



**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)

Профессионально-педагогический институт
Кафедра подготовки педагогов профессионального обучения и
предметных методик

**РЕАЛИЗАЦИЯ ТРЕБОВАНИЙ ПРОФСТАНДАРТА К ПСИХОЛОГО-
ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКЕ РУКОВОДИТЕЛЯ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

Магистерская диссертация
по направлению 44.04.02 Психолого-педагогическое образование
Направленность программы магистратуры
«Психология и педагогика образования личности»

Проверка на объем заимствований:
36,89 % авторского текста

Работа рекомендована к защите
« 05 » 02 2020 г.
Зав. кафедрой ППОиМ

Выполнил:
студент ЗФ-309/187-2-1Кет группы
Кулмаганбет Асем Кайнолдакызы

Научный руководитель:
Кожевников М.В., доктор
филологических наук, профессор

Челябинск
2020

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1. Теоретические основы реализации требований профессионального стандарта к психолого-педагогической подготовке руководителя образовательной организации	8
1.1. Психолого-педагогическая подготовка руководящего работника образования и его личностно-профессиональные способности	8
1.2. Анализ профессионального стандарта педагога	23
1.3. Особенности совершенствования психолого-педагогической подготовки руководителя образовательной организации в условиях перехода на профессиональный стандарт педагога	36
Выводы по 1 главе	44
ГЛАВА 2. Опытнo-экспериментальная работа по совершенствованию психолого-педагогической подготовки руководителя образовательной организации в условиях реализации профессионального стандарта.....	49
2.1. Организация и результаты опытнo-экспериментальной работы по выявлению уровня компетентности работников образования и их готовности к работе в условиях профстандарта.....	47
2.2. Программа профессиональной подготовки педагогических работников к реализации профессионального стандарта.....	65
2.3. Определение эффективности опытнo-экспериментальной работы.....	78
Выводы по 2 главе	90
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	92
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ	97
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	105

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. Профессиональный стандарт педагога и руководящего работника образования вот уже несколько лет становится центром внимания всей педагогической сферы как российского общества, так и Р. Казахстан. Актуальность появления профессионального стандарта педагога очевидна, поскольку продолжающаяся модернизация общего образования требует от современной образовательной организации высокого качества образования. Для реализации этой задачи образовательная организация должна обладать высокопрофессиональным уровнем как самого руководителя образовательного учреждения, так и состава педагогических кадров. Эта задача становится исключительно актуальной.

Современная общеобразовательная организация непрерывно меняется. Обновление ее предполагает решение ряда первоочередных задач, в числе которых на первом месте стоит задача достижения нового качества образования, в соответствии с требованием современной обстановки. В общегосударственном плане – новое качество образования – это его соответствие современным жизненным потребностям развития государства. Отношение к качеству образования, как важнейшему фактору повышения уровня жизни, экономической и социальной безопасности, как к национальной идее, как к одной из фундаментальных категорий, определяющей успешное развитие человека и общества, требует поиска новых целевых установок в образовательном процессе. Возникла необходимость кардинального пересмотра традиционных взглядов и представлений о качестве образования и путях его обеспечения.

Меняется мир, меняются дети, изменяются их потребности, в том числе и к уровню обучения, что, в свою очередь, выдвигает новые требования к квалификации педагога. Но от педагога нельзя требовать то, чему его не учили, следовательно, введение нового стандарта должно неизбежно повлечь за собой изменение стандартов его подготовки и переподготовки в высшей

школе и в центрах повышения квалификации. Скоординированное взаимодействие образовательных организаций на принципах межведомственного партнерства позволяет выйти на новый уровень практической подготовки педагогов. Во многом ответственность за новый уровень подготовки педагогов в новых условиях лежит на руководящих работниках.

На основании изученного опыта работы образовательных организаций, анализа научной литературы определены **противоречия** между: возросшими требованиями к специалистам в области образования и нерешенностью проблемы подготовленности педагогов к работе в условиях реализации профессионального стандарта.

Цель исследования: на основе анализа теоретических и эмпирических данных разработать и апробировать программу психолого-педагогической подготовки работников образования к осуществлению профессиональной деятельности в условиях профессионального стандарта.

Объект исследования – психолого-педагогическая подготовка работников образования к работе в условиях профессионального стандарта.

Предмет исследования – реализация требований профессионального стандарта к психолого-педагогической подготовке работников образования.

Задачи исследования:

1. Провести анализ личностно-профессиональных качеств педагога в психолого-педагогической литературе;
2. Дать содержательную характеристику профессионального стандарта педагога;
3. Раскрыть особенности психолого-педагогической подготовки руководителя образовательной организации в условиях перехода на профессиональный стандарт педагога;
4. Провести эмпирическое исследование уровня компетентности работников образования и их готовности к работе в условиях профстандарта;

5. Разработать и апробировать программу профессиональной подготовки педагогических работников к реализации профессионального стандарта;

6. Определить эффективность опытно-экспериментальной работы.

Гипотеза исследования: процесс внедрения профессионального стандарта педагога в образовательной организации будет успешным, если разработать и реализовать программу профессиональной подготовки педагогического коллектива к осуществлению деятельности в условиях профессионального стандарта.

Теоретико-методологической основой исследования явились:

Фундаментальные труды ученых в области общей и профессиональной педагогики (А.С. Белкин, Э.Ф. Зеер, Г.М. Романцев, В.А. Сластенин и др.), работы по профессиональной компетентности педагогов (О.А. Панова, А.А. Черемисина, и др.); исследования профессиональной культуры личности и общества (А.Г. Кислов, В.С. Нерсисянц, Е.В. Е.Я. Тищенко и др.), среды как фактора формирования, развития и самореализации личности (А.И. Артюхина, Л.В. Моисеева, В.И. Слободчиков и др.); технологии обучения в вузе (В.А. Сластенин, В.А. Якунин и др.); исследования отечественных исследователей, связанные со структурой, содержанием профессиональной подготовки и условиями ее формирования и развития в процессе профессиональной деятельности специалистов в области образования (В.И. Байденко, В.А. Болотов, А.А. Вербицкий, Э.Ф. Зеер, А.М. Митяева, В.В. Сериков, А.В. Хуторской, В.Д. Шадриков и др.).

Этапы исследования. Исследование длилось с 2017 по 2019 год.

Первый этап исследования (2017 год) – реализации требований профессионального стандарта к психолого-педагогической подготовке руководителя образовательной организации.

Второй этап (с 2017 по 2018 год) – проведение констатирующего эксперимента, обработка и интерпретация собранных в процессе исследования данных, подведение итогов исследования. На данном этапе

была разработана программа профессиональной подготовки педагогов к работе в условиях реализации профессионального стандарта.

Третий этап (с 2018 по 2019 год) – проведение формирующего эксперимента по осуществлению профессиональной подготовки педагогического коллектива и определение эффективности проведенной опытно-экспериментальной работы.

Опытно-экспериментальная база исследования: КГУ «Региональный центр психологической поддержки и дополнительного образования» г. Костаная (Р. Казахстан).

Научная новизна исследования заключается в том, что разработана программа профессионального развития педагогов образовательной организации, включающая в себя целевой, содержательный, деятельностный, оценочно-аналитический и результативный компоненты. Экспериментально доказана эффективность совершенствования психолого-педагогической подготовки педагога в условиях реализации профессионального стандарта педагога.

Теоретическая значимость. Изучены понятия «профессиональный стандарт педагога», «требования профстандарта». Уточнены понятия «психолого-педагогическая подготовка», «профессиональная деятельность руководителя образовательной организации», «профессиональная деятельность педагога». Изучены характеристики процесса внедрения профессионального стандарта педагога в деятельность образовательной организации. Исследование позволяет дополнить теорию и методику повышения уровня компетентности педагогов новой программой повышения квалификации профессионального развития педагогов общеобразовательных организаций.

Практическая значимость. Результаты исследования и разработанная на их основе программа психолого-педагогической подготовки педагогов образовательной организации к работе в условиях реализации профессионального стандарта позволяют дополнить существующую

практику повышения квалификации педагогических работников. Разработанная и апробированная программа профессионального развития педагогов позволила повысить мотивацию педагогов к осуществлению своей деятельности в условиях профессионального стандарта.

Структура магистерской диссертации. Работа состоит из введения, двух глав, выводов по главам, заключения, списка литературы и приложений.

ГЛАВА 1. Теоретические основы реализации требований профессионального стандарта к психолого-педагогической подготовке руководителя образовательной организации

1.1. Психолого-педагогическая подготовка руководящего работника образования и его личностно-профессиональные способности

Личность руководителя образовательной организации является важнейшим условием эффективного управления. Управленческий процесс - нечто большее, чем сумма личностно-профессиональных способностей.

Современный руководитель образовательного учреждения, должен быть практически ориентированным в вопросах общей и прикладной психологии, социальной психологии, быть знакомым с современными культурными процессами, практически ориентироваться в механизмах и процедурах принятия решений, в современной политической жизни. Он должен иметь развитое чувство вкуса, быть развитым в плане нравственной и интеллектуальной культуры.

Деятельность и личность руководителя представляет объект исследований различных областей наук. Общим является стремление ученых найти составляющие в портрете успешного руководителя.

В теории управления это одна из ключевых проблем, что объясняется наличием закономерности: эффективность работы организации обусловлена уровнем владения руководителем способами решения управленческих задач.

Отечественными и зарубежными учеными проводились исследования по выявлению набора качеств и способностей, которыми должен обладать совершенный руководитель (М. Вудкок, Г. Х. Попов, Я. В. Радченко, Ф. Тейлор, А. Файоль, Д. Френсис). Основатели науки управления Ф. Тейлор и А. Файоль в своих работах приводят качества и способности, которыми должен обладать, на их взгляд, совершенный руководитель.

Ф. Тейлор выделяет совокупность качеств: ум, образование, опыт, такт, энергия, сообразительность, честность, здравый смысл, здоровье.

А. Файоль расставляет качества идеального менеджера в следующем порядке: здоровье и физическая выносливость; ум и умственная работоспособность; нравственные качества; сознательная, твердая, упорная

воля; активность, энергия и в известных случаях, отвага; мужество, ответственность, чувство долга, забота об общем интересе; значительный круг общих познаний; административная установка; общее знакомство со всем, что имеет отношение к возглавляемому производству; возможно более глубокая компетентность в специфически характерной для данного предприятия профессии [41, с.215].

Психофизические, нравственно-этические, профессионально значимые свойства представляют идеальную модель. Многие из них повторяются, но «нравственные качества являются приоритетными. Усиленно подчеркивается, что продуктивная деятельность та, которая близка к борьбе, хотя выделяются и обыкновенные культурные качества европейца или американца [3, с.162].

Проблема эффективного управления рассматривается в работах английских консультантов по управлению Майка Вудкока и Дейва Френсиса через престиж самой деятельности. По их мнению, эффективное управление предъявляет к руководителю специфические требования: наличие способности управлять собой, разумных личных ценностей, четких личных целей, навыков решать проблемы; изобретательность и способность к инновациям, способность влиять на окружающих; знание современных управленческих подходов; способность руководить, обучать и развивать подчиненных, формируя и развивая эффективные рабочие группы. Ученые, формулируя специфические требования к эффективному руководителю, кроме личностных качеств и способностей, вводят в перечень когнитивный компонент – специальные знания по управлению [3, с.162].

Попытки научно обоснованного ответа на вопрос о качествах эффективного руководителя предпринимались уже в 30-е годы с позиции «теории черт», согласно которой лучшие руководители обладают определенным набором общих для всех качеств.

Анализ литературы по проблеме показывает, что предпринимались попытки создания моделей личности эффективного руководителя, которые

содержат комплексы качеств, способностей, сгруппированных по различным основаниям. В 60-е годы в ряде работ, характеризующих особенности управления как вида деятельности (Е. Е. Ведров, О. В. Козлова, И. М. Мангутов, Я. В. Радченко), рассматриваются некоторые качества личности руководителя. Е. Е. Ведров отмечает среди качеств современного руководителя партийность, организованность, высокую культуру труда, аккуратность, оперативность, умение правильно распределять время, организовывать рабочий день, высокую требовательность к себе и подчиненным, уважение к членам коллектива, скромность, простоту, человечность, умение правильно воспринимать критику и быть самокритичным, предусмотрительность и корректность [15, с.45]. Большинство исследователей единодушно отмечают, что современный для их времени руководитель – это организатор, новатор, воспитатель, психолог, социолог, умелый специалист, хорошо разбирающийся в научных основах управления и организации труда (И. С. Мангутов, Г. Х. Попов, Л. И. Уманский) [3, с.162].

Личные характеристики представляют ядро из совокупных условий, влияющих на исполнение руководителем социальной роли. Методика построения портрета идеального руководителя сводилась к сбору мнений относительно факторов успешной деятельности по руководству коллективом. Такой подход применяли Н. С. Емшин, В. Л. Худяков, Э. С. Чугунова в оценке качеств руководителей промышленных предприятий и научных учреждений, а также исследователи директоров школ (Е. А. Ермолаева, Г. Д. Долецкий).

В литературе этого периода встречаются различные мнения относительно группировки качеств личности для их оценки: Е. Е. Ведров, А. А. Годунов, А. А. Зворыкин исходят из организаторских возможностей личности; В. И. Грачев, П. П. Лопатов, Е. С. Кузьмин выделяют социально-политические, морально-психологические, деловые качества, при этом акцентируя внимание на мотивах поведения и физических особенностях

личности. И. С. Мангутов, Т. И. Руднева, Л. И. Уманский придерживаются мнения функциональной группировки качеств, выделяя три группы: качества, характеризующие активность руководителя; выражающие отношение к своему статусу; характеризующие его коммуникабельность. Ими доказано, что адекватность оценок результатов деятельности руководителя, полученных от разных категорий сотрудников, является показателем успешности самой системы [40, с.162].

К изучению личности руководителя постоянно обращается психологическая наука. В работах отечественных психологов-исследователей А. Г. Ковалева и В. Н. Мясищева отмечается, что сложная деятельность руководителя требует знания дела, высокого уровня интеллекта, в частности наблюдательности, гибкости ума, творческой инициативы, определенных характерологических качеств личности – увлеченности делом, ответственного отношения к нему, знания людей и умелого подхода к ним, решительности и твердости воли [30]. В качестве существенного компонента организаторских способностей руководителя выделяют интеллектуальное свойство личности, проявляющееся в способности ориентироваться в реальной действительности, разбираться в людях и их возможностях.

В литературе 70-80-х гг. (М. Г. Захаров, М. И. Кондаков, Э. Г. Костяшкин, В. А. Караковский, И. П. Раченко, Р. Х. Шакуров и др.) современный руководитель образовательного учреждения характеризуется высокой компетентностью, способностью управлять на научной основе. При этом он должен гармонично сочетать в себе качества администратора и коллективиста, деловитость и человечность, объективность в оценке работы учителя, справедливость, уважительное отношение ко всем работникам школы, такт и выдержку, отзывчивость и трудолюбие, настойчивость, требовательность и решительность.

Ученые, обобщая научные данные, содержащиеся в управленческой, школоведческой и психологической литературе, выделяли группы личностных профессионально значимых свойств руководителя.

1) идейно-политические (коммунистическая идейная убежденность, партийная принципиальность, патриотизм, политическая зрелость, чувство общественного долга);

2) нравственные (трудолюбие, честность, добросовестность, любовь к людям, в частности к учащимся, справедливость, порядочность, скромность, стремление к самосовершенствованию, уважение к подчиненным);

3) профессиональная компетентность (широкий общий кругозор, высокая культура); (профессиональные знания (педагогика, психология, теория управления, научные основы управления школой, педагогическая этика и другие отрасли педагогической науки); способность реализовать свои знания на практике, владение методами психолого-педагогического, социологического исследования; административно-организационные (организованность, последовательность, гибкость, выдержка, умение объективно оценивать работу коллектива, контролировать);

4) профессионально-деловые (умение ставить цели и задачи перед коллективом и стимулировать его в целях достижения высоких результатов работы; настойчивость, деловитость, умение видеть новое, сильная воля, решительность, энергичность, оперативность, способность принимать решения и прогнозировать результаты; аналитические способности, творческая направленность педагогической и управленческой деятельности, осознанность личной ответственности);

5) коммуникативные (умение устанавливать контакты с людьми, слушать собеседника, интерес к людям, умение поставить себя на место другого, такт в отношениях с работниками школы и учащимися).

В. Слабодян модель эффективного руководителя строит на функциональном подходе, выделяя пять компонентов, включающие различные личностные качества и способности, а, кроме того, специальные знания и умения, необходимые для выполнения управленческих задач: социальная зрелость, управленческое мышление, эмоционально-волевой потенциал, функциональные особенности, служебная этика [36, с.251].

Под социальной зрелостью понимается интегративное образование, системообразующее гражданскую позицию (умение согласовывать свои интересы с общественными), управленческую компетентность (знание особенностей управленческой деятельности в современных условиях), демократизм (ориентация на расширение демократических начал в управлении), лидерский потенциал (способность вести за собой, не прибегая к власти), имидж (благоприятный индивидуальный образ).

Управленческое мышление описывается характеристиками [27, с.20] системно-альтернативный характер мышления (охват основных сторон дела и влияющих на него факторов), творческие способности (выдвижение конструктивных идей без внешнего побуждения), антиципация (предвидение последствий принимаемых решений), гибкость (изменение методов деятельности при изменении внешних условий), методическая подготовленность (применение эффективных методов и средств управленческого труда). Эмоционально-волевой потенциал предполагает наличие воли (способности смело и настойчиво преодолевать препятствия), надежности самоуправления (умения четко поставить цели и достичь их), контактности (способности вступать в продуктивное общение); стрессоустойчивости (умения сохранять работоспособность в экстремальных ситуациях).

К функциональным обязанностям относят (Ли Яккока, В. Слабодян): умения принимать решения, организаторские способности (способности вести работу в группе в синхронном режиме), ориентацию на внедрение разработок мирового уровня, умение работать по оптимальным схемам, педагогический потенциал (умение развивать и обучать членов группы); тактичность (способность работать в режиме партнерства); чуткость (умение чувствовать особенности подчиненных); дипломатичность (умение вести принципиальные переговоры); самокритичность, принципиальность (собственное соблюдение норм и правил – составляющие служебной этики) [19, с. 62].

Таким образом, разработанная В. Слабодяном модель руководителя в меньшей степени включает качества и способности личности менеджера, а в большей мере – специальные знания и умения (знания особенностей управленческой деятельности, знание разнообразных средств и методов управленческой деятельности, умение ставить цели и задачи).

По данным исследований, посвященных проблеме построения модели эффективного руководителя, были выделены четыре блока качеств и способностей:

- профессиональная подготовленность (знания, умения, навыки по профилю деятельности; знание науки управления; опыт работы);
- психологическая подготовленность (интерес к деятельности, чувство ответственности, коллективизм);
- организаторские способности (способность к быстрой и четкой ориентировке в психологии людей, практический склад ума, сила воли);
- педагогические способности (педагогическая наблюдательность, изобретательность, любовь к людям).

В описанной модели эффективного руководителя также значительное место занимает когнитивный компонент, но в отличие от вышеописанных моделей вводятся и новые компоненты: «психологическая подготовленность» и «педагогические способности». Для построения комплексной модели эффективного руководителя исследователями выбирались и другие основания для группировки качеств и способностей личности менеджера. Кроме профессиональной подготовленности руководителя, под которой подразумеваются специальные знания и умения, навыки, ученые выделяют методическую и социальную компетентность. Под методической компетентностью М. Марр понимает способность к восприятию и интерпретации информации, к системному мышлению. Социальная компетентность характеризуется способностью к обучению, сотрудничеству, разрешению конфликтов, контактностью, умением вести переговоры, достигать поставленных целей, способностью к адаптации, личной

инициативой, готовностью принимать на себя ответственность. Таким образом, представители первого направления в исследовании организаторской деятельности эффективность руководства ставили в зависимость от наличия качеств личности, обеспечивающих успешное выполнение функций по управлению персоналом.

Представители второго направления при построении модели эффективного руководителя применяют деятельностный подход. Объяснением служит сама деятельность руководителя персонала - сложная социально-психологическая система управленческого характера. Основываясь на данном подходе, ряд ученых выделяет наиболее значимые составные части управленческой деятельности, анализируя социальные функции и должностные обязанности руководителя предприятия, описывает модель руководителя как определенный эталон, обусловленный современными к ней требованиями. Деятельность руководителя, как и всякая другая не существует иначе как в форме действия и только действия. Если из деятельности мысленно вычесть осуществляющие ее действия, то от деятельности вообще ничего не останется» [41, с.47].

Ю. А. Конаржевский, В. С. Лазарев, М. М. Поташник, П. И. Третьяков, Т. И. Шамова определяют, что «...хороший руководитель владеет разнообразными методами влияния на поведение подчиненных и способен выбирать наиболее адекватные из них в каждой ситуации». Ученые связывают эффективную деятельность с умением руководителей: анализировать состояние коллектива, понимать мотивы поведения своих подчиненных, побуждать к продуктивной работе и стимулировать их профессиональный рост, эффективно контролировать работу, предупреждать и разрешать конфликты в коллективе, строить деловое общение с подчиненными в соответствии с их индивидуальными особенностями и ситуацией. Эффективность управления славится в зависимость от грамотного целеполагания и построения системы действий по достижению запланированного результата [24, с29].

Рефлексия руководителя коллектива позволяет усидеть весь спланированный процесс объёмно в ракурсе параллельно осуществляемых работ; управлять выполнением плана по принципу «главного звена» с прогнозированием и предупреждением возможных срывов; наиболее полно учесть связи между различными работами, давая ему, возможность сосредоточить своё внимание в каждый момент времени на наиболее ответственных участках производственного процесса.

Таким образом, согласно второму подходу к изучению проблемы организационной деятельности основу модели эффективного руководителя составляют знания научного управления организациями и профессиональные умения.

Особую роль в деятельности руководителя играет его коммуникативная деятельность. Она занимает одну из ключевых позиций в руководстве коллективом. Роль коммуникативных способностей руководителя описана в трудах Н. И. Пирогова, В. А. Сухомлинского, Р. Х. Шакурова, исследовавших этот вид деятельности руководителя. Множество конфликтов, влияющих на формирование психологического климата коллектива организации, имеют своим источником отсутствие коммуникативных способностей у руководителя. Его речь, стиль общения могут вызывать как положительные, так и отрицательные эмоции, обуславливая психологический климат и результативность деятельности коллектива [27, с. 55].

Стиль делового общения руководителя задаст определенные нормы в коллективе, которые усваиваются персоналом и переносятся ими на другие ситуации, влияя на характер взаимоотношений между ними. Высокий уровень культуры делового общения положительно влияет на совместимость членов коллектива, создавая благоприятный морально-психологический климат. Руководитель с высокой культурой делового общения успешно решает коммуникативные задачи. В эффективности выполнения такой функции управления как руководство (руководство подразумевает объединение сотрудников вокруг организационных целей и

побуждение на их достижение) решающую роль играют ситуационные факторы.

Стиль управления руководителя должен обеспечивать формирование таких отношений между членами коллектива и такое их организационное поведение, которые в максимальной степени способствуют достижению цели предприятия, Стогдилл заключает, что структура личных качеств руководителя должна соотноситься с личными качествами, деятельностью и задачами его подчиненных. Важно не то, какими качествами обладает руководитель, а то, что он делает, какова его манера поведения по отношению к подчиненным, его «управленческий почерк», хотя личные качества являются существенными составляющими успеха. Однако более поздние исследования показали, что в оценке эффективности руководителя решающую роль могут сыграть ситуативные факторы: потребности и личные качества подчиненных, характер задания, требования и воздействия среды, а также имеющаяся информация. Поэтому в современной теории руководства актуализировался ситуационный подход. Современные ученые пытаются определить, какие стили поведения и личные качества более всего необходимы в определенных ситуациях [10, с.140].

Результаты этих исследований показывают, что аналогично тому, как разные ситуации требуют различных организационных структур, так должны выбираться и различные способы управления - в зависимости от характера конкретной ситуации. Таким образом, руководитель должен уметь вести себя по-разному в различных ситуациях. Он должен обладать развитыми навыками рефлексивной деятельности. Различные ситуационные модели помогают осознать необходимость гибкого подхода к руководству. Чтобы точно оценить ситуацию, необходимо хорошо представлять наличие способностей у подчиненных и своих собственных, природу задачи, полномочия и характер информации. Ни один стиль руководства не может считаться лучше других во всех случаях: в

управлении эффективный руководитель анализирует ситуацию, чтобы определить соответствующий курс действий.

Различные ситуационные модели помогают осознать необходимость гибкого подхода к управлению. Но, даже хорошо представляя себе все вышесказанное, очень легко допустить ошибку в суждениях о людях, их мотивах, потребностях, возможностях. Руководитель должен быть всегда готовым к переоценке, своих суждений и, если необходимо, соответствующему изменению стиля. Поэтому закономерно обращение исследователей к проблеме лучшего стиля руководства коллективом.

«Лучший» стиль руководства - это «адаптивный», или, как отмечает Арджирис, стиль, «ориентированный на реальность». Поэтому эффективные руководители - это те, кто может вести себя по-разному в зависимости от требований реальности, а для этого необходимо обладать высокой управленческой культурой. Руководство является в определенной степени искусством. Руководитель, подвигая коллектив к запланированному результату должен научиться пользоваться всеми стилями, методами и типами влияния, наиболее подходящими для конкретной ситуации». Поэтому он должен всегда быть готовым на рефлексивной основе к переоценке суждений и к необходимости изменения соответствующего стиля руководства, особенно в конфликтных ситуациях [13, с.331].

Начало современным теориям конфликта положили исследования немецких, австрийских, американских социологов, выполненные в начале 20-го века (Г. Зиммель, Л. Гумплович, Д. Смаш, У. Самнер). Г. Зиммель рассматривал конфликты как неизбежное явление в общественной жизни, вытекающее из свойств человеческой природы. Практика работы зарубежных и отечественных организаций показывает, что эффективным современным руководителям необходимы знания и навыки по управлению конфликтами и их прогнозированию. Конфликтная ситуация – достаточно подвижное, неустойчивое состояние, способное измениться при коррективах любого из

составляющих элементов: взглядов оппонентов, отказе субъектов от дальнейшего взаимодействия. Руководитель, владея навыками рефлексии, видит противоречивые позиции сторон, несовпадение интересов, желаний субъектов педагогического процесса, на стадии противоречий эффективно управляет конфликтной ситуацией.

Таким образом, в пределах одной системы формируется несколько форм общности людей с различными системами норм и ценностей, которые определяют практическую деятельность. Руководитель становится носителем более прогрессивного воззрения, воплощающего в себе новый способ жизнедеятельности системы. Долг определяет субъективные действия: действуя самостоятельно, руководитель должен выражать и общественные требования. Возникает проблема совмещения ответственности, долга и субъективного целеполагания. Чувства, переживания, запросы – подвижны, индивидуальны, а принципы и традиции предполагают общие нормы деятельности, что обуславливает модель управления [11, с.162].

Культурологический подход к оценке и анализу деятельности руководителя формируется в 80-90-х годах, благодаря чему деятельность руководителя априори считается культуросообразной и социально направленной. Необходимость рассмотрения деятельности руководителя в разрезе культуры диктуется тем обстоятельством, что она не во всех её проявлениях выступает как явление культуры. Средства (цели, формы, технологии) большей частью являются объектом выбора, а выбор предполагает субъекта руководителя, который это делает, и намерения (мотивы), которыми он руководствуется. В зависимости от качества выбора, соответствия его социально-исторической норме деятельность руководителя может считаться культуросообразной. Руководствуясь нормами «культуры», управленцы различных рангов в значительной степени смягчают процесс жесткого администрирования, что способствует повышению результативности управления организацией.

Исследователи начинают рассматривать эффективность в управлении в зависимости от различных профессиональных норм: правилах профессиональной деятельности (Т. Г. Браже, В. П. Бездухов, Н. Е. Щуркова, Л. И. Фишман и др.).

Традиционное представление о профессиональной культуре основывается на нормах управленческой и профессиональной технике и мастерстве. Для последних лет (Т. Г. Браже, Г. Вайлер, Н. В. Карнаух, Я. И. Лефстред) характерно активное использование и распространение понятия профессиональной компетентности, что обусловлено усиленным вниманием исследователей к личности руководителя и, прежде всего, к системообразующим факторам их деятельности. Профессиональная компетентность определяется как явление, интегрирующее профессиональные теоретические знания, практические умения, апробированные в опыте, и профессионально значимые личностные качества.

В ее структуре выделяется ряд компонентов: профессионально образовательный, базовый, содержательный компонент (предполагает наличие у теоретических знаний и умений, обеспечивающих профессиональную деятельность); профессионально-деятельностный, практический компонент (профессиональные знания и умения, наработанные в собственном опыте). «Можно сказать, что это профессиональные знания и умения в действии. Они позволяют видеть процесс труда в целом, анализировать конкретную профессиональную ситуацию, прогнозировать её развитие при различных условиях и находить среди многих вариантов наиболее эффективное решение, точное, правильное, экономичное». Отмечается, что современный специалист в расчет должен принимать «не только узко профессиональный, сиюминутный эффект, но и социально-нравственные аспекты решения проблемы». Доказывается, что высокий уровень развития профессиональных установок определяет творческий подход к работе и ответственность за свои действия. Аналогичный состав

основных компонентов профессионально-педагогической компетентности представляют Б. И. Любимов, В. Чинапах. основываясь на понятии «профессиональная компетентность», ряд ученых вводит понятие «управленческая культура», которое рассматривается как «мера и способ творческой самореализации личности руководителя в разнообразных видах управленческой деятельности, направленной на освоение, передачу и создание ценностей и технологий в управлении предприятием». Другие авторы считают, что это многокомпонентное понятие, включающее «основы для сознательной организации процесса управления предприятием согласно жизненным целям, планам и жизненной программы руководителя» [18, с.14].

В. А. Сластенин предлагает считать индикатором управленческой культуры руководителя нравственное отношение к деятельности, в противном случае она (деятельность) подменяется неадекватными формами. Именно нравственно-этические отношения в совместной деятельности выступают как основа управленческой культуры.

Рассмотрение эволюции взглядов на личность руководителя позволяет сделать вывод о том, что описание модели личности эффективного руководителя, базируясь на культурологическом подходе, сводится к попытке определения структурных компонентов управленческой культуры руководителя предприятия. Называются аксиологический, технологический, личностно-творческий компоненты.

Таким образом, культурологический подход вбирает в себя предшествующий опыт построения модели эффективного руководителя, интегрируя знания, умения, качества и способности личности руководителя как субъекта управленческой деятельности, открывая перспективу личностного роста. Предыдущие подходы ограничивали основное психологическое ядро личности руководителя структурой и характером профессиональной деятельности или не учитывали его вовсе. В культурологическом подходе по-новому понимается профессиональное развитие руководителя: активное качественное преобразование своего

внутреннего мира, которое приводит к новому способу жизнедеятельности - творческой самореализации в профессии на основе осознания личностных затруднений.

Культурологический подход приблизил исследователей к ответу на вопрос, какого руководителя считать эффективным, способным успешно управлять системой. По определению ряда ученых (Ю. Л. Конаржевский, И. С. Лазарев, М. М. Поташник, О. Г. Хомерики), управление представляет собой процесс перевода системы на новый качественный уровень развития.

1.2. Анализ профессионального стандарта педагога

В планах долгосрочного развития экономики и социальной сферы современного общества – переход к демократическому и правовому государству, рыночной экономике, преодоление опасности отставания страны

от мировых тенденций экономического и общественного развития. Успешность таких планов, как в Российской Федерации, так и в Республике Казахстан, во многом зависит от того, насколько участники экономических и социальных отношений смогут поддерживать свою конкурентоспособность, важнейшими условиями которой становятся такие качества личности, как инициативность, способность творчески мыслить и находить нестандартные решения. По сути, мы говорим о новом профессиональном мировоззрении молодых кадров, их способности адаптироваться к современным меняющимся условиям. Профессионал сегодня должен стать социально ценной личностью, а профессионализм – социальным явлением [37].

Педагог – ключевая фигура реформирования образования. «В деле обучения и воспитания, во всем школьном деле ничего нельзя улучшить, минуя голову учителя» (К.Д. Ушинский). В стремительно меняющемся открытом мире главным профессиональным качеством, которое педагог

должен постоянно демонстрировать своим ученикам, становится умение учиться. Готовность к переменам, мобильность, способность к нестандартным

трудовым действиям, ответственность и самостоятельность в принятии решений – все эти характеристики деятельности успешного профессионала в полной мере относятся и к педагогу. Обретение этих ценных качеств невозможно без расширения пространства педагогического творчества. Труд педагога должен быть избавлен от мелочной регламентации, освобожден от тотального контроля. Существующие громоздкие квалификационные характеристики и должностные инструкции, сковывающие инициативу учителя, обременяющие его формальными требованиями (например, предписывающими составлять образовательные программы) и дополнительными функциональными обязанностями, отвлекающими от непосредственной работы с детьми, не отвечают духу времени.

Меняется мир, изменяются дети, что, в свою очередь, выдвигает новые требования к квалификации педагога. Но от педагога нельзя требовать то, чему его никто никогда не учил. Следовательно, введение нового профессионального стандарта педагога должно неизбежно повлечь за собой изменение стандартов его подготовки и переподготовки в школе и в центрах дополнительного образования.

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.

Расширяя границы свободы педагога, профессиональный стандарт одновременно повышает его ответственность за результаты своего труда, предъявляя требования к его квалификации, предлагая критерии ее оценки. Несмотря на многочисленные споры и противоречия, были разработаны

нормативные документы, которые позволяют четко сформулировать требования к педагогам образовательных учреждений.

Квалификация работника – «уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника» [58], необходимых для осуществления профессиональной деятельности.

Профессиональный стандарт – требования к квалификации работника, «характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности» [5].

Профессиональный стандарт педагога стал одной из новых для педагогической общественности форм определения квалификации работника.

Профессиональный стандарт – документ, включающий перечень профессиональных и личностных требований к педагогу и руководящему работнику образования.

Для каждой трудовой функции в профстандарте используется кодовый номер. Он состоит из двух составляющих: буквенного обозначения и цифрового. Буква означает обобщённую трудовую функцию, а цифра – трудовую функцию. Трудовая функция, в свою очередь, включает в себя три составляющих: трудовые действия, необходимые знания и необходимые умения. Таким образом, новые требования к деятельности педагогических работников вместо прежнего Единого квалификационного справочника в описании трудовой функции в профстандарте.

В числе проектов профессиональных стандартов значатся и стандарты для специалистов в области образования [11]:

- руководителей образовательной организации (управление в сфере образования);
- специалистов в области воспитания (деятельность по социально-педагогическому сопровождению обучающихся);
- преподавателей (педагогическая деятельность в профессиональном образовании, дополнительном профессиональном образовании, дополнительном образовании);

- специалистов в области педагогической психологии (деятельность по психолого-педагогическому сопровождению обучающихся);
- руководителей научной организации;
- научных работников (научная (научно-исследовательская) деятельность).

Профессиональный стандарт призван также повысить мотивацию педагогических кадров к труду в целом и качеству образования в частности за счет установления единых требований к содержанию и качеству профессиональной педагогической деятельности. Унифицированные требования стандарта обеспечат педагогам возможность самостоятельно оценивать уровень собственной квалификации, планировать карьеру [18].

Данный документ предназначен для установления единых требований к содержанию и качеству профессиональной деятельности учителя, при приеме на работу, планировании аттестационной деятельности. Основная идея профстандарта заключается в формировании образа конечного результата, к которому будет стремиться каждый педагог в своей профессиональной деятельности. Документ демонстрирует изменившиеся требования к содержанию профессиональной деятельности педагога. В частности, стандарт устанавливает необходимость знания педагогом основных нормативно-правовых документов, регламентирующих обучение и воспитание детей и молодежи, Конвенцию о правах ребенка, основы трудового права. Одной из общекультурных компетенций современного педагога, стандарт устанавливает использование базовых правовых знаний в различных видах профессиональной деятельности. Это обуславливает необходимость введения для педагогов и руководящих работников образования новых форм психолого-педагогической подготовки.

Педагог как ключевая фигура в системе образования должен быть гибкой и творческой личностью. В связи с этим противники стандартизации считают, что подобные нормативные документы загонят учителя в строгие рамки, которые ограничат возможность индивидуального подхода к методике

преподавания. Тем не менее, данное решение было принято. Есть еще одна тонкость, которая ставит под вопрос профессиональный стандарт.

Педагог – это не только ключевое звено системы образования, но также ее продукт. Нынешние учителя, воспитатели и преподаватели также проходили подготовку в определенных заведениях. При этом с появлением нормативного документа, к знаниям и компетенциям педагогов предъявляются особые требования. Таким образом, требуется проведение работы по реформе системы образования и повышения квалификации.

Дифференциация по региональному признаку и прочим особым условиям является безусловным преимуществом введения такого новшества, как профессиональный стандарт. Педагог в большом городе и отдаленной деревне выстраивает образовательную тактику по-разному. Будут оцениваться

не только личные показатели учителя, но также среда, в которой он работает.

Профессиональный стандарт педагога выполняет несколько важных функций, а именно: работает как инструмент адаптации образовательной стратегии к современным тенденциям, а также ее реализация в текущих условиях; повышение качества отечественного образования с целью доведения его до международных стандартов; механизм объективной оценки уровня квалификации и личностных качеств каждого педагога; установление четких критериев отбора персонала в учебные заведения разного уровня; выступает в качестве основы для формирования текста трудового договора, в котором в полной мере будут отражены права и обязанности претендента на должность педагога [20].

Ключевые особенности профессионального стандарта педагога:

- документ разработан с учетом структуры деятельности учителя;
- данный инструмент регламентирует основные положения, но не устанавливает жестких рамок;
- стандарт призван избавить педагога от необходимости выполнять те функции, которые не относятся к его прямым обязанностям;
- формулировка документа разработана таким образом, чтобы стимулировать учителя к поиску новых нестандартных подходов;
- приведение деятельности педагога к международным стандартам и нормам, что делает отечественное образование качественным и конкурентноспособным;
- учет требований и нормативов, выдвигаемых всеми профильными ведомствами и министерствами.

Сущность профессионального стандарта педагога раскрывается в его ключевых характеристиках. Стоит выделить следующие существенные моменты: документ определяет требования к квалификации лиц, занимающихся педагогической деятельностью; отдельные положения стандарта могут быть переработаны и дополнены на местах с учетом специфики региона и конкретного учебного заведения; данный нормативно-правовой акт содержит дифференцированные стандарты для педагогов разных уровней; учитывая, что отдельные предметы являются ключевыми и обязательными к сдаче выпускных экзаменов, к специалистам в данной сфере выдвигаются дополнительные требования; в документе отмечено, что профессиональные навыки педагога неотделимы от его личных качеств; стандарт позволяет преодолеть общепринятый технократический подход к оценке труда учителя, сделав упор на индивидуальные особенности; положения стандарта призваны мотивировать педагога к непрерывному повышению квалификации [18].

Профессиональный стандарт педагога дошкольного, школьного и профессионального образования непременно включает перечень основных обязанностей. Так, учитель должен иметь высшее педагогическое образование. Те преподаватели, которые имеют средний уровень квалификации, должны иметь возможность для получения соответствующей степени без отрыва от основной деятельности (этот момент также регламентирует профессиональный стандарт педагога дополнительного образования).

Последнее действие даст негативный результат, педагог должен скорректировать систему донесения знаний до учеников. Знать и применять на практике нестандартные методы обучения, которые выходят за рамки классических представлений о преподавании. Это могут быть полевые опыты, практические эксперименты и прочее. Руководствоваться индивидуальными подходами в работе с учениками, которые обладают разными способностями к восприятию информации. Отстающие, одаренные ученики, носители иностранного языка, инвалиды – все должны быть в равной степени задействованы в учебном процессе. Объективно подходить к оценке знаний учащихся. Владеть соответствующими компетенциями.

Массу требований выдвигает документ профессиональный стандарт педагога к технической материальной базе, к педагогу. Опыта педагога порой бывает недостаточно, чтобы выполнить трудовые функции, прописанные в профессиональном стандарте педагога.

Учитель должен обладать новыми компетенциями:

- работа с одаренными учащимися;
- работа в условиях реализации программ инклюзивного образования;
- преподавание русского языка учащимся, для которых он не является родным;
- работа с учащимися, имеющими проблемы в развитии;

– работа с девиантными, зависимыми, социально запущенными и социально уязвимыми учащимися, имеющими серьезные отклонения в поведении.

В связи с этим учитель должен:

– применять формы образовательной работы, как во время уроков, так и во внеклассной деятельности; контролировать и регулировать поведение учеников, создавая безопасную и здоровую среду;

– уметь не навязать ученику знания, а стимулировать его познавательную активность;

– искать пути достижения педагогических целей в зависимости от индивидуальных особенностей каждого из учеников;

– устанавливать равные педагогические цели для воспитанников с разными способностями;

– стимулировать воспитанников к созданию системы самоуправления и всячески помогать им в формировании соответствующих органов;

– уважать детей, признавая и защищая их личное достоинство и право на собственное мнение;

– доносить до учеников не только знания, но также их ценностный аспект;

– развивать у детей культуру переживания, эмоциональную сферу и ценностные ориентации за счет проектирования учебных ситуаций на реальную жизнь;

– учитывать культурные и гендерные различия детей, находящихся в одной образовательной группе;

– быть готовым к тесному сотрудничеству с другими специалистами;

– поддерживать традиционный уклад образовательного учреждения, постепенно привнося в него собственные положительные изменения.

В связи с этим профессиональный стандарт педагога профессионального

образования декларирует необходимость наличия у специалиста таких компетенций: готовность работать с учениками, независимо от их способностей, убеждений и социального положения; готовность оказать помощь не только в образовательных, но также в личных вопросах; умение направлять адресные педагогические приемы для оказания помощи и содействия конкретному ребенку; готовность обсуждать с другими специалистами проблему всей учебной группы и каждого отдельного ее члена;

знание особенностей и закономерностей развития личности в конкретный возрастной период; готовность встать на защиту отдельных учеников с целью облегчения процесса их интеграции в общий коллектив; владение базовыми приемами психодиагностики, которые позволят определить состояние ученика [46].

Профессиональный стандарт педагога дошкольного образования, школьного и профессионального обучения подразумевает периодическую оценку деятельности педагога.

Основной критерий – это, конечно же, результат обучения и развития учеников. Оценка должна быть не только комплексной, но и детализированной, учитывающей индивидуальные особенности учеников (способности, уровень развития). Оценка профессиональной деятельности педагога производится по результатам обучения, воспитания и развития учащихся. Производя такую комплексную оценку, необходимо учитывать уровни образования, склонности и способности учеников, особенности их развития и реальные учебные возможности.

Так, в оценке работы педагога с сохранными, способными учащимися в качестве критериев могут рассматриваться высокие учебные достижения и победы в олимпиадах разного уровня. По отношению к учащимся, имеющим особенности и ограниченные возможности, в качестве критериев успешной работы педагогами совместно с психологами могут рассматриваться интегративные показатели, свидетельствующие о положительной динамике

развития ребенка. (Был – стал.) Или, в особо сложных случаях (например, ребенок с синдромом Дауна), о сохранении его психоэмоционального статуса.

Оценивая профессиональные качества педагога, необходимо обеспечить обратную связь с потребителями его деятельности. В качестве таких потребителей выступают сами учащиеся и их родители. Отсюда следует, что оценка деятельности педагога выходит за узкие ведомственные рамки и требует закрепления организационных форм и соответствующего им порядка проведения, обеспечивающего общественное участие в этой процедуре.

Оценка соответствия требованиям, предъявляемым к педагогу, может быть проведена посредством внутреннего аудита, включающего анализ планов и отчетов, посещение проводимых им уроков, или в иной форме. Сбор данных для оценивания может быть осуществлен посредством результативного опроса, заслушивания, наблюдений и анализа документов, записей и данных.

Внутренние аудиторы образовательного учреждения должны назначаться из числа наиболее уважаемых и авторитетных педагогов данного учреждения и быть обучены принципам, процедурам и методам проведения аудитов. Объем и частота проведения внутреннего аудита в отношении конкретного педагога устанавливаются самой образовательной организацией, исходя из ее политики в области повышения качества образовательных услуг.

Результаты внутренних аудитов государственной должны учитываться при проведении аттестации педагога и присвоении ему соответствующей категории [68].

Проверка деятельности на соответствие требованиям, которые содержит профессиональный стандарт педагога дошкольного, школьного или дополнительного образования может проводиться с привлечением комиссии. Она должна состоять из наиболее авторитетных и опытных

сотрудников того или иного учебного заведения. При этом частота и объем проверки в отношении одного и того же специалиста определяется в индивидуальном порядке.

Главное, чтобы это было вызвано желанием повысить качество образования, а не личными мотивами. Результаты внутреннего аудита должны быть документально оформлены. Профессиональный стандарт педагога подразумевает использование результатов такой проверки в работе внешней комиссии. Это может сыграть существенную роль при проведении государственной аттестации.

Внедрение стандарта профессиональной деятельности педагога – это сравнительно новое явление в отечественной сфере образования. Вынесение данного вопроса на широкое обсуждение, в котором будут принимать участие все заинтересованные стороны. Это относится, непосредственно, к педагогическим коллективам, профсоюзам, администрациям населенных пунктов, экспертным сообществам [68].

Становится обязательным для всех образовательных учреждений профессиональный стандарт педагога после его внедрения в образовательное учреждение. Безусловно, это дополнительная ответственность, к новому чему педагогов не учили. Применение психолого–педагогической технологии, в том числе инклюзивных технологий. Составлять совместно с психологом и другими специалистами психолого–педагогическую характеристику, разрабатывать и реализовывать индивидуальные образовательные маршруты. Тем не менее, этот документ подразумевает предоставление достаточной степени свободы не только образовательным учреждениям, но и отдельным их сотрудникам для формирования принципиально новых методик обучения. Несмотря на то, что стандарт разрабатывается на государственном уровне,

региональные органы власти, а также каждая отдельная школа (или другое учебное заведение) может разработать свои собственные дополнения и внутренние стандарты. Введение подобных нормативов для педагогов – это объективная необходимость.

Основываясь на международном опыте, стоит отметить, что профессиональный стандарт педагога повышает эффективность процесса отбора кадров. Кроме того, данные положения значительно упрощают интеграцию молодых специалистов в образовательную систему. Безусловно, повсеместное внедрение стандартов не может произойти моментально. Пройдет еще некоторое время, пока регионы и отдельные учебные заведения выработают эффективный механизм перехода на новые нормы и правила.

Психолого-педагогическая подготовка современного учителя должна обозначить психологическую грамотность как одну из главных составляющих современного педагога. Без психолого-педагогического знания, системы управления образованием, нормативно-правового обеспечения образовательного процесса, знания о правах и обязанностях всех участников образовательного процесса невозможно осуществление профессиональной педагогической деятельности.

Программа совершенствования психолого-педагогической подготовки должна учитывать данные требования для педагогов всех направлений. В частности, требования к знанию системы работы государственных органов образования и порядка обращения граждан в государственные органы; владению нормативно-правовой базой деятельности образовательной организации; знаниям основных прав и обязанностей обучающихся и родителей; к информированности о правилах безопасной и комфортной образовательной среды и т.п.

Успешность реализации программы совершенствования психолого-педагогической подготовки педагогических работников зависит от ряда условий:

- целеполагания, отбора содержания и методик психолого-педагогической подготовки;
- планирование и организация этапов психолого-педагогической подготовки исходя из личностных и профессиональных особенностей педагогов;
- применение в процессе обучения инновационных технологий и методов;
- создание специфических учебно-методических комплексов по психолого-педагогическим дисциплинам для педагогических работников;
- разработка и создание системы дидактических и ситуационных психолого-педагогических практикумов для педагогов;
- разработка и внедрение системы распространения позитивного психолого-педагогического опыта педагогических работников.

При изучении управленческих, нормативно-правовых и организационных основ деятельности образовательных организаций необходимо изучение основных документов, регламентирующих деятельность образовательных организаций: учредительных документов, локальных актов, федеральных государственных стандартов общего образования, требований к основным образовательным программам и их структурным компонентам и др.

Изучение данных вопросов способствует укреплению позитивных позиций в педагогической деятельности, повышению профессиональной активности, прогрессу профессионального поведения педагога, совершенствованию его профессиональной культуры.

Современный учитель, согласно профессиональному стандарту, должен владеть навыками работы с системой электронного правительства, порталом данных региона, электронными библиотеками. Сегодня формируются базы открытого образовательного пространства, работа в рамках которого необходима сегодня педагогу.

Сегодня, в Российской Федерации в частности, активно идет работа по формированию Открытого образовательного пространства. Знакомство с системой электронного правительства, порталом открытых данных региона позволит будущим педагогам усвоить актуальные способы получения информации об образовательном пространстве субъекта Российской Федерации, овладеть методами работы с порталом, что имеет важное значение для профессиональной деятельности.

Работа в системе открытого правительства способствует подготовке педагогов к быстрому поиску информации через единое открытое образовательное пространство, а также формирует представление об электронной школе. Темы, предлагаемые для изучения, в системе электронного правительства направлены на повышение профессиональной грамотности педагогов.

Профессиональный стандарт педагога к необходимым современному учителю в результате изучения международного и российского законодательства в отношении Конвенции ООН по правам детей. Педагог должен уметь оказать помощь детям, попавшим в трудную жизненную ситуацию. В связи с этим, учитель должен овладеть знаниями в области защиты прав детей на основе семейного права, права социального обеспечения, ювенального права.

Таким образом, содержание профессионального стандарта в психолого-педагогической подготовке современного педагога и руководящего работника в сфере образования диктуется современными реалиями. К квалифицированному и компетентному педагогу сегодня предъявляются высокие требования.

1.3. Особенности совершенствования психолого-педагогической подготовки руководителя образовательной организации в условиях перехода на профессиональный стандарт педагога

Профессиональные и личностные требования к педагогу и руководящему работнику образования прописаны в профстандарте, и внедрение его в деятельность педагогов и руководящих работников образовательной организации необходимо для изменения системы образования.

В наиболее обобщённом виде пессимистический взгляд на стандарт профессиональной деятельности педагога выразил Исак Фрумин, научный руководитель Института образования НИУ ВШЭ: «Сегодняшние ожидания от педагогов нереалистичны. Профстандарт требует сверх способностей и сильной гуманитарной позиции. Таких сверхлюдей нет и не будет. Но проблема в том, что эти раздутые ожидания естественны. Они отражают реальные потребности системы» [61].

Всем известно, что Приказом Минтруда России в 2013 г. был утвержден профессиональный стандарт «Педагог» для дошкольного, начального общего образования, основного общего образования, и среднего общего образования.

Дорожная карта внедрения профессионального стандарта педагога состоит из трех этапов (блоков):

1. Организационное и информационно-методическое обеспечение к работе в условиях действия профессиональных стандартов;
2. Организация повышения квалификации педагогических работников в соответствии с требованиями профессиональных стандартов;
3. Актуализация локальных нормативных актов, с учетом подлежащих применению положений профессиональных стандартов.

В первом блоке реализуется создание рабочей группы по внедрению профессиональных стандартов, а также разработка, утверждение плана мероприятий по внедрению профессиональных стандартов. Проведение мероприятий по информированию педагогических работников о содержании профессиональных стандартов:

- самостоятельное изучение педагогическими работниками;
- содержания профессионального стандарта «Педагог»;
- размещение информации на стендах и сайте;
- организация обсуждения на педагогических советах, методических объединениях и т.п. [42].

На втором этапе реализуется:

1. Проверка квалификации педагогических работников на соответствие требованиям, установленным в профессиональном стандарте. Организация и проведение педагогическими работниками самоанализа профессионального уровня в соответствии с требованиями профессионального стандарта.

2. Создание индивидуальных планов развития профессиональной компетенции педагогических работников с учетом требований профессиональных стандартов для проведения обучения недостающим знаниям и навыкам.

3. Разработка дифференцированной программы развития профессиональной компетенции педагогических работников с учетом выявленных профессиональных дефицитов компетенций на основе проведенного самоанализа и самооценки профессиональной деятельности.

4. Формирование плана повышения квалификации педагогических работников.

5. Взаимодействие с образовательными учреждениями, осуществляющими подготовку и профессиональную переподготовку кадров по реализации индивидуальных планов развития профессиональной компетенции и плана.

6. Организация работы методических мероприятий по внедрению профессионального стандарта.

На третьем этапе происходит:

1. Составление перечня принятых профстандартов, соответствующих видам деятельности.

2. Составление локальных нормативных актов, положения об оплате труда, внесение изменений в трудовые договора.

В профессиональном стандарте педагога обозначены профессиональные компетенции воспитателя, отражающие специфику его работы. Для кого-то из педагогов новые требования не являются проблемой, потому что они уже используют в своей работе современные методы. Но кому-то придется решать задачу освоения на практике новых для них трудовых действий, необходимых знаний и умений [61].

При внедрении профстандарта необходимо учитывать трудовые действия: в разработке основной общеобразовательной программы образовательной организации в соответствии с ФГОС школьного образования; в создании безопасной и психологически комфортной образовательной среды образовательной организации через обеспечение безопасности жизни учащихся, поддержание эмоционального благополучия ребенка в период пребывания в образовательной организации; в планировании и корректировке образовательных задач (совместно с психологом и другими специалистами) по результатам мониторинга с учетом индивидуальных особенностей развития каждого ученика школьного возраста.

Планирование и реализация образовательной работы в классе учеников в соответствии с ФГОС и основными образовательными программами. Организация и проведение оценки образовательных результатов, освоения учениками образовательной программы и анализ образовательной работы в классе учеников школьного возраста. Реализация педагогических рекомендаций специалистов (психолога, логопеда, дефектолога и др.) в

работе с детьми, испытывающими трудности в освоении программы, а также с детьми с особыми образовательными потребностями. Развитие профессионально значимых компетенций, необходимых для решения образовательных задач развития учеников школьного возраста с учетом возрастных и индивидуальных особенностей их развития.

Создание позитивного психологического климата в классе и условий для доброжелательных отношений между учениками, в том числе принадлежащими к разным национально-культурным, религиозным общностям и социальным слоям, а также с различными (в том числе ограниченными) возможностями здоровья.

Трудовая функция подразумевает трудовые действия и её организация при внедрении профстандарта.

1.Видов деятельности, осуществляемых в школьном возрасте: познавательной активности, самостоятельности, инициативы, творческих способностей, формирование гражданской позиции, способности к труду и жизни в условиях современного мира, формирование у обучающихся культуры здорового и безопасного образа жизни.

2.Формирование системы регуляции поведения и деятельности обучающихся.

3.Образовательного процесса на основе непосредственного общения с каждым учеником с учетом его особых образовательных потребностей.

Активно использовать не директивную помощь и поддержку детской инициативы и самостоятельности в разных видах деятельности, а так же внедрять необходимые умения в образовательный процесс при внедрение профессионального стандарта.

Владеть профессиональной установкой на оказание помощи любому ребенку вне зависимости от его реальных учебных возможностей, особенностей в поведении, состояния психического и физического здоровья [6].

Использовать в практике своей работы психологические подходы: культурно – исторический, деятельностный и развивающий.

Применять методы физического, познавательного и личностного развития учеников школьного возраста в соответствии с образовательной программой организации.

Использовать методы и средства анализа психолого-педагогического результата, позволяющие оценить результаты освоения учениками образовательных программ, степень сформированности у них качеств, необходимых для дальнейшего обучения и развития на следующих уровнях обучения.

Владеть всеми видами специальных технологий и методами, позволяющих проводить коррекционно-развивающую работу.

Выстраивать партнерское взаимодействие с родителями (законными представителями) учеников школьного возраста для решения образовательных задач, использовать методы и средства для их психолого-педагогического просвещения.

Владеть ИКТ – компетентностями, необходимыми и достаточными для планирования, реализации и оценки образовательной работы с учениками школьного возраста.

Введение профессиональный стандарт «Педагог» опережает изменения системы профессиональной подготовки учителя и процедуры аттестации педагогических кадров, предстоит большая работа по оказанию помощи педагогам по осмыслению и доведению их квалификации до уровня требований Профстандарта.

Профессиональный стандарт — не догма, периодически его необходимо пересматривать, поскольку его содержание должно соответствовать реальной ситуации в образовании. А она сегодня требует, чтобы учитель овладел

компетенциями, которые включены в новый профессиональный стандарт педагога:

- работа с одаренными учащимися;
- работа в условиях реализации школой программ инклюзивного образования;
- преподавание русского языка учащимся, для которых он не является родным;
- работа с учащимися массовых школ, имеющими проблемы в развитии.
- работа с девиантными социально запущенными учащимися, имеющими серьёзные отклонения в поведении;
- мониторинг и экспертиза качества обучения, соответствующие международными стандартами.

Пересматривая набор необходимых современному учителю компетенций, требующих от педагогов работы по их освоению. Их – работа с одарёнными детьми. Опытные педагоги, умудрённые знанием детей и неисчерпаемым психологическим опытом, владеющие передовыми педагогическими практиками, проводя мастер — классы, способны чрезвычайно обогатить своих коллег, ибо обучение одарённых учащихся не менее важно для общества, нежели работа с детьми, имеющими проблемы в развитии или ограничения в здоровье [68].

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

Поэтому для каждого педагога должен быть спроектирован индивидуальный образовательный маршрут. Повышение квалификации в системе непрерывного профессионального образования реализуется через обучение на курсах повышения квалификации и профессиональной переподготовки в условиях функционирования региональной системы

повышения квалификации педагогических и руководящих работников образовательных организаций.

Деятельность педагога в профессиональном сообществе осуществляется через руководство или участие в работе методических объединений, творческих экспериментальных групп, ассоциаций и др., а также работу в региональных и федеральных профессиональных сообществах.

Участие в методической работе может осуществляться как через традиционные формы развития профессиональной компетентности (семинары, лектории, методические советы, «круглые столы», педагогические мастерские и т.д.), так и через технологии развития профессиональной компетентности с использованием активных методов обучения (самостоятельности, инициативы, творческих способностей и т.д.). Взаимообучение и развитие профессиональной компетентности педагогов может происходить через различные формы презентаций инновационного педагогического опыта (открытые уроки, мастер-классы, презентации на семинарах, проектную деятельность, участие в создании банка научно-методических разработок и т.п.) [8].

Самообразование педагога реализуется через работу с научной и методической литературой, посещение и взаимопосещение занятий, самодиагностику, самостоятельное освоение инновационных образовательных технологий, разработку проекта и т. д.

Можно, познакомиться с алгоритмом разработки МОУ. Он состоит из 4 —
х этапов.

1-й этап. Диагностика, оценка и самооценка своего профессионализма, мастерства. Здесь происходит оценка личностных качеств; профессиональной компетентности: умение ставить цели, определять задачи педагогической деятельности, осуществлять отбор адекватного содержания образования и

средств его реализации, осуществлять контроль и оценку полученных результатов. На этом этапе происходит самоопределение педагога на основе данных диагностического исследования, определение направления работы; подбор и изучение ресурсов по выбранному направлению работы.

2-й этап. Составление маршрута профессионального развития, включающего в себя условия для осуществления выбранного направления в педагогической деятельности (курсы повышения квалификации, посещение семинаров и открытых занятий в своем образовательном учреждении; в учреждениях муниципалитета и т.д., изучение материалов вебинаров, мастер-классов в интернет-ресурсах). Педагог прописывает возможности курсовой подготовки, собственные приоритеты и ценности, затруднения в образовательной деятельности и пути их решения.

3-й этап. Реализация индивидуального образовательного маршрута.

4-й этап. Рефлексивный анализ реализации индивидуального образовательного маршрута; представление результатов: как разработанных материалов, так и сформированных личностно-профессиональных компетенций. Предметом рефлексии становится деятельность педагога по реализации индивидуального образовательного маршрута [1].

Резюмируя сказанное, можно сделать вывод: для внедрения профессионального стандарта в деятельность образовательной организации необходимо разработать программу.

В заключении, следует сказать, что для внедрения профессионального стандарта в деятельности образовательной организации недостаточно профессионалов, педагогические коллективы нужно готовить, а чтобы их подготовить необходимо межведомственное взаимодействие с другими организациями.

ВЫВОДЫ ПО 1 ГЛАВЕ

Анализ теории и практики управления образовательной организацией, результаты теоретико-экспериментальной работы позволили обозначить современные требования, предъявляемые к деятельности руководящего работника образования (М. Вудкок, Г. Х. Попов, Я. В. Радченко, Ф. Тейлор, А. Файоль, Д. Френсис):

- постоянное видение и нацеленность на решение стратегических задач, организация разработки концептуальных программ по достижению этих задач с учетом конкретных условий работы образовательного учреждения с одновременной концентрацией внимания и усилий на конкретных делах, конструктивной работе по методологическому, педагогическому, нравственному, организационному обеспечению образовательного процесса;

- нацеленность на формирование нового педагогического мышления членов коллектива, развитие их творческого потенциала, привитие интереса к исследовательской деятельности, теоретическому осмыслению накопленного опыта;

- потребность к востребованию передовых управленческих и педагогических идей и находок;

- принятие управленческих решений с учетом мнений членов педагогического коллектива (педагоги, воспитанники, родители, общественность), специфики складывающейся ситуации в условиях предоставления школе большей самостоятельности и прав;

- умелое использование мотивации членов педагогического коллектива к качественной работе в условиях становления государственно-общественной системы управления, ориентации на гуманизацию всех сторон жизни образовательного учреждения;

- широкое использование интеллектуального, нравственного, организационного потенциала общественных институтов в едином совместном воспитательном процессе;

- гибкость мышления, выражающаяся в умении видеть альтернативные пути решения сложных и противоречивых проблем и в стремлении преодолевать сложившиеся стереотипы; критичность мышления, рефлексивное осмысление жизненного и профессионального опыта.

В. А. Сластенин утверждает, что профессиональная культура позволяет руководителю адекватными средствами в оптимальный промежуток времени достигать поставленных перед педагогическим коллективом целей.

В нашей работе мы делаем акцент на способности педагогов и руководящих работников образования адаптироваться к современным меняющимся условиям.

Профессиональный стандарт педагога пришел на смену морально устаревшим документам, до сих пор регламентировавшим его деятельность.

Профессиональный стандарт педагога стал одной из новых для педагогической общественности форм определения квалификации работника.

Профессиональный стандарт – документ, включающий перечень профессиональных и личностных требований к педагогу и руководящему работнику образования.

Профессиональный стандарт призван также повысить мотивацию педагогических кадров к труду в целом и качеству образования в частности за счет установления единых требований к содержанию и качеству профессиональной педагогической деятельности. Унифицированные требования стандарта обеспечат педагогам возможность самостоятельно оценивать уровень собственной квалификации, планировать карьеру.

Данный документ предназначен для установления единых требований к содержанию и качеству профессиональной деятельности учителя, при приеме на работу, планировании аттестационной деятельности. Основная идея профстандарта заключается в формировании образа конечного

результата, к которому будет стремиться каждый педагог в своей профессиональной деятельности.

Ключевые особенности профессионального стандарта педагога: документ разработан с учетом структуры деятельности учителя; данный инструмент регламентирует основные положения, но не устанавливает жестких рамок; стандарт призван избавить педагога от необходимости выполнять те функции, которые не относятся к его прямым обязанностям; формулировка документа разработана таким образом, чтобы стимулировать учителя к поиску новых нестандартных подходов; приведение деятельности педагога к международным стандартам и нормам, что делает отечественное образование качественным и конкурентноспособным; учет требований и нормативов, выдвигаемых всеми профильными ведомствами и министерствами.

Профессиональные и личностные требования к педагогу и руководящему работнику образования прописаны в профстандарте, и внедрение его в деятельность педагогов и руководящих работников образовательной организации необходимо для изменения системы образования.

ГЛАВА 2. Опытнo-экспериментальная работа по совершенствованию психолого-педагогической подготовки руководителя образовательной организации в условиях реализации профессионального стандарта

2.1. Организация и результаты опытнo-экспериментальной работы по выявлению уровня компетентности работников образования и их готовности к работе в условиях профстандарта

Опытнo-экспериментальная работа осуществлялась на базе КГУ «Региональный центр психологической поддержки и дополнительного образования» г. Костаная (Р. Казахстан).

Опытнo-экспериментальная работа включала три этапа: констатирующий, формирующий и контрольный.

В ходе констатирующего эксперимента был установлен уровень психолого-педагогической подготовки педагогов в ходе реализации Профессионального стандарта педагога и готовность педагогов к работе в условиях стандарта.

Уровень готовности к работе в условиях профстандарта рассчитывался на трех уровнях: высоком, среднем и низком.

Выборку данного исследования составили 64 педагогических работника.

Организация опытнo-экспериментальной работы предполагала решение следующих задач:

- выявление уровня готовности педагогов к работе в условиях реализации профстандарта;
- определение степени эффективности используемых технологий и механизмов повышения уровня готовности педагогов к работе в условиях реализации профстандарта;

- выявление педагогических условий эффективности психолого-педагогической подготовки педагогов в ходе реализации Профессионального стандарта педагога и готовность педагогов к работе в условиях стандарта;

- разработка программы профессиональной подготовки, содержащей технологию совершенствования психолого-педагогической подготовки педагогов;

- апробация материалов исследования на базе КГУ «Региональный центр психологической поддержки и дополнительного образования» г. Костаная (Р. Казахстан).

Основными методами исследования на констатирующем этапе стали:

- эмпирические методы: анкетирование, метод педагогического наблюдения, интервью, самооценка;

- математические методы обработки данных;

- количественный и качественный анализ результатов исследования.

Содержание программы опытно-экспериментальной работы по выявлению уровня компетентности работников образования и их готовности к работе в условиях профстандарта представлены в Таблице 1.

Таблица 1 - Программа изучения компетентностей педагогов и их готовности к работе в условиях профстандарта

Критерии	Показатели компетентности и готовности педагогов к работе в условиях профстандарта	Методы оценки	Уровни
Мотивационный	Цель, которую ставит перед собой учитель, определяется как конечный желаемый результат каждого из этапов урока. Цели и задачи опроса носят обучающий характер, они соответствуют предметному материалу, излагаемому педагогом. Цели и задачи, поставленные педагогом, способствуют развитию познавательных способностей учащихся,	<i>Методы оценки:</i> анкетирование, экспертиза, самооценка; <i>Методика</i> диагностики профессиональной деятельности; <i>Опросник</i> «Самоанализ затруднений в	Средний Низкий

	<p>воспитанию социально значимых качеств личности.</p> <p>Поставленные цели и задачи позволяют выйти на рекомендации по самостоятельной работе учащихся с новым учебным материалом, дать учащимся программу самостоятельной работы над изучаемым материалом.</p>	<p>деятельности педагога» Л.Н. Горбуновой, И.П. Цевлюх</p>	
<p>Компетентность в области информационной основы педагогической деятельности</p>	<p>Учитель хорошо ориентируется в различных источниках (учебники, учебные и методические пособия, медиа пособия, современные цифровые образовательные ресурсы и др.) по преподаваемому предмету, может дать ссылки на подходящие источники.</p> <p>При изложении в письменной работе основного материала по предмету учитель раскрывает связь новой темы с предыдущими и будущими темами по преподаваемому предмету.</p> <p>Учитель видит и раскрывает связь своего предмета с другими предметами школьной программы, связь теоретических знаний с практической деятельностью, в которой они используются.</p>	<p><i>Методы оценки:</i> экспертиза, самооценка, самоаудит;</p> <p><i>Методика</i> В.Д. Шадрикова</p> <p><i>Методика</i> В. П. Симонova «Выявления профессиональной мотивации педагога и уровня его самооценки»</p>	<p>Высокий (оптимальный) Средний Низкий</p>
<p>Компетентность в области разработки программ и принятия педагогических решений</p>	<p>Учитель демонстрирует умение вносить изменения в существующие дидактические и методические материалы с целью достижения более высоких результатов.</p> <p>Учитель использует самостоятельно разработанные программные, методические или дидактические материалы по предмету.</p> <p>Педагог демонстрирует умение аргументировать предлагаемые им решения.</p> <p>Педагогические решения, отраженные в письменной работе, отличаются оригинальностью и эффективностью.</p> <p>Педагогические решения,</p>	<p><i>Методы оценки:</i> интервью, самоаудит, самооценка;</p> <p><i>Методика</i> В.Д. Шадрикова</p> <p><i>Методика</i> определения уровня саморазвития В.И Андреева</p>	<p>Высокий (оптимальный) Средний</p>

	отраженные в письменной работе, отличаются обоснованностью и целесообразностью. Педагог демонстрирует умение адекватно изменять стратегию действий в случае, если не удастся достичь поставленных целей.		
Компетентность в нормативно-правовой области профессионально-педагогической деятельности	Педагог демонстрирует знание российского (КЗ) законодательства: Конституции РФ (КЗ), Закона «Об образовании в РФ» и других нормативно правовых актов (КЗ). Педагог демонстрирует зрелую гражданскую позицию. Педагог использует в своей профессиональной деятельности нормы российского права (КЗ). Педагог позитивно оценивает нововведения в образовательном законодательстве РФ (КЗ). Педагог высоко оценивает необходимость правового образования. Педагог выражает готовность совершенствовать профессиональную культуру: мотивацию к обучению, работе с нормативно-правовой документацией. Педагог знает основы Профессионального стандарта.	<p><i>Методы оценки:</i> интервью, самоаудит, самооценка;</p> <p><i>Анкета</i> «Уровень правового образования педагога»</p> <p><i>Опросник</i> «Готовность к повышению профессиональной правовой культуры»</p>	Средний Низкий

Программа включала следующие шаги:

- проведение исследования согласно разработанной программе и критериально-измерительного инструментария;
- обработка результатов по каждой из подобранных методик и выделение уровня компетентностей в областях профессиональной деятельности, связанных с профессиональным обучением и готовности к работе в условиях профстандарта;
- определение уровня готовности к повышению уровня профессионального образования в целом;
- анализ результатов по каждому из компонентов.

Программа предполагала следующие формы оценивания:

- индивидуальная (персонифицированная) оценка уровня развития мотивации к обучению каждого педагога;
- самооценка, самоаудит сформированных компетенций педагогов и их мотивации к продолжению обучения;
- оценка посредством анкетирования;
- оценка с помощью профессионального критериально-измерительного инструментария оценки уровня квалификации педагогических работников: методики В.Д. Шадрикова[76], И.В. Кузнецовой, методики В. П. Симонова «Выявления профессиональной мотивации педагога и уровня его самооценки», методики определения уровня саморазвития В.И. Андреева;
- оценка с помощью опросника «Самоанализ затруднений в деятельности педагога» Л.Н. Горбуновой, И.П. Цевлюх.

Обобщение полученных данных по каждому из компонентов разработанной программы позволили присвоить педагогам один из трех уровней оценки уровня профессиональной компетентности и профессионального саморазвития, готовности к работе в условиях реализации профстандарта: высокий, средний и низкий.

Программа изучения компетентности педагогов и их готовности к работе в условиях реализации профстандарта включала следующий набор оцениваемых характеристик с учетом требований Профессионального стандарта педагога: компетентность в области постановки целей и задач педагогической деятельности, в области информационной основы педагогической деятельности, в области принятия педагогических решений, а также правовой и нормативно-правовой области педагогической деятельности.

Представленная программа позволила сформировать комплекс методов изучения личностных и профессиональных качеств педагогов. В качестве методов исследования использовался

соответствующий

критериально-измерительный инструментарий.

В процессе исследования необходимо было получить информацию следующего содержания:

- как педагоги оценивают собственные профессиональные компетенции;
- уровень знаний педагогов, необходимых для успешной профессиональной деятельности;
- как педагоги оценивают изменения в законодательстве, включая Профессиональный стандарт и изменения в кадровой и профессионально-педагогической деятельности, связанные с его реализацией.

Целевой компонент компетентности педагога изучался согласно методике изучения мотивации педагогической деятельности К. Замфира в модификации А. Реана. Данная методика призвана

диагностировать профессиональную мотивацию. В ее основу положена концепция о внутренней и внешней мотивации. Внутренняя мотивация предполагает наличие значимости деятельности для личности, в случае, если личность мотивирована посторонними мотивами (заработной платой, социальным престижем, и др.) – речь идет о внешней мотивации личности педагога. Методика предполагает разделение внешних мотивов на внешние положительные внешние отрицательные, при этом авторы методики подчеркивают, что для успешного уровня мотивации личности более желательны положительные внешние мотивы.

Мотивационный комплекс личности рассчитывается исходя из вопросов, представленных в таблице 2 по пятибалльной шкале, подсчитываются показатели внутренней мотивации (ВМ), внешней положительной (ВПМ) и внешней отрицательной (ВОМ) в соответствии со следующими ключами.

$$BM = (\text{оценка пункта 6} + \text{оценка пункта 7})/2$$

$$BPM = (\text{оценка п.1} + \text{оценка п.2} + \text{оценка п.5})/3$$

$$BOM = (\text{оценка п. 3} + \text{оценка п. 4})/2$$

Показателем выраженности каждого типа мотивации будет число, заключенное в пределах от 1 до 5 (в том числе возможно и дробное).

Результаты исследования мотивации профессиональной деятельности представлены в Таблице 2.

Таблица 2 - Результаты исследования мотивации трудовой деятельности педагогов

Тип мотивации труда		
Внутренняя мотивация	Внешняя положительная	Внешняя отрицательная
25,36%	44,32%	31,15%

Анализ результатов показал, что только 25,36% педагогов имеют внутреннюю мотивацию трудовой деятельности, они работают потому, что это доставляет им удовольствие, они считают, что выполняют важную и нужную работу.

44,32% педагогов имеют ведущей внешней положительную мотивацию, им важно, чтобы работа хорошо оплачивалась, а их успехи признавались и отмечались руководством и коллегами, детьми, родителями.

Отрицательная внешняя мотивация характерна для 31,15% педагогов. Они выполняют свою работу чтобы не получить выговор, не быть уволенными.



Рисунок 1 - Средние показатели выраженности разных типом мотивации трудовой деятельности у педагогов

Как мы видим из данных, изображенных на Рисунке 1, наиболее выражена у педагогов внешняя положительная мотивация и наименее выражена внутренняя мотивация. Данный мотивационный комплекс является низким по эффективности.

При интерпретации учитывался не только тип мотивационного комплекса, но и то, насколько сильно один тип мотивации превосходит другой по степени выраженности.

По данным исследований, удовлетворенность профессией имеет значимые корреляционные связи с оптимальностью мотивационного. Иначе говоря, удовлетворенность избранной профессией тем выше, чем оптимальнее

мотивационный комплекс: высокий вес внутренней и внешней положительной мотивации и низкий - внешней отрицательной.

Согласно данному критериально-измерительный инструментарию, чем оптимальнее мотивационный комплекс, чем более активность мотивирована самим содержанием деятельности, стремлением достичь в ней определенных позитивных результатов, тем ниже эмоциональная нестабильность. И наоборот, чем более деятельность обусловлена мотивами избегания,

порицания, желанием «не попасть впросак» (которые начинают превалировать над мотивами, связанными с ценностью самой деятельности, а также над внешней положительной мотивацией), тем выше уровень эмоциональной нестабильности.

По результатам исследования необходимо отметить низкий уровень эмоциональной нестабильности педагогического коллектива, но достаточно высокий процент внешней положительной мотивации (44%) свидетельствует о нацеленности работников педагогического коллектива на успех.

Проведенное исследование мотивации педагогов указывает на необходимость более детального изучения выборки педагогического коллектива с целью получения более достоверных результатов исследования мотивации педагогов.

С целью более точного изучения мотивации успеха была проведена диагностическая работа по выявлению мотивации успеха и мотивации боязни неудачи с использованием сравнения критериально-измерительного инструментария «Оценка мотивации на успех» Г.В. Резапкина, «Теста мотивации достижения» А. Мехрабиана и «Выявление мотивации успеха или боязни неудачи» А.А. Реана.

Результаты представлены в таблице 3.

Таблица 3 - Результаты исследования мотивации педагогов

«Оценка мотивации на успех» (Г.В. Резапкина)	«Тест мотивации достижения» (А. Мехрабиан)	«Выявление мотивации успеха или боязни неудачи» (А.А. Реан)
Высокий	Стремление к успеху	Мотивация на успех
13,28 %	11,36%	14,84%
Средний	Стремление избежать неудачи	Тенденция на успех

25,14%	89,32%	8,12%
Низкий		Боязнь неудачи
61,24%		28,73%
		Мотивация на неудачу
		50,20%

Данные исследования мотивации педагогического коллектива на стремление к успеху приведены в Таблице 3. Избегание ситуации неудачи и стремление к успеху – это различные стратегии поведения педагога в жизненных ситуациях. Выбор стратегии поведения личности определяется особенностями нервной системы, воспитанием, жизненным опытом и сам по себе не гарантирует успеха или неуспеха. Данная методика имеет гендерные особенности: опросник имеет две формы – мужскую и женскую. В тесте предлагается выразить степень своего согласия или несогласия с утверждениями, касающимися различных жизненных ситуаций, в том числе профессиональных. Методика измеряет результирующую тенденцию мотивации, то есть степень преобладания одного из указанных мотивов — стремление к достижению успеха или избегание неудачи. За каждый ответ испытуемый получает определенное количество баллов. Подсчет баллов производится с помощью ключей простым суммированием. К каждой форме опросника прилагается собственный ключ.

Результаты исследования выборки отражены на Рисунке 2, которая указывает на относительно высокий процент низкой мотивации педагогов к достижению профессионального успеха.



Рисунок 2 - Оценка мотивации на успех Г.В. Резапкиной

С помощью теста-опросника А. Мехрабиана проводилось изучения мотивации достижений. Опросник предназначен для диагностики двух обобщенных устойчивых мотивов личности: мотива стремления к успеху и мотива избегания неудач. При этом оценивается, какой из этих двух мотивов у испытуемого доминирует. Представленные данные на Рисунке 3 отражают

более явную тенденцию на избегание неудач по сравнению с ситуацией стремления к успеху в педагогическом коллективе.

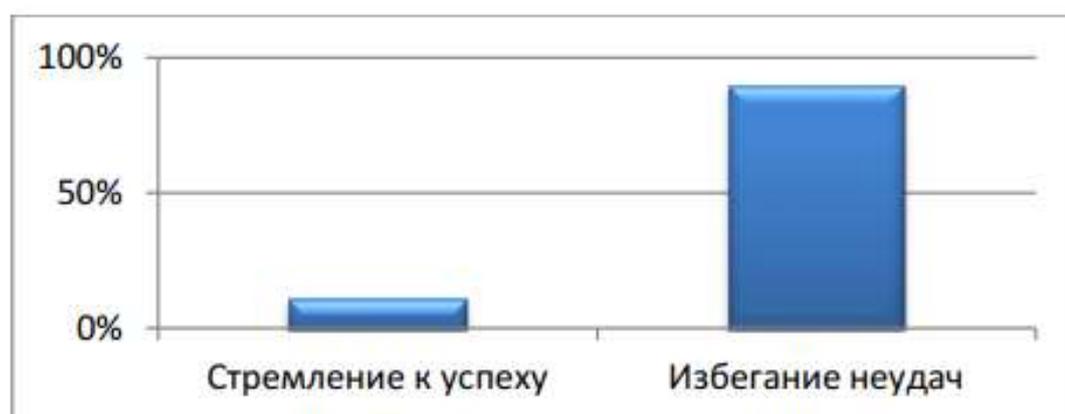


Рисунок 3 - Результаты измерения мотивации достижения модифицированного теста-опросника А. Мехрабиана

Диагностика мотивационного полюса педагогов проводилась с помощью опросника А.А. Реана «Выявление мотивации успеха или боязни

неудачи». Анализ данных на Рисунке 4 отражает общую тенденцию мотивационного поля педагогов исследуемого коллектива: общий низкий уровень мотивации и боязни неудачи с незначительным преобладанием мотивации на успех и тенденции к успеху.



Рисунок 4 - Результаты измерения мотивационного полюса педагогов

При типе мотивации, представленном на Рисунке 4, активность педагога

связана с потребностью избежать срыва, порицания, наказания, неудачи. В основе данного типа мотивации лежит идея избегания и идея негативных ожиданий. Начиная дело, педагог озабочен возможной неудачи, думает о путях избегания этой гипотетической неудачи, а не о способах достижения успеха.

Педагоги, мотивированные на неудачу, обычно отличаются повышенной тревожностью, низкой уверенностью в своих силах. В профессиональной деятельности, они, как правило, стараются избегать ответственных заданий, а при необходимости решения сверхответственных задач могут впасть в состояние близкое к паническому. По крайней мере, ситуативная тревожность у них в этих случаях становится чрезвычайно высокой. Все это, вместе с тем, может сочетаться с весьма ответственным отношением к делу.

Таким образом, обобщив результаты критериально-измерительного инструментария мотивации педагогов, можно сделать вывод о низком уровне мотивации педагогического коллектива.

Уровень сформированности содержательного компонента исследовался по методике оценки уровня квалификации педагогических работников В.Д. Шадрикова, И.В. Кузнецовой, модифицированной под задачи проводимого исследования. Методика основана на теории компетентностного подхода к содержанию образования и изучает основные качественные показатели уровня квалификации педагогов. Данная диагностика определяет показатели по трем критериям для определения сформированности ключевых профессиональных компетенций. При определении параметров оценки ключевых профессиональных компетенций учтены требования к педагогическим работникам, определенные в Едином квалификационном справочнике руководителей, специалистов и служащих.

Примечательно, что данная методика опирается на Профессиональный стандарт педагога и выделяет уровень сформированности основных профессиональных компетенций педагогических работников.

Данная методика предполагает сравнение результатов самооценки педагогов и результатов анкетирования. По итогам проведенной работы проводится заключительная беседа с тестируемым педагогом, в которой уточняется, какие компетенции сформированы на высоком уровне и выступают базой для дальнейшего профессионального развития, совместно принимается решение какие компетенции нуждаются в более детальном профессиональном развитии.

Результаты диагностики оформляются в виде сводной таблице 4, в которой указываются результаты самообследования педагога и анализ анкетирования. После обработки результатов анкетирования и самооценки исследуемого педагогического коллектива был произведен подсчет и выведен средний балл по каждому из показателей.

Таблица 4 - Результаты самооценки и анкетирования педагогической компетентности

№	Наименование показателя	Самооценка	Результаты анкетирования
1.1	Эмпатийность и социорефлексия	3,63	4,58
1.2	Самоорганизованность	3,67	4,27
1.3	Самоорганизованность	3,67	4,27
1.	Компетентность в области личностных качеств	3,68	4,62
2.1	Умение ставить цели и задачи в профессиональной деятельности	4,00	4,63
2.2	Умение перевести тему урока в педагогическую задачу	4,26	4,40
2.3	Умение вовлечь обучающихся в процесс формулирования целей и задач	4,57	4,20
2.	Компетентность в области постановки целей и задач педагогической деятельности	4,25	4,42
3.1	Умение создавать ситуации, обеспечивающие успех в профессиональной деятельности	4,64	4,27
3.2	Умение создавать условия, обеспечения позитивной мотивации обучающихся	4,00	4,20
3.3	Умение создавать условия для самомотивирования обучающихся	4,67	4,40
3.	Компетентность в области мотивации учебной деятельности	4,30	4,30
4.1	Компетентность в методах преподавания	4,50	4,27
4.2	Компетентность в предмете преподавания	3,74	4,44
4.3	Компетентность в субъективных условиях деятельности	4,20	3,82
4.	Компетентность в области обеспечения информационной основы деятельности	4,13	4,17
5.1	Умение выбрать и реализовать типовые образовательные программы	2,62	4,44
5.2	Умение разработать собственную программу, методические и дидактические материалы	3,90	3,70
5.3	Умение принимать решения в педагогических ситуациях	3,38	4,27
5.	Компетентность в области разработке программы педагогической деятельности и принятии педагогических решений	3,27	4,10

6.1	Умение устанавливать субъект-субъектные отношения	3,40	4,60
6.2	Умение организовать учебную деятельность обучающихся	2,90	4,20
6.3	Умение реализовать педагогическое оценивание	3,43	4,12
6.	Компетентность в области организации учебной деятельности	3,22	4,36
	Итоговое значение	3,82	4,31

Объединенная лепестковая диаграмма результатов экспертной оценки и самооценки педагогической компетентности, представленная на Рисунке 5, отражает разницу в степени оценки сформированности основных параметров педагогической компетентности.

Сформированность деятельностного компонента модели совершенствования правовой культуры в профессиональной деятельности педагогов изучалась на трех уровнях – правопослушания, правоподдержания и правотворчества.

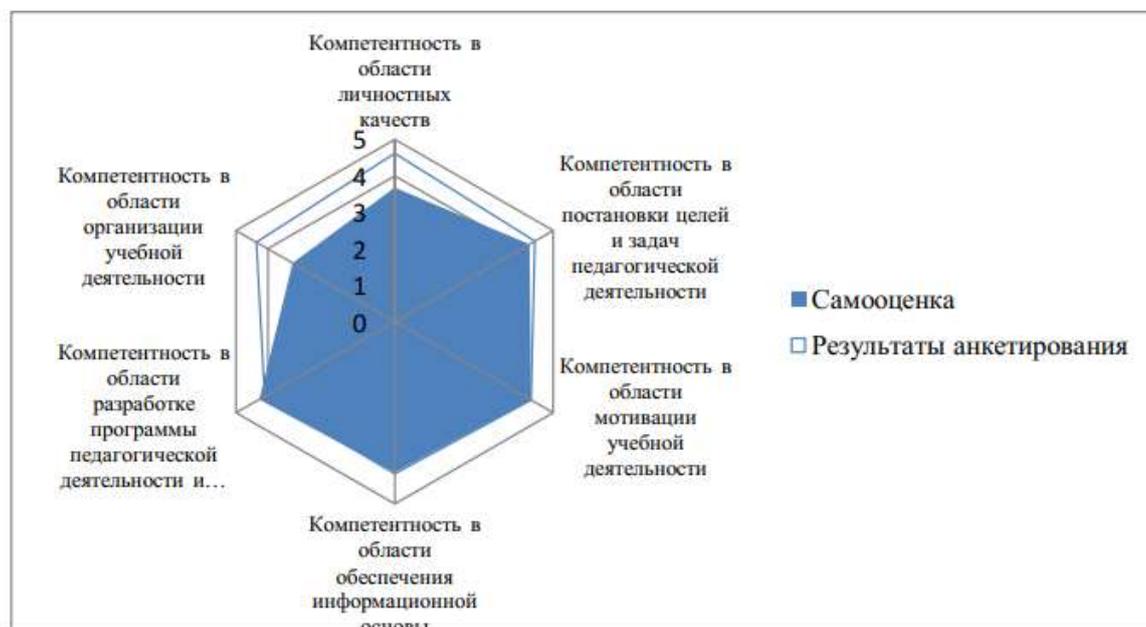


Рисунок 5 - Объединенная лепестковая диаграмма результатов самооценки и анкетирования педагогической компетентности

По итогам оценки уровня квалификации педагогов готовится экспертное заключение, отражающее анализ исследования различных областей педагогической деятельности.

Для самоанализа уровня владения правовой культурой в профессиональной деятельности использовался модифицированный опросник самоанализа преподавателя Скок Г.Б., Юсуповой Н.П., Ивановым В.В., Ткаченко В.Н.

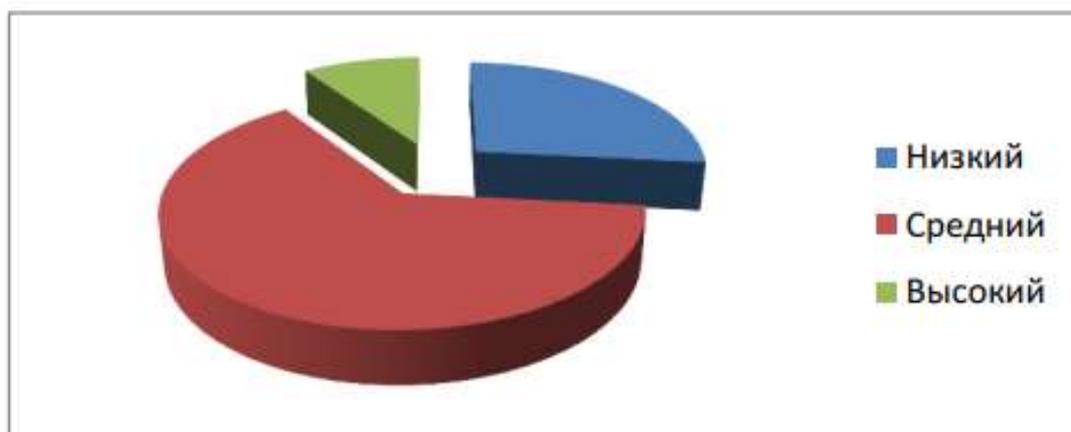


Рисунок 6 - Данные самоанализа уровня владения правовой культурой педагогов В результате самоанализа уровня владения правовой культурой 26,64% педагога отметили низкий уровень владения нормативно-правовой документацией, осведомленности о последних изменениях в области образовательного законодательства, трансформации отрасли трудового права.

Средний показатель самоанализа уровня правовой культуры отметили 63,78% респондентов. Они указали на высокий уровень владения нормативно-правовой базой образования, но отметили низкий уровень осведомленности о последних тенденциях в области образовательного правового поля. Данная группа респондентов отметила слабые знания в области Профессионального стандарта и выразила надежду на повышение своей дальнейшей квалификации в данной области.

9,58% респондентов указали на высокий уровень владения правовой культурой, осведомленность нововведений в области трудового права, высказали свое отношение к нововведениям в образовании. Респондентов данной группы, несмотря, на высокие показатели уровня владения нормативно-правовой базой образования и трудового

права, выразили желание повышать свою квалификацию в правовой области и совершенствовать уровень своей правовой культуры.

Результативный компонент уровня сформированности правовой культуры педагогов рассчитывался по методике определения уровня сформированности правовой культуры А.А. Саламаткина.

Автор методики выделяет пять уровней правовой культуры: идеальный, высокий, удовлетворительный, низкий, минимально допустимый. Показателями уровней сформированности культуры являются: широта, объем и глубина правовых знаний, потребность повышать правовые знания, владение правовой лексикой, готовность к общественно-правовой деятельности, мотивы участия в правовой деятельности, характер учебной деятельности, правовое поведение в процессе неформального общения и в других жизненных ситуациях.

Полученные данные свидетельствуют о низком уровне правовой информированности, правовых знаний педагогов. 30% (средний) респондентов согласились с утверждением, что законы следует соблюдать при любых обстоятельствах, 43% (низкий уровень) считают, что люди подчиняются закону, даже если требования закона им не нравятся, потому что законы не принято нарушать. При этом 5% убеждены, что имеют достаточное количество правовых знаний для того, чтобы самостоятельно защищать свои права и законные интересы, и только 42% указали на отсутствие у них достаточных знаний и опыта, чтобы самостоятельно решать правовые проблемы. Около 50% испытывают затруднения в принятии самостоятельных решений в юридически значимой ситуации.

Таким образом, выявляя низкий уровень правовой просвещенности педагогов необходимо содействовать качественному изменению их правосознания.

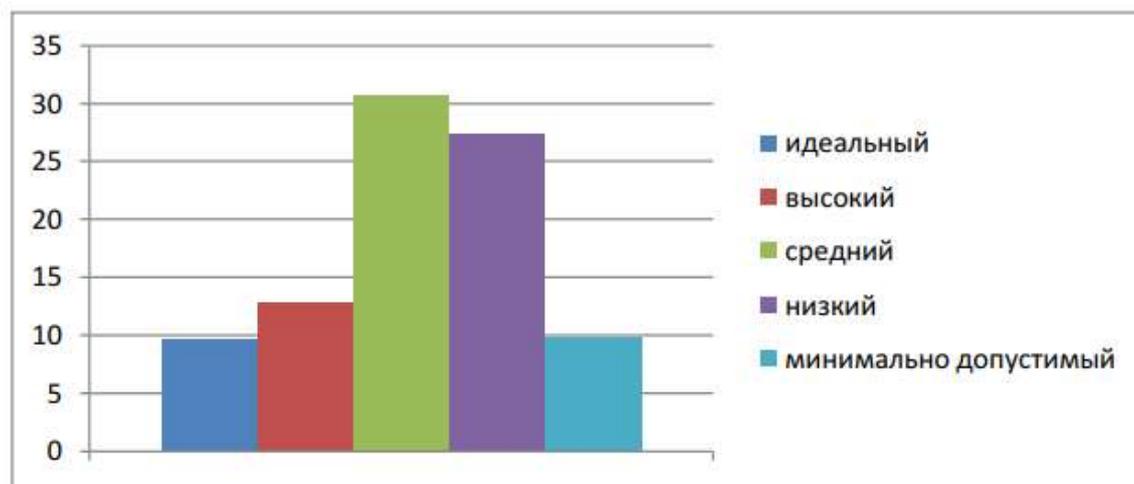


Рисунок 7 - Уровни сформированности правовой культуры педагогов (по уровням А.А. Саламаткина)

Таким образом, изучив в процессе констатирующего эксперимента уровень компетентности педагогов и их готовность к работе в условиях реализации профстандарта, следует отметить, что получен результат, свидетельствующий о низком уровне общей готовности к работе в условиях профстандарта. Педагогические работники, принимавшие участие в эксперименте нуждаются в обучении с целью повышения уровня профессиональной подготовленности.

Нам удалось отследить уровень компетентности педагогов, их мотивационную готовность к саморазвитию, самообразованию, способность к решению профессиональных задач. Данные, полученные по результатам констатирующего этапа исследования, позволили провести анализ знаниевых, оценочных, социальных, коммуникативных элементов содержания педагогической деятельности.

Знаниевый элемент проявился на низком уровне: педагоги отмечают слабый уровень профессиональных знаний, в особенности в области нововведений в образовательном законодательстве. Особую озабоченность педагоги выразили в связи со слабым пониманием законотворческой инициативы введения Профессионального стандарта педагога.

С другой стороны, необходимо отметить высокий познавательный интерес и мотивационную составляющую знаниевого элемента. Педагоги

экспериментальной группы выразили надежду на обучение на курсах повышения квалификации.

Педагоги отметили, что дидактические, ситуационные, игровые, рефлекторные правовые навыки необходимы современному педагогу в профессиональной деятельности и существует потребность в овладении данными навыками. Они формируют профессиональную компетентность педагога, помогают в овладении профессиональными технологиями и повышают степень правовой защиты всех участников образовательного пространства.

По завершении констатирующего этапа исследования, проводился формирующий этап эксперимента, описание которого представлено в следующем параграфе.

2.2. Программа профессиональной подготовки педагогических работников к реализации профессионального стандарта

В рамках данной работы мы разработали и реализовали программу профессиональной подготовки педагогов к внедрению профессионального стандарта.

Профессиональный стандарт призван повысить качества профессиональной деятельности. Профессиональный стандарт является инструментом повышения качества образования как объективный измеритель квалификации педагога, отражает уровень профессиональной подготовки учителя и его готовность к труду в сфере образования. Квалификация учителя складывается из его профессиональных компетенций. Одна из основных задач профессионального стандарта – обеспечить ориентиры и перспективы профессионального развития педагогов.

Профессиональный стандарт предназначен для установления единых требований к содержанию и качеству профессиональной педагогической деятельности, для оценки уровня квалификации педагогов при приёме на

работу и при аттестации, планирования карьеры; для формирования должностных инструкций и разработки федеральных государственных образовательных стандартов педагогического образования.

При внедрении профстандарта необходимо учитывать трудовые действия: в разработке основной общеобразовательной программы образовательной организации в соответствии с государственными стандартами; в создании безопасной и психологически комфортной образовательной среды образовательной организации через обеспечение безопасности жизни учащихся, поддержание эмоционального благополучия ребенка в период пребывания в образовательной организации; в планировании и корректировке образовательных задач (совместно с психологом и другими специалистами) по результатам мониторинга с учетом индивидуальных особенностей развития каждого обучающегося.

Важным фактом является то, что процедура внедрения будет обеспечена государственно-общественным механизмом управления внедрением профессионального стандарта. С этой целью вопросы внедрения профессионального стандарта необходимо рассматривать обучение педагогического коллектива.

Программа профессиональной подготовки педагогических работников к реализации профессионального стандарта.

Целью программы является создание готовности педагогического коллектива к осуществлению своей профессиональной деятельности в соответствии со структурой и содержанием трудовых функций, указанных в профессиональном стандарте педагога (Приложение 2). Программа направлена на решение задачи повышения профессиональной компетентности педагогов.

Задачи программы:

1. Совершенствование кадровой политики образовательной организации, в условиях внедрения профессиональных стандартов.

2. Принятие организационно–управленческих мер, регулирующих внедрение профессиональных стандартов.

3. Разработка локальных актов и методических рекомендаций по внедрению новых подходов к оценке деятельности педагогов.

4. Разработка и внедрение показателей оценки профессиональной деятельности педагогов.

5. Стимулирование роста квалификации, профессионализма и продуктивности деятельности педагогов.

6. Установление системы межведомственного взаимодействия.

7. Организация аттестации на соответствие занимаемой должности работников образовательной организации в соответствии с требованиями профессиональных стандартов.

Экспериментальная база: КГУ «Региональный центр психологической поддержки и дополнительного образования» (г. Костанай).

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. Профессиональным стандартом перед педагогом поставлен ряд таких задач, которые он не решал ранее. Всему этому он должен научиться. Внедрение 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 предусматривается процедура постепенного, поэтапного внедрения профессионального стандарта педагога:

– 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.

При подготовке и переподготовки педагогического коллектива в высшей школе и в центрах повышения квалификации. Мы учитывали взаимодействие с вузами что, является стажировочной площадкой.

Таким образом, в ходе реализации программы предполагается работа как внутри образовательного учреждения, так и активное межведомственное взаимодействие.

Реализация программы.

Успешность применения профессиональных стандартов в конкретной образовательной организации зависит от грамотно принятых управленческих решений. Одной из задач, стоящих перед руководителем образовательной организации, является планирование деятельности по введению профессиональных стандартов.

Составление проекта по внедрению профессиональных стандартов является обязательным для государственных и муниципальных образовательных организаций. При этом следует учитывать, что применение профессиональных стандартов осуществляется поэтапно.

На организационном этапе руководителю образовательной организации следует принять ряд управленческих решений:

1. Создать рабочую группу и приказ об ее утверждении.
2. Определить перечень профессиональных стандартов (в том числе и по непедagogическим специальностям), необходимых к применению в образовательной организации.

Работодатели обязаны применять профессиональные стандарты в части требований к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, если они установлены Трудовым кодексом или иными нормативными правовыми актами. Обязательное применение профстандарта требуется в случаях, когда выполнение работы предполагает компенсации, льготы, либо ограничения, установленные Трудовым кодексом или иным законом.

3. Провести анализ штатного расписания организации и проверить, по каким должностям, профессиям (в том числе и непедagogическим) уже приняты профессиональные стандарты на сайте Минтруда Казахстана.

4. Установить соответствие названий должностей в штатном расписании требованиям утвержденных профстандартов и при необходимости внести изменения в штатное расписание образовательной организации.

5. Соотнести названия должностей, указанных (измененных) в штатном расписании с должностными инструкциями работников образовательной организации.

При этом следует учитывать, что если наименования должностей (профессий, специальностей) содержатся и в квалификационных справочниках, и в профессиональных стандартах, то работодатель вправе самостоятельно выбрать, какой нормативный правовой акт применять.

6. Издать приказ о внесении изменений в штатное расписание за подписью руководителя образовательной организации, в случае принятия решения о переименовании конкретной должности.

Уведомить работников в письменной форме не менее чем за два месяца о переименовании их должностей. В случае переименования должности, помимо внесения изменений в штатное расписание путем издания приказа, необходимо получить письменное согласие работника.

7. Проанализировать трудовые договоры, заключенные с работниками на предмет их соответствия штатному расписанию, должностным инструкциям.

8. Заключить с работниками дополнительное соглашение к трудовому договору в случае внесения изменений.

9. Провести анализ соответствия уровня квалификации работников образовательной организации требованиям профессиональных стандартов.

10. Разработать план профессиональной подготовки, дополнительного профессионального образования работников образовательной организации, на основе анализа квалификационных требований профессиональных стандартов и провести апробацию разработанной программы профессиональной подготовки.

Во многих стандартах установлено требование наличия профессиональной переподготовки, если у работника нет специального базового образования. Обязательные условия для такой переподготовки: объем курсов не менее 250 академических часов и получение соответствующего диплома.

Вместе с тем, работодатель должен учитывать, что вступление в силу профессиональных стандартов не является основанием для увольнения работников. Допуск работника к выполнению трудовой функции является полномочием работодателя.

11. Создать аттестационную комиссию (комиссии) для проверки соответствия квалификации работников квалификационным требованиям профессиональных стандартов и разработать необходимые локальные нормативные акты (приказ о создании комиссии, положение об аттестационной комиссии, график проведения аттестации работников на соответствие занимаемой должности).

В соответствии с действующим законодательством, работодатель вправе проводить аттестацию работников. При проведении аттестации следует учитывать, что при применении квалификационных справочников и

профессиональных стандартов лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности. По рекомендации аттестационной комиссии назначаются на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Запланированные мероприятия программы представлены в таблице 5.

Таблица 5 – Мероприятия по подготовке педагогических работников к реализации профессионального стандарта

№	Мероприятия	Ожидаемые результаты
Подготовительные мероприятия		
1.	Доведение до работников образовательной организации информации о нормативных актах, регулирующих внедрение профессиональных стандартов, утвержденных профессиональных стандартах и порядке их введения	Информация на сайте
2.	Определение перечня локальных нормативных актов образовательной организации, для внесения изменений в связи с внедрением профессиональных стандартов	Перечень локальных нормативных актов образовательной организации
3.	Внесение изменений и разработка (по необходимости) локальных нормативных актов образовательной организации, в связи с внедрением профессиональных стандартов	Документы о внесении изменений в локальные нормативные акты
4.	Создание аттестационной комиссии (комиссий) для проверки соответствия квалификации работников квалификационным требованиям профессиональных стандартов	Приказ о создании комиссии. Положение об аттестационной комиссии. График проведения аттестации на соответствие занимаемой должности
Основные мероприятия		
5.	Определение профессиональных стандартов, планируемых к внедрению в образовательной организации.	Перечень должностей, (профессий) и соответствующих профессиональных стандартов, в том

		числе обязательных к применению
6.	Мониторинг профессиональной подготовки, дополнительного профессионального образования работников образовательной организации, на основе анализа квалификационных требований профессиональных стандартов	Анализ состояния и определения перспектив кадровой политики в условиях перехода к профессиональным стандартам
7.	Разработка и реализация плана по взаимодействию с различными ведомствами на основе анализа профессионального стандарта «Педагог»	План мероприятий
8.	Разработка и реализация плана по взаимодействию с вузом (профессиональной подготовки, дополнительного профессионального образования работников образовательной организации) на основе анализа квалификационных требований профессионального стандарта «Педагог»	План мероприятий

Документальное обеспечение:

1. Номенклатура должностей;
2. Штатное расписание;
3. Должностная инструкция в соответствии с уточненной номенклатурой должностей;
4. Трудовой договор (или эффективный контракт) с педагогом;
5. Положение об оплате труда;
6. Порядок проведения аттестации;
7. Устав образовательной организации /новая редакция/;
8. Программа развития образовательной организации;
9. Основная образовательная программа образовательной организации;
10. Коллективный договор;
11. Правила внутреннего трудового распорядка;
12. Положение о конфликте интересов;
13. Локальные акты, сопровождающие методическую работу образовательной организации;

14. Положение о деятельности инициативной группы по реализации проекта;

15. Методические рекомендации по реализации модели;

16. Система показателей эффективности труда педагогических работников;

17. Договор с юристом о консультировании педагогов.

Таблица 6 - Контрольно – диагностическое обеспечение и показатели

Показатели	Форма	Периодичность	Уровень (соответствует)	Результат отслеживания
Профессиональная деятельность педагогов	Контроль	Ежемесячно		Мониторинг
Качественный состав педагогов	Тарификация	2 раза в год		Справка
Удовлетворенность педагогов по итогам введения профессионального стандарта	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

Ожидаемые результаты после реализации программы.

Реализация мероприятий 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.

Вышеуказанный механизм оценки деятельности педагога в условиях введения профессионального стандарта позволит: повысить качество предоставляемых образовательных услуг; решить проблему привлечения молодых специалистов в общеобразовательное учреждение; содействовать повышению квалификации и мотивации к профессиональному развитию педагогических работников; поднять престиж профессии педагога; обеспечить доступное качественное образование; повысить степень удовлетворенности родительского сообщества предоставляемыми образовательными услугами; создать в учреждении новую модель государственно-общественного управления.

Реализация программы предполагала овладение педагогами комплекса знаний и умений, содержащихся в требованиях Профессионального стандарта педагога, таких, как разрабатывать самостоятельно и применять новые психолого-педагогические технологии, использовать новые подходы к обучению, в том числе обучающихся, требующих повышенного педагогического внимания: обучающихся, проявивших выдающиеся способности, обучающихся с особенностями здоровья и повышенными потребностями, для которых русский язык не является родным языком, владеть общепедагогическими ИКТ-компетенциями, уметь организовывать различные виды внеурочной деятельности, повышающие правовую культуру обучающихся и родителей.

Цикл обучающих занятий для педагогов рассчитан на 36 академических часов без отрыва от профессиональной деятельности.

Организация занятий по разработанной программе осуществлялась на протяжении 4 месяцев, 3 раза в неделю.

Экспериментальный (основной) этап эксперимента строился, исходя из содержания представленной программы, содержание которой включало семь

основных модулей, отводя время на подготовку и защиту аттестационной работы.

Деятельность по реализации программы включала проведение занятий в традиционной форме: лекционной работы, семинарских занятий, практических занятий, решения ситуационных правовых задач, так и в нетрадиционных формах: проведение вебинаров, мастер-классов, работы в фокус-группах.

Повышение уровня готовности педагогических работников к реализации Профессионального стандарта предполагает, на наш взгляд, соблюдение ряда педагогических условий: мобильности, системности, информативности, а также индивидуализации образования. Раскроем содержательную характеристику данных педагогических условий.

Профессиональная мобильность является одним из неперенных условий повышения уровня готовности педагогов к работе в условиях реализации профстандарта. Мобильность педагога рассматривается как составляющая социальной мобильности, ряд исследователей определяет профессиональную мобильность как изменение работником места профессиональной деятельности или сменой профессии.

Ю.И. Калиновский среди критериев мобильности педагога выделяет такие свойства личности как гибкость, толерантность, а также способность к самоанализу, саморефлексии. Кроме этого, отмечается, что критерием профессиональной мобильности учителя выступает способность креативно, творчески мыслить и способность педагога.

В условиях перехода на Профессиональный стандарт педагога профессиональная педагогическая мобильность рассматривается и с позиций системно-деятельностного подхода. Он обеспечивается наличием у педагога ряда профессиональных компетенций, возможности создавать предметно развивающую среду, потребности педагогов в постоянном совершенствовании своего профессионального мастерства [17].

Профессиональная мобильность педагога, выступая условием повышения профессионализма, предполагает интеграцию всех социальных, трудовых и личностных качеств педагога. Мобильность в этом смысле выступает как интегративное условие, включающее совокупность специальных педагогических характеристик.

Одним из важнейших условий повышения уровня готовности педагогических работников к реализации Профессионального стандарта является *системность*. Системный характер в образовании и совершенствовании компетентности педагогических работников проявляется, прежде всего, в совокупности психолого-педагогических знаний. Но эти знания должны носить системный характер.

Несистемный характер знаний вызывает у педагогов недовольство условиями труда и заработной платы, возрастание социального недовольства в педагогической среде, нарастание правового нигилизма в педагогическом сообществе. Подобные явления опасны для общества, где педагог традиционно является уважаемой фигурой, соответственно, оказывает определенное психологическое влияние на детей, подростков, родительскую общественность.

Частью системной подготовки педагогов должна стать организация консультирования, направленная на индивидуальные запросы педагогических работников. Такое консультирование может стать частью системы личностно-ориентированного обучения педагогов [20].

Информативность правового образования педагогов как необходимое педагогическое условие призвана обеспечить процесс повышения профессиональной подготовки педагогических работников необходимыми методическими источниками, научными наработками.

В процессе обучения педагогов необходимо представить актуальные разработки зарубежной и отечественной научных школ. Знания педагогов в области педагогики и психологии составляют сегодня одну из самых актуальных задач профессионального образования. Современный педагог

должен знать и применять в профессиональной деятельности основные определения и понятия в области педагогики и психологии.

Индивидуализация образования является сегодня одним из основных требований системы образования вообще и профессионального образования в частности. Изначально система образования педагогических работников строилась по принципу дефицита и была ориентирована на восполнение недостающих знаний, и обновления необходимых педагогических умений. В современной парадигме профессионального образования произошли значительные изменения. Его основной целью становится личностно-ориентированное обучение.

Эффективность системы повышения профессионального мастерства педагогов сегодня обусловлена индивидуализацией образования. Ориентация на профессиональные запросы и индивидуальные потребности стали важным направлением профессионального обучения.

В рамках реализуемой программы предполагается подготовка и защита аттестационной работы. Темы аттестационных работ дополняют содержание курса и углубляют знаниевый компонент программы. Оценка уровня освоения программы осуществлялась аттестационной комиссией по пятибалльной системе. Из 64 участников эксперимента на оценку «отлично» защитили работы 48 человек, что составило 75%, на оценку «хорошо» - 16 человек, что составило 15% педагогов. Таким образом, необходимо отметить высокий уровень качества защиты аттестационных работ.

На заключительном этапе формирующего эксперимента был организован круглый стол, участниками которого стали педагоги исследуемой выборки. Работа круглого стола включала рефлексию по основным вопросам курса, были заслушаны мнения педагогов по основным вопросам курса.

По окончании круглого стола было проведено анкетирование, по результатам которого 96% опрошенных педагогов были удовлетворены

работой круглого стола и отметили высокое качество его организации и проведения.

Таким образом, подводя итоги формирующего эксперимента диссертационного исследования, следует отметить его успешное прохождение на всех трех этапах, высокий уровень результатов обученности педагогических работников, проведенной защиты аттестационных работ.

В ходе реализации программы мы пришли 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 и специалистов к результативной деятельности, сохранению кадрового потенциала учреждения. Данный проект позволяет тиражировать полученный опыт реализации проекта в других образовательных учреждениях.

2.3. Определение эффективности опытно-экспериментальной работы

Целью контрольного этапа исследования стало определение эффективности реализации программы профессиональной подготовки педагогических работников КГУ «Региональный центр психологической поддержки и дополнительного образования» к работе в условиях профессионального стандарта.

Для оценивания контрольного этапа применялись методики и система оценивания компетентности педагогов и их готовности к работе в условиях профстандарта, которые были применены в ходе констатирующего эксперимента.

По сравнению с констатирующим этапом эксперимента, контрольный этап включал сравнительный анализ результатов констатирующего и контрольного этапов эксперимента.

Процесс оценивания включал индивидуальную оценку эффективности профессионально-педагогической деятельности, овладение необходимыми компетенциями, знаниями, навыками и владением нормативно-правовой базой, а также готовности педагогов к продолжению профессионального обучения. Количество педагогов, принимавших участие в исследовании, осталось таким же, как и на констатирующем этапе эксперимента – 64 человека.

В целях изучения динамики изменения целевого компонента на этапе констатирующего эксперимента применялась методика изучения мотивации педагогической деятельности К. Замфира в модификации А. Реана. Методика призвана рассчитывать мотивационный комплекс личности педагога.

На контрольном этапе исследования данная методика была применена для сравнения показателей мотивации личности педагогов результатов констатирующего и контрольного эксперимента.

Результаты исследования мотивации профессиональной деятельности представлены в Таблице 7.

Таблица 7 - Результаты сравнительного исследования мотивации трудовой деятельности педагогов

Тип мотивации труда					
Внутренняя мотивация		Внешняя положительная		Внешняя отрицательная	
Констатирую щий этап	Контрольны й этап	Констатиру ющий этап	Констатиру ющий этап	Констатиру ющий этап	Контрольны й этап

25,36%	38,93%	44,32%	48,16%	31,15%	22,24%

Анализ результатов показал, что уровень внутренней мотивации педагогов повысился с 25,36% до 38,93%. Таким образом, процент педагогов, работающих потому, что это доставляет им удовольствие и считающих, что выполняют важную и нужную работу значительно вырос.

На констатирующем этапе эксперимента процент педагогов, имеющих ведущей внешнюю положительную мотивацию, считающих, что работа должна хорошо оплачиваться, а их успехи должны быть признаны руководством и коллегами, детьми, родителями составил 44,32%. Исследования контрольного этапа показали, что после проведения эксперимента внешняя положительная мотивация исследуемой группы составила 48,16%. Таким образом, необходимо отметить рост и уровня внешней положительной мотивации, что свидетельствует о влиянии внешних факторов для осознания успешности педагога и его мотивированности.

Отрицательная внешняя мотивация характерна на начальном этапе исследования для 31,15% педагогов, которые отмечали, что выполняют свою работу чтобы не получить выговор, не быть уволенными. После проведения эксперимента процент внешней отрицательной мотивации снизился до 22,24%, педагоги отметили качественное снижение этого уровня мотивации.

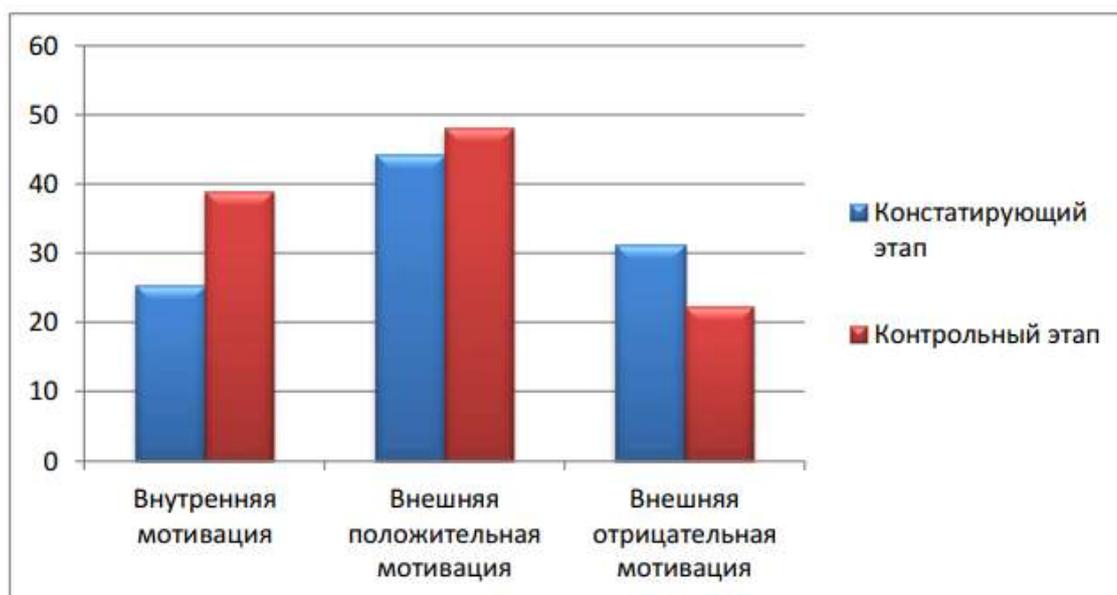


Рисунок 8 - Средние показатели выраженности разных типов мотивации трудовой деятельности у педагогов

Как видно из данных на рисунке 8, динамика положительной внешней и внутренней мотивации выросла, внешней отрицательной мотивации снизилась.

Таким образом, необходимо отметить общий значительный рост положительной мотивации педагогов. В интерпретации диагностического инструментария К. Замфира, А. Реана это означает, что педагоги квалифицируют свою профессиональную деятельность как успешную и мотивированы на личностный и профессиональный рост, активную педагогическую деятельность, исходя из позитивных установок относительно мотивов деятельности.

При интерпретации учитывался не только тип мотивационного комплекса, но и то, насколько сильно один тип мотивации превосходит другой по степени выраженности. Самый значительный рост отмечен в области внутренней положительной мотивации, а значит удовлетворенностью избранной профессией, внутренней убежденности педагогов в нужности и важного собственного педагогического труда.

Данный мотивационный комплекс является высоким по эффективности относительно данных констатирующего эксперимента исследования.

На констатирующем этапе эксперимента мотивация исследуемой выборки педагогического коллектива изучалась с применением дополнительной диагностики с целью получения более достоверных результатов исследования мотивации педагогов. Логика исследования продолжена на контрольном этапе эксперимента.

На контрольном этапе исследования была проведена диагностическая работа по выявлению мотивации успеха и мотивации боязни неудачи с использованием сравнения критериально-измерительного инструментария «Оценка мотивации на успех» Г.В. Резапкина, «Теста мотивации достижения» А. Мехрабиана и «Выявление мотивации успеха или боязни неудачи» А.А. Реана.

Данные исследования мотивации педагогического коллектива на стремление к успеху приведены в Таблице 8.

Согласно результатам исследования, подтверждаются данные диагностики мотивации. Проведенная диагностика демонстрирует позитивные показатели – снижение мотивации педагогов на неудачу и позитивная тенденция на стремление к достижению профессионального успеха.

Таблица 8 - Результаты сравнительного исследования мотивации педагогов

«Оценка мотивации на успех» (Г.В. Резапкина)		«Тест мотивации достижения» (А. Мехрабиан)		«Выявление мотивации успеха или боязни неудачи» (А.А. Реан)	
Высокий		Стремление к успеху		Мотивация на успех	
Констатирующий этап	Контрольный этап	Констатирующий этап	Контрольный этап	Констатирующий этап	Контрольный этап
13,28 %	22,16%	11,36%	27,12%	14,84%	27,14%
Средний		Стремление избежать		Тенденция на успех	

		неудачи			
Констатирующий этап	Контрольный этап	Констатирующий этап	Контрольный этап	Констатирующий этап	Контрольный этап
25,14%	32,84%	89,32%	62,41%	8,12%	18,36%
Низкий				Боязнь неудачи	
Констатирующий этап	Контрольный этап			Констатирующий этап	Контрольный этап
61,24%	48,62%			28,73%	13,28%
				Мотивация на неудачу	
				50,20%	42,8%

Результаты исследования выборки отражены на Рисунке 9, которая указывает на позитивные изменения увеличения положительной мотивации педагогов к достижению профессионального успеха.



Рисунок 9 - Оценка мотивации на успех Г.В. Резапкиной

Из данных Рисунка 9 видно, что рост составили высокий и средний показатели мотивации на успех, динамика составила низкий показатель.

С помощью теста-опросника А. Мехрабиана на констатирующем этапе эксперимента проводилось изучение мотивации достижений педагогов. Данные, представленные на Рисунке 10, отражают динамику ситуации избегания неудач по сравнению с ситуацией стремления к успеху в

педагогической выборке эксперимента. Динамика данных стремления к успеху составила 20%, ситуация избегания неудач снизилась на 35%. Таким образом, можно отметить повышение позитивной динамики мотивационного комплекса педагогов.

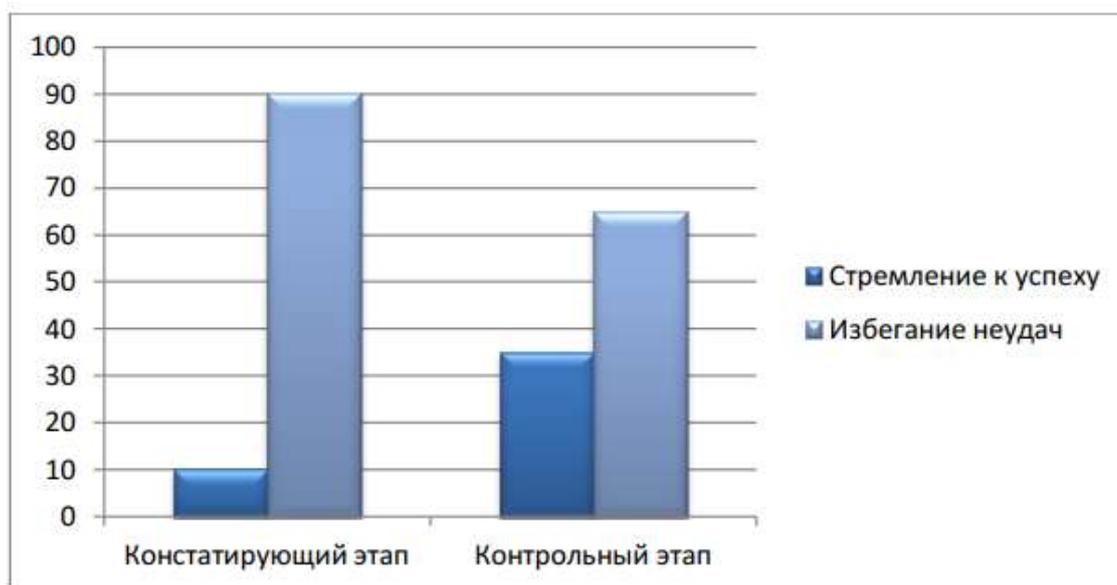


Рисунок 10 - Результаты измерения мотивации достижения модифицированного теста-опросника А. Мехрабиана

Диагностика мотивационного полюса педагогов на констатирующем этапе эксперимента проводилась с помощью опросника А.А. Реана «Выявление мотивации успеха или боязни неудачи». Анализ данных на Рисунке 11 отражает динамику изменения мотивационного поля педагогов исследуемого коллектива по итогам контрольного эксперимента: повышение общего уровня мотивации и снижение боязни неудачи с преобладанием мотивации на успех и тенденции к успеху. Таким образом, педагоги исследуемой группы после проведения формирующего эксперимента констатируют высокие показатели мотивации на успех и тенденции на успех, снижение таких показателей, как боязнь неудачи и мотивации на удачу.

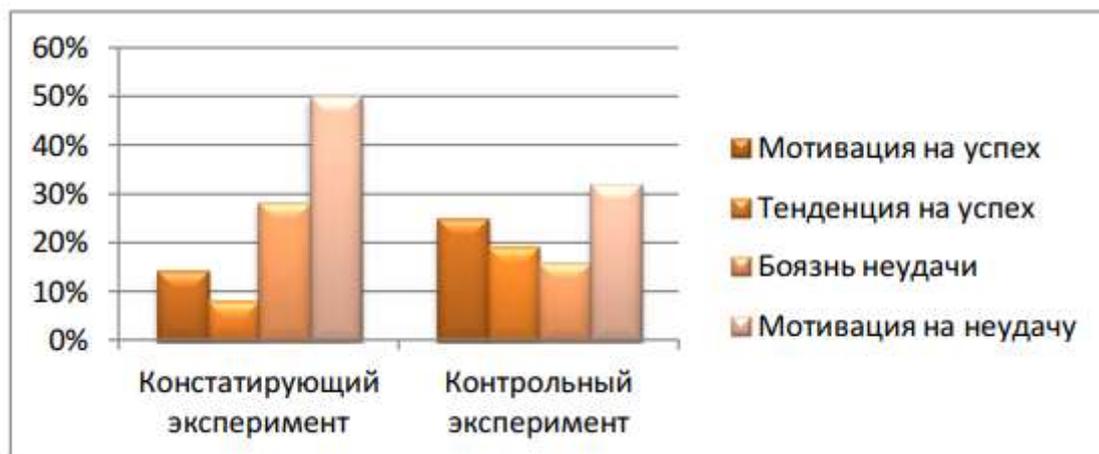


Рисунок 11 - Результаты динамики изменения мотивационного полюса педагогов

При типе мотивации, представленном на Рисунке 11, активность педагога, связанная с потребностью избежать срыва, порицания, наказания, неудачи снизилась, как и количество педагогов, придерживающихся негативных ожиданий, озабоченных возможной неудачей, думающих о путях избегания этой гипотетической неудачи, а не о способах достижения успеха. Налицо снижение тревожности, связанное с весьма ответственным отношением к делу и повышение мотивации на успех и тенденции к успеху.

Таким образом, обобщив результаты критериально-измерительного инструментария мотивации педагогов, можно сделать вывод, что уровень мотивации педагогического коллектива вырос по всем показателям.

Уровень сформированности содержательного компонента на этапе констатирующего эксперимента исследовался по модифицированной методике оценки уровня квалификации педагогических работников В.Д. Шадрикова, И.В. Кузнецовой.

Согласно инструкции данной диагностики, она предполагает сравнение результатов самооценки педагогов и результатов анкетирования. На контрольном этапе эксперимента было проведено сравнение этих критериев и выведено итоговое значение.

Результаты диагностики были оформлены в виде сводной таблицы, представленной в Таблице 9, в которой указываются результаты самообследования педагога и анализ анкетирования. После обработки результатов анкетирования и самооценки исследуемого педагогического коллектива был произведен подсчет и выведен средний балл по каждому из показателей.

Таблица 9 – Результаты сравнительного анализа самооценки и анкетирования педагогической компетентности

№	Наименование показателя	Самооценка	Результаты анкетирования	Самооценка	Результаты анкетирования
		Констатирующий этап		Контрольный этап	
1.1	Эмпатийность и социорефлексия	3,63	4,58	3,88	4,60
1.2	Самоорганизованность	3,67	4,27	4,23	4,70
1.3	Самоорганизованность	3,74	4,80	3,78	4,87
1.	Компетентность в области личностных качеств	3,68	4,62	3,69	4,90
2.1	Умение ставить цели и задачи в профессиональной деятельности	4,00	4,63	4,25	4,85
2.2	Умение перевести тему урока в педагогическую задачу	4,26	4,40	4,41	4,62
2.3	Умение вовлечь обучающихся в процесс формулирования целей и задач	4,57	4,20	4,59	4,27
2.	Компетентность в области постановки целей и задач педагогической деятельности	4,25	4,42	4,47	4,50
3.1	Умение создавать ситуации, обеспечивающие успех в профессиональной деятельности	4,64	4,27	4,65	4,29
3.2	Умение создавать условия, обеспечения позитивной мотивации обучающихся	4,00	4,20	4,08	4,74
3.3	Умение создавать условия для самомотивирования обучающихся	4,67	4,40	4,69	4,84
3.	Компетентность в области мотивации учебной деятельности	4,30	4,30	4,42	4,38
4.1	Компетентность в методах преподавания	4,50	4,27	4,58	4,36
4.2	Компетентность в предмете преподавания	3,74	4,44	3,74	4,68
4.3	Компетентность в субъективных условиях деятельности	4,20	3,82	4,22	4,18
4.	Компетентность в области обеспечения информационной	4,13	4,17	4,18	4,30

	основы деятельности				
5.1	Умение выбрать и реализовать типовые образовательные программы	2,62	4,44	2,98	4,57
5.2	Умение разработать собственную программу, методические и дидактические материалы	3,90	3,70	4,18	3,87
5.3	Умение принимать решения в педагогических ситуациях	3,38	4,27	3,39	4,64
5.	Компетентность в области разработке программы педагогической деятельности и принятии педагогических решений	3,27	4,10	3,32	4,45
6.1	Умение устанавливать субъект-субъектные отношения	3,40	4,60	3,72	4,78
6.2	Умение организовать учебную деятельность обучающихся	2,90	4,20	3,43	4,36
6.3	Умение реализовать педагогическое оценивание	3,43	4,12	3,49	4,27
6.	Компетентность в области организации учебной деятельности	3,22	4,36	3,36	4,51
	Итоговое значение	3,82	4,31	3,88	4,34

На Рисунке 12 представлена динамика результатов самооценки и результатов анкетирования педагогов констатирующего и контрольного этапов эксперимента и отражает разницу в степени оценки сформированности основных параметров педагогической компетентности на различных этапах проводимого исследования.

Необходимо отметить рост по следующим показателям: компетентность в области постановки целей и задач педагогической деятельности, в области мотивации учебной деятельности, а также в области организации учебной деятельности.

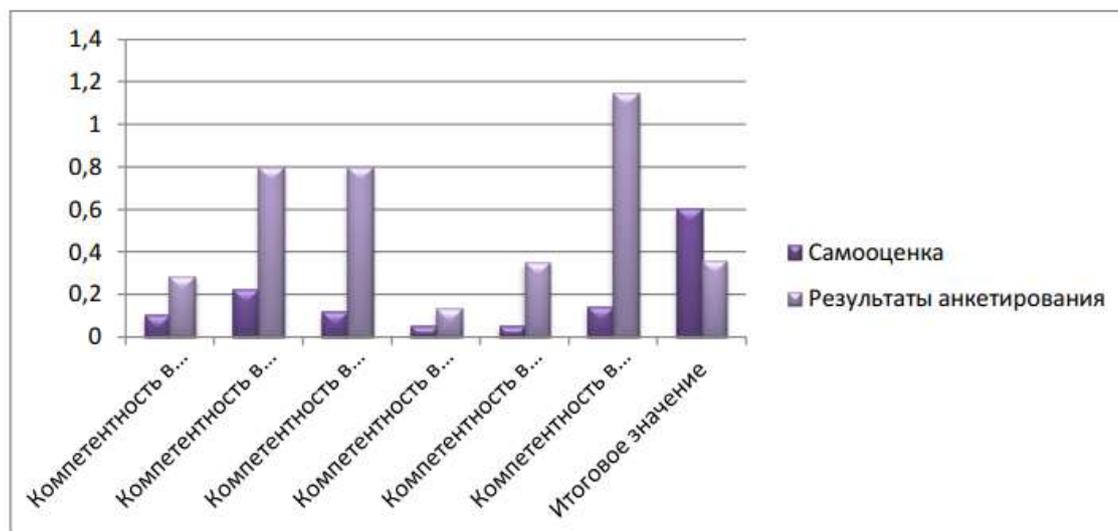


Рисунок 12 - Динамика изменения результатов самооценки и анкетирования педагогической компетентности

По итогам оценки уровня квалификации педагогов было подготовлено экспертное заключение, отражающее анализ исследования различных областей педагогической деятельности.

Для самоанализа уровня владения правовой культурой в профессиональной деятельности использовался модифицированный опросник самоанализа преподавателя Скок Г.Б., Юсуповой Н.П., Ивановым В.В., Ткаченко В.Н.

Данные самоанализа уровня владения правовой культурой представлены на Рисунке 13.

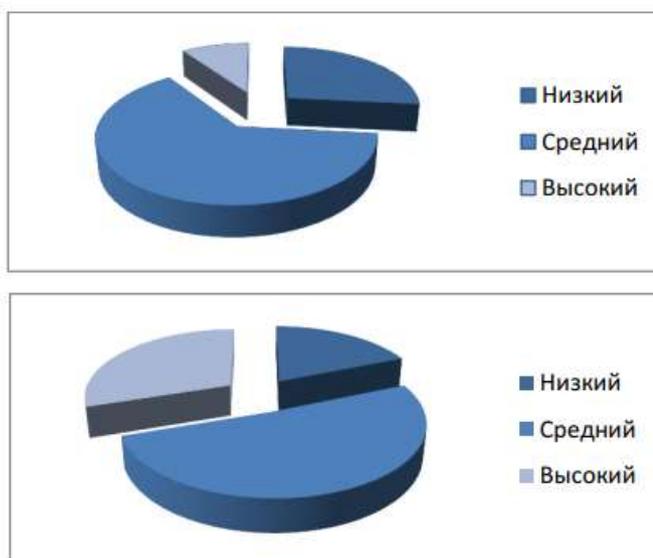


Рисунок 13 - Данные самоанализа уровня владения правовой культурой педагогов.

В результате самоанализа уровень владения правовой культурой составил выше 30%. Педагоги отметили осведомленность нововведений в области трудового права, высказали свое отношение к нововведениям в образовании.

Уровень сформированности правовой культуры по методике А.А. Саламаткина представлен на Рисунке 14.

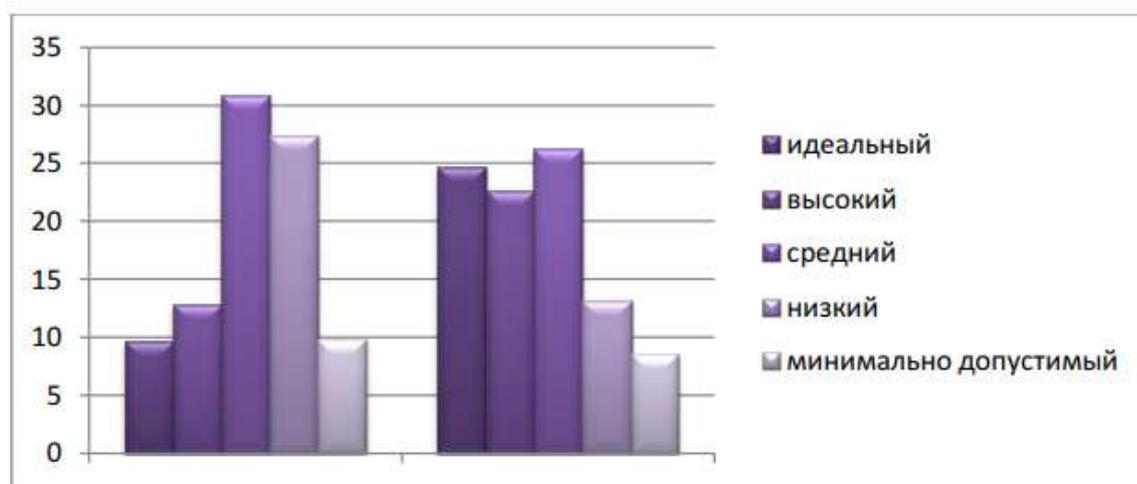


Рисунок 14 - Уровни сформированности правовой культуры педагогов (по уровням А.А. Саламаткина)

Полученные данные свидетельствуют о том, что уровень правовой информированности, правовых знаний педагогов вырос на 20%.

Таким образом, данные, полученные по результатам контрольного этапа исследования, позволили провести анализ знаниевых, оценочных, социальных, коммуникативных элементов содержания педагогической деятельности.

Обучение педагогов в рамках представленной программы обеспечило устранение ряда профессиональных проблем в деятельности педагогов. Содержание программы включало материалы по обучению педагогов в условия реализации Профессионального стандарта педагога.

Была доказана эффективность программы по подготовке педагогических работников к реализации Профессионального стандарта.

ВЫВОДЫ ПО 2 ГЛАВЕ

Вторая глава посвящена описанию эмпирического исследования. Опытно-экспериментальная работа осуществлялась на базе КГУ «Региональный центр психологической поддержки и дополнительного образования» г. Костаная (Р. Казахстан). В исследовании принимали участие 64 педагога.

Опытно-экспериментальная работа включала три этапа: констатирующий, формирующий и контрольный.

В ходе констатирующего эксперимента выявлялся уровень психолого-педагогической подготовки педагогов в ходе реализации Профессионального стандарта педагога и готовность педагогов к работе в условиях стандарта.

Основными методами исследования на констатирующем этапе стали:

- эмпирические методы: анкетирование, метод педагогического наблюдения, интервью, самооценка;
- математические методы обработки данных;
- количественный и качественный анализ результатов исследования.

По итогам организации и проведения опытнo-экспериментальной работы можно выделить следующие результаты.

Организация опытнo-экспериментальной работы была направлена на выявление уровня психолого-педагогической подготовки педагогов в ходе реализации Профессионального стандарта, определение степени эффективности используемых технологий и механизмов повышения уровня профессионализма педагогов, выявление педагогических условий эффективности совершенствования профессионализма и компетентности педагогов, а также разработку программы профессиональной подготовки, содержащей технологию совершенствования психолого-педагогической

подготовки педагогов к работе в условиях профстандарта. Содержание программы включало материалы по обучению педагогов в условия реализации Профессионального стандарта педагога. Обучение в рамках данной программы обеспечило устранение ряда профессиональных проблем в деятельности педагогов.

Количественный состав респондентов исследования позволяет определять выводы исследования как достоверные. Деление респондентов на шесть групп позволяет сравнить результаты исследования и, обобщив их, оценивать результативность эксперимента.

Широкий спектр методов проведения формирующего эксперимента обеспечил определение наиболее эффективных форм работы. Сложное содержание психолого-педагогического направления было актуализировано в игровых, рефлексивных, практико-ориентированных методах, что обеспечило более доступное восприятие сложного содержания Профессионального стандарта педагога и других документов системы образования.

Таким образом, опытно-экспериментальная работа по совершенствованию профессиональной подготовки педагогов позволила повысить уровень психолого-педагогической подготовки педагогов к работе в условиях реализации Профессионального стандарта педагога.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Анализ теории и практики управления образовательной организацией, результаты теоретико-экспериментальной работы позволили обозначить современные требования, предъявляемые к деятельности руководящего работника образования: постоянное видение и нацеленность на решение стратегических задач, организация разработки концептуальных программ по достижению этих задач с учетом конкретных условий работы образовательного учреждения с одновременной концентрацией внимания и усилий на конкретных делах, конструктивной работе по методологическому, педагогическому, нравственному, организационному обеспечению образовательного процесса; нацеленность на формирование нового педагогического мышления членов коллектива, развитие их творческого потенциала, привитие интереса к исследовательской деятельности, теоретическому осмыслению накопленного опыта и др.

В нашей работе мы делаем акцент на способности педагогов и руководящих работников образования адаптироваться к современным меняющимся условиям.

Профессиональный стандарт педагога пришел на смену морально устаревшим документам, до сих пор регламентировавшим его деятельность. Профессиональный стандарт – документ, включающий перечень профессиональных и личностных требований к педагогу и руководящему работнику образования.

Профессиональный стандарт призван также повысить мотивацию педагогических кадров к труду в целом и качеству образования в частности за счет установления единых требований к содержанию и качеству профессиональной педагогической деятельности. Данный документ предназначен для установления единых требований к содержанию и качеству профессиональной деятельности учителя.

Ключевые особенности профессионального стандарта педагога: документ разработан с учетом структуры деятельности учителя; данный инструмент регламентирует основные положения, но не устанавливает жестких рамок; стандарт призван избавить педагога от необходимости выполнять те функции, которые не относятся к его прямым обязанностям; формулировка документа разработана таким образом, чтобы стимулировать учителя к поиску новых нестандартных подходов; приведение деятельности педагога к международным стандартам и нормам, что делает отечественное образование качественным и конкурентноспособным; учет требований и нормативов, выдвигаемых всеми профильными ведомствами и министерствами.

Во второй главе настоящего исследования представлено описание результатов эмпирического исследования. Опытно-экспериментальная работа осуществлялась на базе КГУ «Региональный центр психологической поддержки и дополнительного образования» г. Костаная (Р. Казахстан). В исследовании принимали участие 64 педагога.

По итогам организации и проведения опытнo-экспериментальной работы можно выделить следующие результаты.

Организация опытнo-экспериментальной работы была направлена на выявление уровня психолого-педагогической подготовки педагогов в ходе реализации Профессионального стандарта, определение степени эффективности используемых технологий и механизмов повышения уровня профессионализма педагогов, выявление педагогических условий эффективности совершенствования профессионализма и компетентности педагогов, а также разработку программы профессиональной подготовки, содержащей технологию совершенствования психолого-педагогической подготовки педагогов к работе в условиях профстандарта. Содержание программы включало материалы по обучению педагогов в условия реализации Профессионального стандарта педагога. Обучение в рамках

данной программы обеспечило устранение ряда профессиональных проблем в деятельности педагогов.

Количественный состав респондентов исследования позволяет определять выводы исследования как достоверные. Деление респондентов на шесть групп позволяет сравнить результаты исследования и, обобщив их, оценивать результативность эксперимента.

Широкий спектр методов проведения формирующего эксперимента обеспечил определение наиболее эффективных форм работы. Сложное содержание психолого-педагогического направления было актуализировано в игровых, рефлексивных, практико-ориентированных методах, что обеспечило более доступное восприятие сложного содержания Профессионального стандарта педагога и других документов системы образования.

Опытно-экспериментальная работа по совершенствованию профессиональной подготовки педагогов позволила повысить уровень психолого-педагогической подготовки педагогов к работе в условиях реализации Профессионального стандарта педагога.

Таким образом, цель исследования достигнута, задачи решены, гипотеза нашла свое подтверждение.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абакумова Н.Н. Компетентностный подход в образовании: организация и диагностика. Монография / Н.Н. Абакумова, И.Ю. Малкова. - Томск: Томский государственный университет. - 2016. - 368 с.
2. Абдулгалимов Г.Л. Информационные технологии для учителя предметника. Учебное пособие / Г.Л. Абдулгалимов. - М.: РИЦ МГГУ им. М. А. Шолохова. - 2013. - 244 с.
3. Аксенова И.Г. Политика социального партнерства. - М.: ТК Велби, Издательство Проспект / И.Г. Аксенова. - 2016. - С 56.
4. Александрова М.В. Становление карьеры педагога в территориальной образовательной системе. Монография / М.В. Александрова. - Великий Новгород: НовГУ имени Ярослава Мудрого. - 2015. - 238 с.
5. Ануфриев А.Ф. Научное исследование. Курсовые, дипломные и диссертационные работы / А.Ф. Ануфриев. - М.: Ось-89. - 2014. - 112 с.
6. Асмолов А.Г. Российская школа и новые информационные технологии: взгляд в следующее десятилетие / А.Г. Асмолов, А.Л. Семенов, А.Ю. Уваров. - М.: Изд-во «НексПринт». - 2015. - 84 с.
7. Балашова Е.Ю. Успешность обучения школьников в современных условиях / Е.Ю. Балашова. Педагогика и психология. - 2015. - №10. - С.36.
8. Бачинская Е. М. Организационный механизм формирования инновационного образовательного пространства. Евгения Н. Б. 2014/ 07 – с. 90.
9. Белоусова А.К. Развивающая образовательная среда для одарённых детей. Учебно-методическое пособие / А.К. Белоусова. – Ростов - наДону. - 2016. - 70 с.
10. Бережнова О.В. Проблема стандартизации профессиональной деятельности педагога // Управление МОУ / О.В. Бережнова. - 2013. - № 9. – С. 41-46.

11. Бережнова О.В. Проектирование образовательной деятельности. Современные подходы: Метод, пособие / О.В. Бережнова, Л.Л. Тимофеева. - М. - 2013. – 84 с.
12. Болотов В. Опыт России в области оценки образовательных достижений школьников. Каковы современные пути и способы совершенствования управления качеством образования? // Инновационные проекты и программы в образовании / В. Болотов, Г. Ковалева. - 2012. - №5. - С. 3-10.
13. Ващенко Л. Н. Управление инновационными процессами в общем среднем образовании региона: монография / Л. Н. Ващенко. - М.: Издал. объединение «Тираж». - 2015. - 380 с.
14. Вергелес Г. И. Технологии обучения младших школьников. Учебное пособие / Г.И. Вергелес, А.А. Денисова. - 2017. - 256 с. - ISBN: 978-5-496-01749-7
15. Гергель А.В. Информационные технологии в деятельности преподавателя и научного сотрудника. Учеб. метод. пособие / А.В. Гергель, С.Н. Карпенко. - Н. Новгород: Изд-во ННГУ. - 2016. - 82 с.
16. Гин А.А. Приемы педагогической техники: Свобода выбора. Открытость. Деятельность. Обратная связь. Идеальность / А.А. Гин. - М.: ВитаПресс. – 2016. - 88 с.
17. Государственная программа «Развитие образования на 2013-2020 гг.» (от 22.11.2012 г. № 2148).
18. Григорьева И. А. Проблемы и перспективы разработки и внедрения профессиональных стандартов в сфере профессионального образования // Молодой ученый / И.А. Григорьева. - 2016. - №10. - С. 1204-1206.
19. Гуткина Л. Д. Планирование и организация воспитательной работы в школе / Л.Д. Гуткина. - М.: Центр «Педагогический поиск». - 2002. – 93 с.
20. Даниленко Л.И. Управление инклюзивной школой на основе менеджмента образовательных инноваций / Инклюзивное школа: особенности организации и управления: Учебно-методический пособие /

Кол. авторов: Колупаева А.А., Найда Ю., Софий Н.З. и др. По заг.ред. Даниленко Л.И. - М. - 2016. - 128 с.

21. Дацюк Г.И. Психолого-педагогические особенности применения информационных и коммуникационных технологий в учреждениях общего среднего образования / Г.И. Дацюк. - Москва: Российская академия государственной службы при Президенте Российской Федерации. - 2012. - 238 с.

22. Драгунтосова Н.В. // Вопросы образования / Н.В. Драгунтосова. - 2014. - №4. - С. 115.

23. Ельникова Г. В. Новый взгляд на управление общим средним образованием. Имидж совр. Педагога / Г.В. Ельникова. - 2014. - № 3/4. - С. 28.

24. Зиневич О.В. «Третья миссия» и социальная вовлеченность университетов: к постановке проблемы. Власть / О.В. Зиневич, Т.А. Балмасова. – 2015. - № 6. - С. 67-72.

25. Зиневич О.В. Инклюзивное образование как форма реализации политики инвалидности в современных условиях: к постановке проблемы. Философия образования / О.В. Зиневич, В.В. Дегтярева. – 2015. - № 1. - С. 115-125.

26. Интеграция науки и практики в профессиональном развитии педагога 2015 Часть 5. Материалы Всероссийской научно-практической конференции/ Оренбургский гос. ун-т. Оренбург: ОГУ, 3–5 февраля 2010. - 647 с.

27. Информатизация образования России: люди, организации, проекты. Справочник. - М.: ФГУ ГНИИ ИТТ «Информика». - 2015. - 420 с.

28. Коломийченко Л.В. Подготовка педагогических кадров ПГГПУ к организации и проведению инновационной деятельности // Вестник Пермского научного центра УРО РАН Выпуск № 2 / Л.В. Коломийченко. - 2016. - С. 51-55.

29. Коричко А.В. Культура, наука, образование: проблемы и перспективы: Материалы II Всероссийской научно-практической конференции

(Нижевартовск, 8 февраля 2013 года). Нижневартовск: Изд-во Нижневарт. гос. ун-та / А.В. Коричко. - 2013. - Ч. III. - 187 с.

30. Коротаева Е.В. Педагогические взаимодействия и технологии. Мин-во образования и науки. Уральский гос. Пед. университет. - М.: Академия. - 2007. – 140 с.

31. Костыко Г.С. Инновационная модель технологической организации развивающего пространства в профессиональном образовательном учреждении. Федеральная экспериментальная площадка РФ / Г.С. Костыко. – Челябинск. - 2015. - 37 с.

32. Кривых С.В. Модель образования / С.В. Кривых. - СПб.: ИПК СПО - НОУ «Экспресс». - 2014. - 77 с.

33. Кузнецова Л.В. Воспитательная работа в школе / Л.В. Кузнецова. - М.: Школьная пресса. - 2002. – 85 с.

34. Курова М.Н. Проектная деятельность в развитой информационной среде образовательного учреждения. Учебное пособие / М.Н. Курова. - М.: Федерация Интернет–образования. - 2016. - 64 с.

35. Лапшин В. М. Социальное партнерство как один из аспектов модернизации регионального и муниципального образования // Образование и общество / В.М. Лапшин. - 2003. - № 6 (23). - С. 17-19.

36. Мармаза А. И. Инновационные подходы к управлению учебным заведением / А.И. Мармаза. - Х.: Основа. - 2014. - 240 с.

37. Министерство образования и науки Российской Федерации, Приказ от 17 января 2011 г. № 36.

38. Мелехина Т.А. Духовно-нравственное воспитание школьников в среде социального партнерства. Программа 2012 год.

39. Минияров В.М. Педагогическая психология / В.М. Минияров. - М.: НОУ ВПО Московский психолого-социальный институт. - 2008. - 288 с.

40. Морева Н.А. Технологии профессионального образования. Технологии профессионального образования: Учеб. пособие для студ. высш. учеб.

заведений / Н. А. Морева. - М.: Издательский центр «Академия» - 2005. - С. 432.

41. Общественное обсуждение проекта концепции и содержания профессионального стандарта учителя // Профессиональный стандарт педагога. Проект // Минобрнауки России. URL: Бир://минобр-науки.рф/документы/3071.

42. План деятельности Минтруда России на 2013—2018 годы // Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации. URL: <http://www.rosmintrud.ru/2018/labor>.

43. Подольских А.А. Первое исследование компетенций взрослых в России / А.А. Подольских, Д.С. Панов // Вопросы образования. - 2014. - № 2. - С. 82 - 108.

44. Постановление Правительства Российской Федерации от 7 февраля 2011

г. N 61 г. Москва «О Федеральной целевой программе развития образования на 2011 - 2015 годы» // Российская газета № 14. 2011 г.

45. Проект профессионального стандарта педагога / <http://минобрнауки.рф/документы/3071/файл/1734/12.02.15> Профстандарт педагога (проект).pdf

46. Приказ Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» // Российская газета. 20.10.2010.

47. Приказ Минтруда России от 08.05.2013 № 200 «Об утверждении перечня проектов профессиональных стандартов, разработка которых предусмотрена в 2013—2014 годах за счет средств федерального бюджета» // Бюллетень трудового и социального законодательства РФ. 2013. № 7.

48. Приказ Минтруда России от 18.10.2013 «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)». - № 544н // Российская газета. 18.12.2013.
49. Приказ Минтруда России от 29.04.2013 № 170н «Об утверждении методических рекомендаций по разработке профессионального стандарта» //Бюллетень трудового и социального законодательства РФ. 2013. - № 8.
50. Регуш Л. Педагогическая психология под редакцией / Л. Регуш, А. Орлова. - Москва: издательство «Питер». - 2016. - С. 414.
51. Сабитов Р.А. Основы научных исследований. Учебное пособие / Р.А. Сабитов. - Челябинск: Челяб. гос. ун-т. - 2013. - 330 с.
52. Семенов Г.С. Организация воспитательной работы в школе / Г.С. Семенов. - М.: «Школьная пресса». - 2013. – 75 с.
53. Созонов В.П. Организация воспитательной работы в классе. - М.: «Педагогический поиск». - 2012. – 312 с.
54. Сыманюк Э.Э. Развитие профессиональной компетентности учителя в условиях инновационной образовательной среды. //Педагогическое образование в России / Э.Э. Сыманюк, А.А. Печеркина, Е.Л. Умникова. - 2016. - № 1. - С. 20 – 23.
55. Хрестоматия по педагогической психологии, Учебное пособие для студентов, Сост. И вступ. Очерки А. Красилю и А. Новгородцевой. - М.: Международная пед. Академия. - 2015. - С. 390.
56. Щербакова С.Г. Организация проектной деятельности в образовательном учреждении / С.Г. Щербакова. - Волгоград: Корифей. - 2014. - С.96.
57. Ямбург Е. А. Педагогический декамерон / Е. А. Ямбург. - М.: Дрофа. - 2010. - 367 с. : ил. ISBN 978-5-358-03801-1

58. Ямбург Е. А. Что принесет учителю новый профессиональный стандарт педагога? / Е. А. Ямбург. - М.: Дрофа. - 2014. – 367 с.: ил. ISBN 978-5-358-03801-1.

59. Ямбург Е. А. Управление службой сопровождения детей в условиях образовательной организации / Е. А. Ямбург. - М.: Дрофа. - 2013. - 367 с.: ил. ISBN 978-5-358-03801-1.

ПРОЕКТ
Утвержден
приказом Министерства
труда и социальной защиты Российской
Федерации
от " _ " _____ 2019 г. N _

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ

Руководитель общеобразовательной организации

[]
Регистрационный номер

Содержание

I. Общие сведения.....	1
II. Описание трудовых функций, входящих в профессиональный стандарт (функциональная карта вида профессиональной деятельности).....	2
III. Характеристика обобщенных трудовых функций.....	3
3.1. Обобщенная трудовая функция «Управление образовательной деятельностью общеобразовательной организации».....	3
3.2. Обобщенная трудовая функция «Администрирование и обеспечение деятельности общеобразовательной организации»	10
IV. Сведения об организациях-разработчиках профессионального стандарта.....	19

I. Общие сведения

Руководство общеобразовательной организацией

(наименование вида профессиональной деятельности)

[]
Код

Основная цель вида профессиональной деятельности:

Обеспечение развития и эффективной деятельности общеобразовательной организации, повышения качества оказания образовательных услуг

Группа занятий:

1120	Руководители учреждений, организаций и предприятий	1345	Руководители служб и подразделений в сфере образования
<small>(код ОКЗ¹)</small>	<small>(наименование)</small>	<small>(код ОКЗ)</small>	<small>(наименование)</small>

Отнесение к видам экономической деятельности:

85.11	Образование дошкольное
85.12	Образование начальное общее
85.13	Образование основное общее
85.14	Образование среднее общее
85.41	Образование дополнительное детей и взрослых
<small>(код ОКВЭД²)</small>	<small>(наименование вида экономической деятельности)</small>

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

Обобщённые трудовые функции			Трудовые функции		
код	наименование	уровень квалификации	наименование	код	уровень (подуровень) квалификации
А	Управление образовательной деятельностью общеобразовательной организации	7	Руководство разработкой и реализацией образовательных программ	А/01.7	7
			Обеспечение условий реализации образовательных программ	А/02.7	7
			Организация мониторинга и контроля качества образовательной деятельности	А/03.7	7
			Координация и контроль взаимодействия участников образовательных отношений	А/04.7	7
В	Администрирование и обеспечение деятельности общеобразовательной организации	7	Администрирование в общеобразовательной организации	В/01.7	7
			Управление ресурсами общеобразовательной организации	В/02.7	7
			Обеспечение развития общеобразовательной организации	В/03.7	7
			Представление общеобразовательной организации в отношениях с органами государственной власти, органами местного самоуправления, общественными и иными организациями	В/04.7	7

III. Характеристика обобщенных трудовых функций

3.1. Обобщенная трудовая функция

Наименование	Руководство образовательной деятельностью общеобразовательной организации	Код	A	Уровень квалификации	7
--------------	---	-----	---	----------------------	---

Происхождение обобщенной трудовой функции	Оригинал	X	Заимствовано из оригинала	-	-
				Код оригинала	Регистрационный номер профессионального стандарта

Возможные наименования должностей, профессий	Директор Начальник
Требования к образованию и обучению	Высшее образование (специалитет/магистратура) и профессиональная переподготовка в сфере управления Дополнительное профессиональное образование по профилю профессиональной деятельности не реже одного раза в три года
Требования к опыту практической работы	Не менее пяти лет стажа на педагогических должностях, а также наличие опыта руководящей деятельности в сфере образования
Особые условия допуска к работе	Отсутствие ограничений на занятие педагогической деятельностью, установленных законодательством Российской Федерации ³ Отсутствие ограничений на занятие трудовой деятельностью в сфере образования, развития несовершеннолетних ⁴ Прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований), а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) в порядке, установленном законодательством Российской Федерации ⁵ Прохождение в установленном законодательством Российской Федерации порядке аттестации ⁶
Другие характеристики	Отдельные трудовые функции и трудовые действия данной обобщенной трудовой функции, а также их совокупность, могут выполняться лицами, занимающими должности заместителя руководителя (директора, начальника) в порядке делегирования им полномочий и распределения обязанностей. К образованию лиц, которым делегированы отдельные трудовые функции и трудовые действия данной обобщенной трудовой функции, а также их совокупности предъявляется требование наличия высшего образования (специалитет/магистратура)

Дополнительные характеристики

Наименование классификатора	Код	Наименование базовой группы, должности (профессии) или специальности
ОКЗ ⁷	1120	Руководители учреждений, организаций и предприятий
	1345	Руководители служб и подразделений в сфере образования

Приложение
к приказу Председателя Правления
Национальной палаты предпринимателей
Республики Казахстан «Атамекен»
№ 133 от 8 июня 2017 года

Профессиональный стандарт «Педагог»

1. Общие положения

1.1 Профессиональный стандарт «Педагог» предназначен для формирования образовательных программ, в том числе для обучения персонала организаций образования, сертификации работников и выпускников организаций образования.

1.2 В настоящем профессиональном стандарте применяются следующие термины и определения:

1.2.3. Воспитание – целенаправленное формирование личности в целях подготовки ее к участию в общественной и культурной жизни в соответствии с социокультурными нормативными моделями.

1.2.4 Квалификационный уровень/уровень квалификации – совокупность требований к уровню подготовки и компетенции работника, дифференцируемой по параметрам сложности, нестандартности трудовых действий, ответственности и самостоятельности.

1.2.5 Квалификация – степень готовности работника к качественному выполнению конкретных трудовых функций.

1.2.6 Национальная рамка квалификаций (НРК) – структурированное описание квалификационных уровней, признаваемых на рынке труда.

1.2.7 Национальная система квалификаций – совокупность механизмов правового и институционального регулирования спроса и предложений на квалификации специалистов со стороны рынка труда.

1.2.8 Отраслевая рамка квалификаций (ОРК) – структурированное описание квалификационных уровней, признаваемых в отрасли.

1.2.9 Отрасль/основная группа – совокупность предприятий и организаций, для которых характерна общность выпускаемой продукции, технологии производства, основных фондов и профессиональных навыков работающих.

1.2.10 Профессиональная группа – совокупность профессиональных подгрупп, имеющая общую интеграционную основу (аналогичные или близкие назначение, объекты, технологии, в том числе средства труда) и предполагающая схожий набор трудовых функций и компетенций для их выполнения.

1.2.11 Профессиональная подгруппа – совокупность профессий, сформированная целостным набором трудовых функций и необходимых для их выполнения компетенций.

1.2.12 Профессиональный стандарт (ПС) – стандарт, определяющий в конкретной области профессиональной деятельности требования к уровню квалификации, компетенций, содержанию, качеству и условиям труда.

1.2.13 Профессия – основной род занятий трудовой деятельности человека, требующий определенных знаний, умений и практических навыков, приобретенных в результате специальной подготовки и подтверждаемых соответствующими документами об образовании.

1.2.14 Трудовая функция – набор взаимосвязанных действий, направленных на решение одной или нескольких задач процесса труда.

1.3 В настоящем профессиональном стандарте применяются следующие сокращения:

1.3.1 РК – Республика Казахстан.

1.3.2 НПА – нормативные правовые акты.

1.3.3 НРК – Национальная рамка квалификаций.

1.3.4 ОРК – Отраслевая рамка квалификаций.

1.4 Характеристика Профессионального стандарта

КАРТОЧКА ПРОФЕССИИ: «Менеджер в образовании»

Код профессии	2310
Наименование профессии	Педагог. Менеджер в образовании
Уровень квалификации по ОРК	7 (подуровни 7.1; 7.2)
Уровень квалификации по КС	4
Уровень профессионального образования	Магистратура и/или практический опыт
Трудовые функции:	1) управленческая
Трудовая функция 1 управленческая	<p>7.1-7.2</p> <p>Умения и навыки:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Организует деятельность организации образования (кроме вузов), структурного подразделения (в том числе вуза) • Обеспечивает выполнение учебных программ, стабильное функционирование всех направлений учебного процесса • Координирует деятельность педагогов, методических объединений в рамках организации образования или структурного подразделения • Контролирует и регулирует учебную нагрузку педагогических работников организации образования или структурного подразделения • Решает вопросы кадрового обеспечения организации образования или структурного подразделения квалифицированными кадрами • Координирует работу по повышению квалификации педагогических работников • Обеспечивает меры по использованию и развитию профессиональных знаний и обмена опытом, созданию благоприятных и безопасных условий труда, соблюдению требований охраны труда и техники безопасности • Обеспечивает правильное сочетание экономических и административных методов руководства, применение принципов материальных и моральных стимулов повышения эффективности работы сотрудников • Обеспечивает внедрение и привлечение инновационных технологий для эффективности деятельности организации образования или структурного подразделения <p>Знания:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Конституции РК • Гражданского кодекса РК

	<ul style="list-style-type: none"> • Законов РК: "Об образовании", "О науке", "О борьбе с коррупцией", "О языках в Республике Казахстан", "О всеобщей воинской обязанности и военной службе", "О государственных закупках", "О государственном имуществе" • ГПРОН РК и др. НПА, регламентирующих деятельность организации образования (кроме вузов), ее структурных подразделений (в том числе вуза) • Основных стратегий и векторов государственной политики в области образования • Молодежной политики государства • Национальной идеологии воспитания детей и молодежи • Трудового законодательства, правил и норм охраны труда • Методологию современного педагогического менеджмента и стратегического управления
Личностные и профессиональные компетенции	<ul style="list-style-type: none"> • Проявляет уважение к обучающимся, педагогов • Соблюдает демократический стиль руководства коллективом • Соблюдает нормы социальной, профессиональной этики • Проявляет способность нести персональную ответственность за результаты деятельности организации образования или структурного подразделения • Проявляет способность и постоянное стремление к успешной и позитивной деловой коммуникации на государственном и других языках. • Демонстрирует коммуникабельность, толерантность, ораторское мастерство, законопослушность
Связь с другими профессиями в рамках ОРК	Педагог
Код профессии	2310
Наименование профессии	Менеджер в образовании
Уровень квалификации по ОРК	8 (подуровни 8.1; 8.2)
Уровень квалификации по КС	4
Уровень профессионального образования	Докторантура PhD, ученая степень доктора PhD, степень доктора PhD по профилю, кандидата наук, доктора наук или высшее профессиональное образование и практический опыт по специальности, либо управленческий опыт работы
Трудовые функции:	1) управленческая
Трудовая функция 1 управленческая	8.1 Умения и навыки:

	<ul style="list-style-type: none"> • Организует текущее и перспективное планирование деятельности соответствующих структурных подразделений • Обеспечивает выполнение учебных программ, стабильное функционирование всех направлений учебного процесса • Координирует деятельность преподавателей, заведующих кабинетами, библиотекой • Контролирует и регулирует учебную нагрузку преподавателей • Руководит организационно-хозяйственной и финансово-экономической деятельностью отдельного направления деятельности учреждения, неся всю полноту ответственности за последствия принимаемых решений • В рамках вверенного направления деятельности обеспечивает выполнение вузом всех обязательств перед бюджетом, государственными внебюджетными фондами, поставщиками, заказчиками, кредиторами • Организует управление вверенных структурных подразделений на основе последних достижений в области использования новейшей техники и технологии, отечественного и зарубежного опыта в образовании, использования прогрессивных форм управления и организации труда • Решает вопросы кадрового обеспечения вверенных подразделений квалифицированными кадрами, регулярного повышения квалификации работников • Обеспечивает правильное сочетание экономических и административных методов руководства, применение принципов материальных и моральных стимулов повышения эффективности работы сотрудников. • Обеспечивает внедрение и привлечение инновационных технологий в деятельность вуза • Несет персональную ответственность за деятельность вверенных подразделений <p>Знания:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Законодательства в области образования • ГПРОН РК и др. НПА, регламентирующих образовательную, научную, производственно-хозяйственную, финансово-экономическую деятельность вуза, методические материалы в сфере подготовки специалистов ВиПО, перспективы технического и научного развития отрасли вуза, кадровые ресурсы вуза, научные достижения и передовой опыт зарубежных образовательных учреждений в области ВиПО (дополнительного образования) • Приоритетов государственной политики в области образования, национальной идеологии воспитания молодежи • Методологии современного педагогического менеджмента и стратегического управления • Международных тенденций развития систем образования, в том числе высшего
Трудовая функция 1 управленческая	<p>8.2</p> <p>Умения и навыки:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Осуществляет непосредственное руководство вузом на принципах сочетания единоначалия и коллегиальности • Определяет цели и стратегию развития вуза • Несет ответственность за принимаемые решения, сохранность и эффективное использование материальных активов • Обеспечивает выполнение вузом всех обязательств перед бюджетом, государственными внебюджетными фондами, поставщиками, заказчиками, кредиторами

	<ul style="list-style-type: none"> • Организует управление вузом на основе последних достижений в области использования новейшей техники и технологии, отечественного и зарубежного опыта в образовании, использования прогрессивных форм управления и организации труда, обоснованных норм расходования и рационального использования материальных и технических ресурсов вуза <p>Знания:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Законодательства в области образования • ГПРОН РК и др. НПА, регламентирующих образовательную, научную, производственно-хозяйственную, финансово-экономическую деятельность вуза, методические материалы в сфере подготовки специалистов ВиПО, перспективы технического и научного развития отрасли вуза, кадровые ресурсы вуза, научные достижения и передовой опыт зарубежных образовательных учреждений в области ВиПО (дополнительного образования) • Приоритетов государственной политики в области образования, национальной идеологии воспитания молодежи • Методологии современного педагогического менеджмента и стратегического управления • Международных тенденций развития систем образования, в том числе высшего
Личностные и профессиональные компетенции	<ul style="list-style-type: none"> • Проявляет уважение к обучающимся, педагогов • Соблюдает демократический стиль руководства коллективом • Соблюдает нормы социальной, профессиональной этики • Проявляет способность нести персональную ответственность за результаты деятельности организации образования или структурного подразделения • Проявляет способность и постоянное стремление к успешной и позитивной деловой коммуникации на государственном и других языках. <p>Демонстрирует коммуникабельность, толерантность, ораторское мастерство, законопослушность</p>
Связь с другими профессиями в рамках ОРК	Педагог
Код профессии	2310
Технические данные профессионального стандарта	
Разработано:	Ассоциацией вузов Казахстана, ассоциацией учебных заведений ТиПО, ассоциацией учителей Казахстана
Номер версии и год выпуска:	Версия 2, 2016 год
Дата ориентировочного пересмотра:	01 сентября 2019 года