень квалификации	Трудовые функции	Код	Уровень (подуровень) квалификации
С	Координация деятельности участников образовательных отношений по проектированию и реализации образовательных программ	7	Координация профессиональной деятельности педагогических работников, направленной на получение образования по основной образовательной программе обучающимися (в том числе обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, одаренными обучающимися, обучающимися в трудной жизненной ситуации)	С/01.7	7
			Организация деятельности участников образовательных отношений по проектированию и реализации образовательных программ, направленных на получение образования обучающимися с различными образовательными потребностями и возможностями	С/02.7	7

Таблица соответствия должностей и трудовых функций уровневого профессионального стандарта педагога

ОТФ	Трудовые функции	Учитель	Старший учитель	Ведущий учитель
С	Координация профессиональной деятельности педагогических работников, направленной на получение образования по основной образовательной программе обучающимися (в том числе обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, одаренными обучающимися, обучающимися в трудной жизненной ситуации)	Требование не предъявляется	Требование не предъявляется	ОТФ С
	Организация деятельности участников образовательных отношений по проектированию и реализации образовательных программ, направленных на получение образования обучающимися с различными образовательными потребностями и возможностями			
В	Проектирование и реализация программы развития универсальных учебных действий	Требование не предъявляется	ОТФ В	ОТФ В
	Проектирование и реализация программ отдельных учебных предметов, курсов			
	Проектирование и реализация программы духовно-нравственного развития, воспитания обучающихся			
	Проектирование и реализация программы коррекционной работы, включающей организацию работы с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами			
А	Осуществление профессиональной деятельности, направленной на получение образования по основной образовательной программе обучающимися (в том числе обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами, одаренными обучающимися, обучающимися в трудной жизненной ситуации)	ОТФ А	ОТФ А	ОТФ А
	Осуществление профессионального взаимодействия с родителями обучающихся и их законными представителями			
	Осуществление профессионального взаимодействия с коллегами			