

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение

«Онохойская средняя общеобразовательная школа № 2»

Проект внедрения стандарта профессиональной деятельности педагога

Автор: Председатель УС Брындина Е.Н.

Онохой-2015

Проект внедрения профстандарта педагога

Цель проекта – обеспечение условий для эффективного внедрения на базе стажировочной площадки ОСОШ №2 стандарта профессиональной деятельности педагога

Задачи проекта:

1. Разработка локальных актов и методических рекомендаций по внедрению новой модели оценки деятельности педагогов.
2. Разработка и внедрение показателей оценки профессиональной деятельности педагогов.
3. Стимулирование роста квалификации, профессионализма и продуктивности деятельности педагогов.
4. Распространение опыта работы по разработке и внедрению инструментария оценки показателей эффективности деятельности педагогов.

Срок выполнения проекта: 2015 – 2018 г.г.

Исполнитель: МБОУ ОСОШ №2

Пояснительная записка

Повышение качества дошкольного образования на современном этапе находится в прямой зависимости от профессионального уровня педагогических кадров. В существенных изменениях нуждается система оценки результативности профессиональной деятельности педагогов. Сегодня требования к педагогическим работникам не ограничиваются стажем работы и дипломом об образовании. Педагог должен быть профессионалом своего дела, мыслящим, способным к анализу и к творческой переработке информации.

В своей программной статье «Строительство справедливости. Социальная политика для России» В.В.Путин обратил внимание на необходимость выхода на эффективный контракт с педагогическими работниками. Эффективный контракт – это не простое повышение оплаты труда педагогов, а реально работающая «увязка» заработной платы с качеством и результатом педагогической работы.

В программе развития образования, остро обозначился вопрос педагогических кадров как главного ресурса достижения качества образования. Чтобы обладать набором ключевых компетентностей, отвечать запросам социума, чувствовать себя социально защищенным в новых экономических условиях каждому педагогу необходимо уточнить представления о собственной профессиональной деятельности, осуществить очередной шаг в освоении способов профессионального саморазвития.

Впервые в российском образовании разработана концепция и содержание профессионального стандарта педагога. Профессиональный стандарт призван повысить мотивацию педагогических работников к труду и качеству образования, предназначен для установления единых требований к содержанию и качеству

профессиональной педагогической деятельности, для оценки уровня квалификации педагогов при приёме на работу и при аттестации, планировании карьеры, для формирования должностных инструкций и разработки федеральных государственных образовательных стандартов педагогического образования.

В стремительно меняющемся открытом мире главным профессиональным качеством, которое педагог должен постоянно демонстрировать своим ученикам, становится умение учиться.

Профессиональный стандарт педагога, который должен прийти на смену морально устаревшим документам, до сих пор регламентировавшим его деятельность, призван, прежде всего, раскрепостить педагога, дать новый импульс его развитию.

Профстандартом перед педагогом поставлен ряд таких задач, которые он не решал ранее. Всему этому он должен научиться.

Введение нового профессионального стандарта педагога должно неизбежно повлечь за собой изменение стандартов его подготовки и переподготовки в высшей школе и в центрах повышения квалификации.

С учетом различного уровня квалификации педагогов школы предусматривается процедура постепенного, поэтапного введения профессионального стандарта педагога.

Цели применения стандарта:

- Определять необходимую квалификацию педагога, которая влияет на результаты обучения, воспитания и развития ребенка.
- Обеспечить необходимую подготовку педагога для получения высоких результатов его труда.
- Обеспечить необходимую осведомленность педагога о предъявляемых к нему требованиях.
- Содействовать вовлечению педагогов в решение задачи повышения качества образования.

Кадровый состав МБОУ СОШ №2

| Всего педагогов | Образование | | Квалификационная категория | | | Курсы повышения по ФГОС 2013-2015г |
|-----------------|-------------|---------------------|----------------------------|--------|----------------|------------------------------------|
| | высшее | средне-професси он. | высшая | первая | соответс твК/К | |
| 25 | 21 | 4 | 8 | 9 | 8 | 22 |

Актуальность проекта

Впервые о том, что профстандарт педагога зарегистрирован в Минюсте и вступит в действие с 1 января 2015 года, объявил глава Минобрнауки РФ Дмитрий Ливанов на семинаре-совещании, состоявшемся на площадке МГППУ - первом мероприятии, посвященном внедрению стандарта. «Главное, чтобы он не стал шагом к увеличению внешнего давления на школу и учителя, а, наоборот, раскрепостил педагога, разгрузил его от несвойственных видов деятельности и пробудил внутреннюю мотивацию к самосовершенствованию», Дмитрий Ливанов подчеркнул: «создатели документа, регламентирующего работу педагога, руководствовались, прежде всего, пониманием того, что это творческая профессия». «Свобода личная и профессиональная - необходимое условие для творчества. Считаю, что стандарт создает условия для этого раскрепощения, но ими важно суметь воспользоваться» - заявил министр.

На данный момент в учреждении имеются основные проблемы, среди которых:

- несоответствие системы стимулирования педагогических работников современным требованиям;
- низкая мотивация педагогов к самообразованию и повышению качества предоставляемых образовательных услуг;
- отсутствие объективных показателей оценки результативности профессиональной деятельности педагога.

Для того чтобы выстроить четкую систему оценки результатов деятельности педагогов в учреждении необходимо выстроить новую модель показателей качества работы педагогов и качества образования в целом.

Разработка показателей подвигнет педагогов к профессиональному росту, повышению квалификации коллег, по тем или иным причинам пренебрегающих саморазвитием, включая тех, кто все еще не приобрел навыки работы с современной компьютерной техникой.

Система оценки результативности деятельности педагогов включает в себя совокупность организационных и функциональных структур, обеспечивающих на единой концептуально-методологической основе оценку профессиональной деятельности и выявление факторов, влияющих на ее результат.

| | Этапы | Срок реализации |
|---------------------------------|--|---------------------------------------|
| Этап 1. Подготовительный | | |
| 1.1. | Формирование инициативной группы по реализации проекта. | март 2015г |
| 1.2. | Общественное обсуждение проекта | март 2015г |
| 1.3. | Разработка Положения деятельности инициативной группы | апрель 2015г |
| 1.4 | Анализ нормативно-правовой базы и кадрового состава. | апрель 2015г |
| 1.6 | Глубокий анализ содержания профессионального стандарта педагога | апрель 2015г |
| Этап 2. Основной | | |
| 2.1. | Анкетирование родителей о показателях качества образования. | апрель 2015г |
| 2.2 | Опрос педагогов о показателях качества образования | апрель 2015г |
| 2.3 | Разработка локальных актов: Должностные инструкции педагогических работников Положений об органах ГОУ Критерии эффективности деятельности педагогов | апрель-май 2015г |
| 2.4. | Составить план и создать условия для получения всеми педагогами школы высшего образования | 2015-2017гг |
| 2.5 | Обеспечить условия для прохождения педагогами переквалификации | 2015-2016гг |
| 2.7. | Обеспечить прохождение курсов по ФГОС | по графику |
| 2.8. | Обеспечить прохождение курсовой подготовки в межаттестационный период | по графику БРИОП и БГУ |
| 2.9 | Создать условия для прохождения педагогами аттестации на высшую квалификационную категорию | согласно сроков аттестации |
| 2.10 | Создать условия для формирования ключевых профессиональных компетенций: ИКТ-компетентность А) Общепользовательская ИКТ-компетентность. Б) Общепедагогическая ИКТ-компетентность. В) Предметно-педагогическая ИКТ-компетентность | 95% 2015г 98% -2016г 100%-2017г |

| | | |
|-------------------------------|--|-------------|
| 2.11 | Проводить мониторинг сформированности компетенций методом анкетирования | ежегодно |
| 2.12 | Обеспечить создание достаточной технологической базы (согласно требований ФГОС) | 2015-2017гг |
| 2.13 | Введение в штат ставки психолога | 2015г |
| 2.14 | Создание условий взаимодействия со специалистами в рамках психолого-медико-педагогического консилиума | 2015-2016гг |
| 2.15 | Создание условий для обучения детей с особыми образовательными потребностями (аутисты, дети с синдромом дефицита внимания, гиперактивностью и др), дети с ограниченными возможностями здоровья | 2016-2017гг |
| 2.16 | Применение психолого-педагогических технологий (в том числе инклюзивных), необходимых для адресной работы с различными контингентами учащихся | ежегодно |
| 2.17 | Освоение и адекватное применение педагогами специальных технологий и методов, позволяющих проводить коррекционно-развивающую работу | ежегодно |
| 2.18 | Разработка и реализация (при необходимости) индивидуального образовательного маршрута и индивидуальной программы развития обучающихся | ежегодно |
| 2.19. | Разработка основных требований к должностным обязанностям педагогических работников с использованием перечня трудовых функций профессионального стандарта и состава его профессиональных действий. | 2015-2016гг |
| 2.20 | Юридическое сопровождение и консультирование участников образовательного процесса при введении эффективного контракта. | 2015-2018гг |
| Этап 3. Заключительный | | |
| 3.1. | Должностные инструкции педагогических работников | 2016г |
| 3.2. | Система показателей эффективности труда педагогических работников | 2016г |
| 3.3. | Анализ (оценка) эффективности новой модели оценки деятельности педагога | 2017г |
| 3.4 | Анализ удовлетворенности педагогического коллектива по итогам введения профстандарта | 2017г |
| 3.5 | Анализ удовлетворенности родителей качеством предоставляемых образовательных услуг | 2017г |
| 3.6 | Эффективность деятельности органов ГОУ | 2017г |

Документальное обеспечение Проекта

- Положение о деятельности инициативной группы по реализации проекта.
- Методические рекомендации по реализации модели
- Положение об оплате труда.
- Должностные инструкции педагогических работников.
- Положения об органах государственно-общественного управления.
- Система показателей эффективности труда педагогических работников.
- Договор с юристом о консультировании педагогов.

Контрольно – диагностическое обеспечение и показатели

| показатели | форма | периодичность | уровень (соответствует) | результат отслеживания |
|--|--------------|----------------------|--------------------------------|-------------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Профессиональная деятельность педагогов | контроль | ежемесячно | | мониторинг |
| Качественный состав педагогов | тарификация | 2 раза в год | | справка |
| Удовлетворенность педагогов по итогам введения профстандарта | Анкета-опрос | 1 раз в год | | анкетирование |
| Удовлетворенность родителей качеством образовательных услуг | Анкета | 2 раза в год | | анкетирование |
| Рейтинг учреждения в районе (качество образования, победители и призёры мероприятий различного уровня) | самоанализ | 1 раз в год | | публичный отчет |

Риски проекта

| систематические | | |
|---------------------------------|--|--|
| <i>№</i> | <i>Риски</i> | <i>Способы минимизации</i> |
| 1. | Недостаточная квалификация в области законодательства | Постоянный мониторинг изменения нормативно-правовой базы |
| 2. | Недостаток квалифицированных педагогических кадров | Повышение квалификации педагогических работников, переподготовка, целевое обучение в высших образовательных учреждениях |
| Риски не систематические | | |
| <i>№</i> | <i>Риски</i> | <i>Способы минимизации</i> |
| 1. | Некорректность показателей эффективности деятельности педагогических работников. | Корректировка показателей стимулирования педагогических работников. |
| 2. | Возрастание напряженности внутри коллектива, связанной с введением Профессионального стандарта, эффективного контракта | Снятие напряженности педагогов через информирование членами Инициативной группы. Повышение открытости механизма стимулирования педагогических кадров. |

Ожидаемые результаты

Реализация мероприятий Проекта позволит:

1. Разработать пакет документов:
 - Должностные инструкции педагогических работников;
 - Система показателей эффективности труда педагогических работников.
2. Повысить качество образовательных услуг.
3. Повысить эффективность, профессионализм и качество педагогической деятельности.

Заключение

В ходе работы над проектом рабочая группа пришла к выводу, что введение Профессионального стандарта – это новый тип трудовых отношений, который должен строиться на оценке эффективности деятельности каждого работника.

Профессиональный стандарт способствует повышению уровня квалификации педагогических работников, повышению мотивации воспитателей и специалистов к результативной деятельности, сохранению кадрового потенциала учреждения.

Данный проект позволяет тиражировать полученный опыт реализации проекта в других образовательных учреждениях.

Вышеуказанный механизм оценки деятельности педагога в условиях введения Профессионального стандарта позволит:

1. Повысить качество предоставляемых образовательных услуг.
2. Решить проблему привлечения молодых специалистов в общеобразовательные учреждения.
3. Содействовать повышению квалификации и мотивации к профессиональному развитию педагогических работников.
4. Поднять престиж профессии педагога
5. Обеспечить доступное качественное образование.
6. Повысить степень удовлетворенности родительского сообщества предоставляемыми образовательными услугами.
7. Создать в учреждении новую модель государственно-общественного управления.