

Демаков Илья Сергеевич

методист

ГБОУ ДППО ЦПКС «Информационно-методический центр»

учитель

ГБОУ гимназия №116

г. Санкт-Петербург

Власюк Ирина Анатольевна

учитель

ГБОУ гимназия №116

г. Санкт-Петербург

Браво Мария Александровна

учитель

ГБОУ гимназия №116

г. Санкт-Петербург

К ВОПРОСУ О ТЕХНОЛОГИИ ВНЕДРЕНИЯ

ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА «ПЕДАГОГ»

Аннотация: в данной статье автор рассматривает вопрос технологии внедрения профессионального стандарта «Педагог», отмечает ряд задач, выполнение которых необходимо для реализации данного экспериментального мероприятия. В работе дается пример рекомендаций куратора.

Ключевые слова: профессиональный стандарт, система образования, компетенции, трудовая функция.

Внедрение в образовательном учреждении профессионального стандарта «Педагог» – актуальная задача российской системы образования. При его внедрении важно, однако, не переобременить педагогический коллектив, не превратить мероприятие, направленное на модернизацию системы, в предмет раздражения педагогов.

В этой связи ряд образовательных организаций перешли в режим работы экспериментальной площадке по теме «Создание в образовательной организации

условий для эффективного внедрения профессионального стандарта «Педагог». В числе таких образовательных организаций ГБОУ гимназия №116 Приморского района Санкт-Петербурга, работающая с 01.01.2016 в режиме региональной инновационной площадки.

В основу экспериментальной методики, разработанной на данной площадке, положены технологии психолого-педагогического сопровождения коллектива. Первым этапом работы стало анкетирование педагогов, направленное на выявление уже освоенных ими компетенций или профессиональных навыков. Реализация данного экспериментального мероприятия предполагает решения ряда задач:

- систематизация номенклатуры компетенций педагогического работника, данных в профессиональном стандарте «Педагог» путём группировки и классификации;
- разработка формы самоанализа, включающей в себя «карту» типичных трудовых действий педагога;
- обучение педагогов базового образовательного учреждения технологическим особенностям работы с формой самоанализа;
- сбор и систематизацию результатов, представление количественных результатов в формате базы данных.

Выполнение первой задачи позволило условно выделить четыре категории профессиональных компетенций педагога.

Первая связана с трудовой функцией «Обучение». К ней относятся профессиональные компетенции педагога, непосредственно связанные с организацией урочной деятельности, проведением урока по предмету: подготовка и отбор информации (в том числе в сети Интернет), владение ТСО (в том числе пользовательские навыки по работе с MS Word, MS PowerPoint и аналогичными программами), организация группы учебного плана для проведения учебного занятия, предметные знания, знание ФГОС и другие.

Вторая группа отражает трудовую функцию «Воспитание». В эту группу входят компетенции, преимущественно проявляющиеся в работе классных руководителей, сотрудников воспитательской службы.

Третья группа компетенций отражает трудовую функцию «Развитие». К ней относятся знания и навыки педагога, осуществляющего дополнительное психолого-педагогическое и методическое сопровождение учащихся: подготовку к участию в турах Всероссийской олимпиады школьников, к участию в предметных и творческих конкурсах, руководство исследовательской работой школьников.

Четвёртую категорию составляют компетенции, применимые при взаимодействии с коллегами. К ним относятся навыки и умения, востребованные при организации мероприятий обучающего характера (открытых уроков, мастер-классов, выступлений на семинарах), подготовка собственных выступлений, презентация собственного педагогического опыта в формате уроков, публичных выступлений, участия в конкурсном движении педагогов; сюда же относятся методические и административные функции.

Анкета, таким образом, содержит четыре поля, в которых педагогам предлагается фиксировать результаты самоанализа. Анкетирование осуществляется через систему методических объединений. Куратор от инновационной площадки, либо сам председатель методического объединения в рамках заседания методического объединения даёт разъяснения коллегам, устанавливает сроки выполнения работы.

Пример рекомендаций куратора:

Раздел 1. Трудовая функция «Обучение».

В течение месяца в этом разделе следует фиксировать те действия, которые учитель выполняет в рамках проведения урока. К этому относятся как используемые методы работы с классом (e.g. фронтальный опрос, парная, групповая работа), так и навыки работы с оборудованием/программным обеспечением, необходимым учителю-предметнику (e.g. интерактивная доска, создание и использование презентаций, работа с видеоматериалами).

Раздел 2. Трудовая функция «Воспитание»

Этот раздел предназначен для фиксирования тех действий, которые классный руководитель выполняет в рамках проведения воспитательной работы в своем классе, от тематических классных часов и работы с родителями до походов и других выездных мероприятий.

Раздел 3. Трудовая функция «Развитие».

Этот раздел предполагает фиксирование тех действий, направленных на развитие учащихся, которые не входят в основные обязанности учителя. К этому относятся, например, подготовка к участию в Олимпиадах или помочь с исследовательскими работами.

Раздел 4. Навыки, применимые при профессиональном взаимодействии с коллегами.

В этом разделе следует перечислить те действия, которые учитель выполняет во время проведения общешкольных мероприятий (конференций, семинаров и. т. д.) К таким действиям относятся как выступления на конференциях, так и подготовка кабинетов для секций или помочь с регистрацией гостей.

Рекомендуется определять срок не менее одного месяца, в течение которого коллеги могут систематически вносить записи в анкету.

При этом куратор акцентирует внимание на двух важных обстоятельствах. Во-первых, целью является получение достоверной информации: данное анкетирование не выносится на внешний мониторинг и не является средством административного контроля профессиональной компетентности. Иными словами, необходимо разъяснить, что педагогам следует описывать то, что они делают действительно, а не то, что от них теоретически требуется или ожидается администрацией; по итогам аналитической обработки результатов не предполагается административных решений. Во-вторых, анкета является основой для дальнейшей работы площадки, следующим этапом которой станет выявление номенклатуры (перечня) компетенций, которые необходимо освоить.

Иными словами, чем больше реально действующих компетенций выявят педагоги на данном этапе, тем меньше окажется перечень компетенций, ожидаемых к освоению.

После сбора материалы передаются аналитику площадки для количественного анализа.

Таблица 1

*Форма самоанализа
по выявлению педагогических компетенций
в образовательной практике*

ФИО учителя	
Предмет	
Квалификационная категория	
Образование (уровень, специальность)	
Стаж (полных лет)	
Возраст (полных лет)	

Раздел 1. Трудовая функция «Обучение»
Раздел 2. Трудовая функция «Воспитание»
Раздел 3. Трудовая функция «Развитие»
Раздел 4. Навыки, применимые при профессиональном взаимодействии с коллегами