

**МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего  
образования  
**«Красноярский государственный педагогический университет им. В.П. Астафьева»**  
**(КГПУ им. В.П. Астафьева)**

Исторический факультет  
Кафедра отечественной истории

**Жвания Константин Имедович**

**МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ**

Тема: «Актуальные проблемы внедрения и реализации профессионального стандарта педагога»

Направление подготовки 44.04.01 Педагогическое образование

Магистерская программа: Социально историческое образование в условиях меняющихся профессиональных стандартов

**ДОПУСКАЮ К ЗАЩИТЕ**

Заведующий кафедрой  
Канд. ист. наук, доцент Ценюга И.Н.

«01» июня 2021 г.

Руководитель магистерской программы  
Доктор пед. наук, проф. Ценюга С.Н.

«01» июня 2021 г.

Научный руководитель:  
Доктор пед. наук, проф. Ценюга С.Н.

«01» июня 2021 г.

Обучающийся: Жвания К. И.

«01» июня 2021 г.

Инициалы: *Жвания*

Красноярск 2021

## СОДЕРЖАНИЕ

### ВВЕДЕНИЕ<sup>2</sup>

#### 1. Теоретические предпосылки изучения проблемы внедрения и реализации профессионального стандарта педагога<sup>8</sup>

1.1 Профессионализация сферы образования в Российской Федерации как феномен<sup>8</sup>

1.2 Понятие и сущность профессиограммы педагога<sup>12</sup>

1.3 Профессиональное развитие педагога в условиях реализации ФГОС<sup>19</sup>

#### 2. Особенности внедрения и реализации профессионального стандарта педагога в условиях внедрения ФГОС третьего поколения<sup>28</sup>

2.1. Концепция профессионального стандарта педагога и сфера его применения<sup>28</sup>

2.2. Нормативные и правовые основания, регламентирующие использование профессионального стандарта педагога в условиях ФГОС<sup>38</sup>

2.3 Содержание и актуальные проблемы внедрения и реализации профессионального стандарта педагога<sup>46</sup>

### ЗАКЛЮЧЕНИЕ<sup>63</sup>

### СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ<sup>65</sup>

### ПРИЛОЖЕНИЯ<sup>76</sup>

## **ВВЕДЕНИЕ**

**Актуальность исследования.** На современном этапе развития нашего общества улучшение условий и качества труда педагогов является не только актуальной теоретической проблемой, но и предметом разработок нормативно-правовых актов, регламентирующих эти процессы. Так, Закон «Об образовании в Российской Федерации», Концепция поддержки развития педагогического образования, Федеральные государственные образовательные стандарты высшего и среднего профессионального образования составили нормативно-правовую основу профессионального образования педагогов качественно нового типа: коммуникабельных, инициативных, легко адаптирующихся к изменениям, способных к анализу сложных педагогических ситуаций, владеющих новыми технологиями обучения и воспитания, постоянно повышающих уровень своей квалификации.

Несмотря на заложенные в них позитивные цели, современное педагогическое сообщество оказывается в сложной профессиональной ситуации. С одной стороны, реализация документов, позволяющий регламентировать деятельность учителя на всех уровнях, требовала освободить его от всякой непрофильной работы, обеспечить максимальную свободу для творческой деятельности, профессионального развития и карьерного роста. С другой стороны, за рутинной повседневной бумажной работы учитель вынужден отвлекаться от своей непосредственной деятельности – обучения, воспитания и развития детей. Он просто не успевает проявлять во всем масштабе собственное педагогическое творчество. Нельзя отнести к второстепенным и проблемы условий и оплаты труда учителей, которые далеко не всегда отвечают удовлетворительным нормам для осуществления полноценной жизнедеятельности.

В этой связи в 1997 году в России, впервые, программой Правительства Российской Федерации «Структурная перестройка и экономический рост в

1997-2000 годах» были предусмотрены реформы в сфере развития кадрового потенциала, которые включали, в том числе, мероприятия по введению «государственных профессиональных стандартов, соответствующих международным требованиям». Под которым понимается документ, раскрывающий содержание профессиональной деятельности (в форме трудовых функций) в рамках определенного вида экономической деятельности; содержащий оцениваемые требования к совершаемым работником, к его необходимым знаниям и умениям. Основным смыслом принятия профессионального стандарта – установка требований к качеству и эффективности труда учителя.

**Степень изученности проблемы:** В современной педагогической и психологической литературе рассмотрены многие аспекты исследования профессионального стандарта педагога, изменения стандартов его подготовки и переподготовки в высшем учебном заведении и в центрах повышения квалификации. Так, исследованием проблем профессионального образования, формирования профессионального потенциала и профессиональной компетентности занимались: Адольф В.А., Болотов В.А., Вербицкий А.А., Деркач А.А., Дружилов С.А., Зеер Э.Ф., Зимняя И.А., Краевский В.В., Кузьмина Н.В. и другие. Связи между профессиональной готовностью и пониманием профессиональной компетентности исследовали Сериков В.В., Степанова И.Ю. и другие. Исследования направленные на формирование профессионального потенциала, изучение проблем профессионального образования (Игнатова В.В., Ильина Н.Ф., Кольга В.В., Лебедева В.С., Хасан Б.И., Янова М.Г. и другие), проблемы сверхзагруженности педагогов исследовали (Рогов Е.И., Сериков В. В., Огоновская И.С.). Вопросы и проблемы внедрения профессионального стандарта педагога а также новую схему аттестации учителей и преподавателей на его основе рассматривали Сериков В.В., Петунин О.В., Махотин Д.А., Барылкина Л.П., Остапенко Г.С., Котенев В.А., Кузьмин А.В., Оганезова Л.М., Фролов Ю.В., Маркина Е.И., Латыпова И.В., Баранова Ю.Ю.

Проведенный анализ научно-педагогической литературы позволяет выявить следующие **противоречия** между:

- *потребностью* российского государства и общества в педагогах коммуникабельных, инициативных, легко адаптирующихся к изменениям, способных к анализу сложных педагогических ситуаций, владеющих новыми технологиями обучения и воспитания, постоянно повышающих уровень своей квалификации и недостаточным вниманием теории и практики профессионального образования к решению данной проблемы;

- *наличием* потенциала профессионального стандарта для улучшение условий и качества труда педагога и его недостаточной востребованностью педагогической общественностью организации его внедрения и реализации;

- *потребностью* современных учителей в реализации профессионального стандарта педагога в условиях внедрения ФГОС третьего поколения в образовательном процессе школы, и недостаточной разработанностью условий оптимального решения актуальных проблем, связанных с данной деятельностью, отсутствием их описания в научно-методической литературе.

На основании актуальности и существующих противоречий определена **проблема** исследования, заключающаяся в необходимости выявления, обоснования и описания условий оптимального решения актуальных проблем, связанных с внедрением и реализацией профессионального стандарта педагога в современных условиях.

Актуальность и недостаточная разработанность данной проблемы позволила сформулировать **тему** исследования «**Актуальные проблемы внедрения и реализации профессионального стандарта педагога**»

**Цель** исследования состоит в разрешении означенной проблемы

**Объект** исследования – профессиональный стандарт педагога.

**Предмет** исследования – внедрение и реализация профессионального стандарта педагога.

В ходе исследования была выдвинута следующая **гипотеза**: достижение соответствия профессионального уровня учителей в конкретной организации

образования квалификационным уровням и требованиям к ним, выдвигаемым в профессиональном стандарте педагога, может быть более эффективным, если будет проведен ряд мероприятий, направленных на теоретическое ознакомление учителей с положениями стандарта и практическое повышение уровня сформированности ключевых профессиональных компетенций, которые являются необходимыми для осуществления педагогической деятельности на современном этапе развития системы образования. Повышение эффективности труда педагога возможно при создании организационно-педагогических условий, предусмотренных в педагогическом стандарте педагога, направленных на возможность личностного и профессионального развития и карьерного роста учителя.

В соответствии с изучаемой проблемой, целью, объектом и предметом исследования были поставлены следующие **задачи исследования:**

1. Охарактеризовать процесс профессионализации работников сферы образования как ресурс развития образования в РФ;
2. Изучить профессиограмму педагога, основные квалификационные требования;
3. Определить значение профессионального развития педагога в условиях реализации ФГОС нового поколения;
4. Осветить систему нормативного сопровождения профессионального стандарта на федеральном, региональном и локальном уровнях;
5. Раскрыть содержание профессионального стандарта педагога;
6. Изучить концепцию профессионального стандарта педагога и сферу его применения;
7. Выявить актуальные проблемы внедрения и реализации профессионального стандарта педагога.

**Методологическую основу** составили: составили фундаментальные положения современной философии, подходы общей педагогики к изучению всеобщей связи и целостности явлений педагогической действительности.

**Теоретическими основаниями** нашего исследования выступают научные

труды по формированию профессионального потенциала и профессиональной компетентности, а также проблемам профессионального образования, (Деркач А.А., Зеер Э.Ф., Краевский В.В., Кузьмина Н.В.) формирования профессионально-личностного потенциала (Лебедева В.С., Сериков В.В., Петунин О.В., Махотин Д.А., Барылкина Л.П., Остапенко Г.С., Котенев В.А., Кузьмин А.В., Оганезова Л.М., Фролов Ю.В., Маркина Е.И. и другие)

В работе использованы следующие **методы** исследования:

1. Теоретические: анализ, синтез, систематизация, обобщение, сравнение;
2. Эмпирические: анализ документов, анкетирование, графическая обработка данных.

**Нормативно-правовую базу исследования** составили: Федеральный закон РФ "Об образовании в Российской Федерации" № 273-ФЗ от 01.09.2013г., Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования № 1897, Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» и т.д.

**Достоверность** исследования обеспечивается применением комплекса методов, соответствующего целям, задачам исследования, а также путем анализа и сопоставления данных, полученных в ходе исследования.

**Научная новизна** исследования обусловлена его объектом и предметом и заключается в том, что она посвящена вопросу решения проблем связанных с внедрением и реализацией профессионального стандарта педагога.

**Практическая значимость** исследования состоит в использовании теоретических выводов, подходов и рекомендаций в работе по организации внедрения и реализации профессионального стандарта педагога, на основе которых возможно применить в образовательном учреждении.

**Теоретическая значимость** исследования заключается в обобщении

теоретических представлений, существующего опыта по организации внедрения профессионального стандарта.

**База исследования** - Муниципальное автономное образовательное учреждение средняя школа № 150 г. Красноярск.

**Положения, выносимые на защиту:**

1. Организация внедрения профессионального стандарта педагога в образовательном учреждении представляет собой поэтапный процесс, целью которого является определение квалификации педагогов, обеспечение подготовки работников этой области, и как результат повышение уровня образования в России.

2. Представленные методические рекомендации по внедрению и реализации профессионального стандарта педагога, при должном подходе, грамотной организации, и отсутствии формалистического подхода со стороны всех участников данного процесса способны решить основные актуальные проблемы сферы профессионального стандарта.

3. Построение четкого соответствия между ФГОС СПО\ВО и Профессиональным стандартом поможет решить кадровые проблемы в сфере образования.

**Структура работы** состоит из введения, двух глав, содержащих шесть параграфов, заключения, приложения, списка литературы.

# **1. Теоретические предпосылки изучения проблемы внедрения и реализации профессионального стандарта педагога**

## **1.1 Профессионализация сферы образования в Российской Федерации как феномен**

В современном обществе практически каждая профессия предъявляет определенные требования к личности своего представителя. Однако, на самом деле реалии таковы, что далеко не всегда в профессию приходят именно те люди, которые нужны именно этой профессии: зачастую профессиональную деятельность осуществляют люди с недостаточно высоким уровнем квалификации, не обладающие необходимыми личностными качествами, не предрасположенные к ней. Эта проблема особенно актуальна для профессий типа «человек-человек», которые имеют гуманистическую направленность (учитель, психолог, воспитатель, социальный работник), потому что в них велик риск нанести серьезный вред объекту профессиональной деятельности неквалифицированными действиями или бездействиями самого работника. Проблема обостряется в связи с тем, что эти профессии с не высоким уровнем оплаты труда и, следовательно, имеют негативный социальный имидж. В профессию часто приходят «не те люди», работники, которые просто не могут никуда больше устроиться.

Н. В. Прусова под профессионализацией понимает процесс становления работника профессионалом, то есть человеком, в совершенстве владеющим навыками, знаниями, умениями необходимыми для определенного вида деятельности [62, с. 34]. То есть, профессионализация это такой процесс, который представляет собой построение карьеры специалистом от начала его профессиональной деятельности, формирования и развития профессиональных навыков и умений до окончания данной деятельности.

А. А. Ангеловский дает такое понятие профессионализации: профессионализация личности, или профессиональная социализация – это процесс, посредством которого человек приобщается к определенным профессиональным ценностям, включает их в свой внутренний мир,

формирует профессиональное сознание и культуру, объективно и субъективно готовится для профессиональной деятельности [4, с. 70]. В данном понятии профессионализация понимается как ценностная ориентация специалиста в его профессии, то есть он принимает и разделяет ценностные установки своей профессиональной деятельности и использует их.

Понятие профессионализации тесно связано с понятием профессионализма. В. Я. Синенко полагает, что профессионализм педагога представляет собой высокий уровень его психолого-педагогических и научно-предметных знаний и умений в сочетании с соответствующим культурно-нравственным обликом [66, с.46]. Это высшее развитие специалиста в своей карьере, когда он полностью отвечает всем требованиям устанавливаемых законом и обществом, а также стремится к своему постоянному профессиональному развитию.

Также, в профессионализме педагога не малую роль играет профессиональная мотивация. Профессиональная мотивация выступает как движущий фактор развития профессионализма и личности, так как только на основе её высокого уровня формирования возможно эффективное развитие профессиональной образованности и культуры личности. Рассуждая о мотивационной сфере профессионализма педагога, А.К. Маркова выделяет следующие группы мотивов:

- а) мотивы осознания и понимания назначения профессии;
- б) мотивы профессиональной деятельности, ориентированной как на процесс, так и на результат;
- в) мотивы профессионального общения (престиж, социальное и межличностное взаимодействие);
- г) мотивы проявления личности в профессии (самореализация, развитие индивидуальности) [41, с. 59]

Г. Х. Мусина-Мазнова выделяет следующие факторы процесса профессионализации: Объективные факторы - высокий уровень теоретических знаний процесса развития профессионального самосознания в

стратегиях карьерного роста, совершенствование содержания профессиональной деятельности социальных работников. Субъективные факторы - мотивы, самодетерминация процесса развития профессиональной карьеры, разрешение актуальных противоречий между условиями, наличными ресурсами и целями субъекта процесса развития профессионального самосознания [48, с. 30]. Таким образом, в процессе профессионализации участвуют факторы внутренние и внешние. К внутренним можно отнести знания, умения, опыт и компетенции специалиста, его способность к адаптации и так далее. Внешние в свою очередь составляют совокупность факторов, которые влияют на специалиста извне.

Согласно А. А. Ангеловскому, профессионализация делится на два вида: первичную и вторичную. Первичная профессионализация – это процесс становления специалиста, она включает в себя приобретение профессиональных умений и навыков, необходимых для успешного начала профессиональной деятельности. Вторичная профессионализация – это процесс становления и развития профессионализма личности в ходе трудовой деятельности на основе накопления и использования профессионального опыта, профессиональной активности человека и широкого мировоззренческого подхода к решению профессиональных задач [4, с. 71]. Таким образом, первичной профессионализацией можно назвать процесс накопления и овладения тех навыков и компетенций, которые потребуются для успешного старта профессиональной деятельности специалиста. На этапе первичной профессионализации осуществляется профессиональное воспитание, то есть принятие специалистом норм, ценностных установок и ориентиров своей профессиональной деятельности. Профессиональное воспитание служит толчком на переход к этапу вторичной профессионализации. Вторичная профессионализация является процессом достижения профессионализма и развития его.

Профессионализация непосредственно связана с набором профессиональных компетенций, которыми владеет специалист. М. А.

Болдина дает определение профессиональной компетентности – это сформированная в процессе обучения и самообразования система научно-практических знаний и умений, влияющих на качество решения профессиональных задач, и развитые личностно-профессиональные качества, проявляющиеся в деловом и партнерском общении с людьми при решении их жизненных проблем [12, с. 60]. Профессиональная компетенция определяет результативность деятельности специалиста, позволяет специалисту наиболее эффективно решать проблемы клиентов.

Процесс профессионализации служит развитию профессиональной деятельности, в данном случае в сфере образования, так как педагог обладает профессиональными компетенциями и умеет их применять, является профессионалом своего дела и отвечает требованиям развития и запросов общества.

Понятие профессионализация можно отнести и ко всему обществу целиком. Высокий уровень развития общества на данном этапе, интенсивное развитие социально-экономических, политических процессов, возрастающая вовлеченность Российской Федерации в них, помогают быстрому развитию разделения труда в обществе, вследствие этого, изменения в структуре профессиональных отношений в стране. С каждым годом возрастает численность социально-профессиональных групп, прогрессирует и укоренение структурных связей и взаимоотношений между ними, а также возрастают требования к качеству профессиональной деятельности специалистов, усложняется содержание данной деятельности, - все эти процессы указывают на профессионализацию общества.

Таким образом, процесс профессионализации важен для развития общества и сферы образования в частности. В период профессионализации педагог приобретает необходимые знания, умения, навыки, профессиональные компетенции, осваивает профессиональную позицию, формирует профессиональное мышление и в итоге приходит к профессионализму в деятельности. Тем самым, чем больше педагогов будут

правильно и эффективно проходить процесс профессионализации, тем динамичнее будет протекать развитие социальной сферы и общества в целом.

## **1.2 Понятие и сущность профессиограммы педагога**

Современному педагогу необходимо обладать набором определенных качеств, профессиональных компетенций, знаний и умений. Также соответствовать требованиям, которые ставит общество как динамичная развивающаяся система, его запросам и потребностям. Данные требования в нормативной форме закрепляет государство и с помощью различных технологий, приемов и методов осуществляет координацию деятельности специалистов по социальной работе. К одному из данных видов технологий относится профессиограмма.

Лебедев Б.Л. дает следующее понятие профессиограммы: профессиограмма – это описательно-технологическая характеристика различных видовой профессиональной деятельности, сделанная по определённой схеме и для решения определённых задач. Этот документ, определяющий функциональное содержание профессиональной деятельности, систему знаний, умений и навыков, обеспечивающих её эффективность и дающих обоснование дисциплин, формирующих соответствующие качества специалиста [38, с. 35]. Таким образом, профессиограмма представляется как совокупность признаков, которые регулируют и описывают собой профессиональную деятельность специалиста, закрепляет в себе необходимый набор качеств, навыков и умений необходимый для выполнения профессиональных задач.

В процессе составления профессиограммы используется профессиографический подход. И. Л. Балымов и В. А. Парамонова дают следующее определение профессиографического подхода: это подход, направленный на изучение содержания и целей профессиональной деятельности, требований, которые предъявляет профессия к субъекту труда,

его навыкам, способностям и личностным качествам [8, с. 34]. Таким образом, именно профессиография позволяет найти практическое решение вопроса о профессионально важных, и наоборот недопустимых, неприемлемых качествах для каждой конкретной профессии, а, следовательно, и вопроса о профессиональной пригодности претендента на ту или иную профессиональную позицию. Ведущим методом, используемым в профессиографии является профессиограмма.

И. Л. Балымов и В. А. Парамонова приводят следующую содержательную характеристику профессиограммы: характеристика общих сведений о профессии (наименование, назначение, обязанности персонала, показатели результативности труда), содержание деятельности (анализ основных задач, особенности потоков информации, анализ ошибок), средства деятельности (тип средств отображения информации и органов управления, их размещение) [8, с. 35]. Исходя из этого можно сказать что, профессиограмма состоит из нескольких составляющих, а именно в нее входят: характеристика общих сведений о той или иной профессии, содержание деятельности, а также средства деятельности используемый в конкретной профессии.

Основными составляющими профессиограммы являются трудограмма и психограмма. П. В. Хмелев и Н. Л. Хмелева определяют трудограмму как описание труда в профессии, которое позволяет провести детальный анализ необходимых составляющих профессиональной деятельности [80, с. 69]. Таким образом, трудограмма представляет собой описание труда в профессии, в котором, в свою очередь указывается предназначение профессии, предмет, средства и условия труда, существующие уровни профессионализма, квалификационные разряды в данной профессии, позитивное влияние на человека профессии, негативные стороны профессии и прочее. Психограмма же представляет собой описание человека в профессии: психологические качества, желательные для эффективного выполнения профессиональной деятельности, общения, для профессионального роста, преодоления экстремальных ситуаций в труде. В психограмме указываются мотивы, цели,

задачи, потребности, интересы, отношения, ценностные ориентации человека, профессиональные способности, открытость к профессиональному росту, профессиональное мышление, психологические противопоказания и так далее.

На официальном сайте Агентства труда и занятости населения Красноярского края содержится следующий вариант профессиограммы учителя:

- презентация профессии;
- тип и класс профессии;
- содержание деятельности;
- требования к знаниям и умениям специалиста;
- условия труда
- медицинские противопоказания
- базовое образование
- пути получения профессии
- области применения профессии
- перспективы карьерного роста
- требования к индивидуальным особенностям специалиста [54].

В разделе презентации профессии написано об истории возникновения профессии педагога. Подчеркивается важная роль профессии учителя в современном обществе, говорится о ее важности и престижности.

Т.В. Венжик пишет в своей работе, что престиж показывает существующую в обществе иерархию видов трудовой деятельности, определяемую различиями в степени ответственности и сложности труда, продолжительности необходимого профессионального образования, уровнем оплаты, а также другими факторами [14, с. 35]. Таким образом, можно сказать, что престижность профессии определяется по разным критериям, в зависимости от ответственности, возлагающейся на специалиста, сложности осуществляемого труда, размером денежного вознаграждения за выполненный труд, а также трудности и продолжительности получения

профессионального образования.

Раздел тип и класс профессии отражает принадлежность профессии учителя к типу профессий «человек-человек» и «человек-знак», а также к классу эвристических или преобразующих.

Эвристические профессии связаны с необходимостью анализировать, планировать, организовывать, управлять.

Далее следуют раздел описывающий содержание деятельности, в котором перечислены функции и задачи учителя: обучать, строить образовательный процесс, осуществлять воспитательную работу и так далее.

Татаринцева Ю.А., в своей работе указывает на следующие основные профессиональные функции учителя:

- образовательную;
- воспитательную;
- учебно-методическую;
- коммуникативную;
- организаторскую;
- коррекционную;
- самообразовательную[69].

В последующем разделе отражаются требования к знаниям и умениям учителя, их мы конкретно рассмотрим во второй части нашего исследования.

Раздел условия труда содержит информацию о том, в каких условиях педагог осуществляет свою профессиональную деятельность. Большая часть рабочего времени учителя, конечно, связана общением с детьми. Но также не стоит забывать о второй части рабочего времени учителя: заполнение различной профессиональной документации.

Колесникова Е.М. и Митрохина Е.В. в своей научной статье характеризуют условия труда учителя как повседневную неопределённость и многозадачность, работу с проблемными учениками, нагрузку сверх положенных обязательств, недостаток профессиональных полномочий, сложности с мотивацией и дисциплиной учащихся, отсутствие признания и

поддержки со стороны администрации и родителей учеников [26].

В следующем разделе профессиограммы указаны медицинские противопоказания для работы учителем, к которым относятся: выраженные дефекты речи, эмоциональную неустойчивость, наличие алкогольной, наркотической или иной зависимости.

Разделы базовое образование и пути получения профессии содержат информацию о том, какое образование требуется для осуществления педагогической деятельности, и в каких учебных заведениях его можно получить.

Далее, идет раздел области применения профессии, в котором прописаны места, в которых педагог может осуществлять свою профессиональную деятельность, помимо школы. Сюда можно отнести:

- учреждения среднего и высшего профессионального образования;
- детские сады;
- детские дома, интернаты;
- приюты, детские приемники-распределители;
- колонии для малолетних нарушителей;
- детские центры творчества и досуга;
- городские и муниципальные учебно-методические центры.

Раздел перспективы карьерного роста, в профессиограмме педагога, описывает процесс и варианты роста рядового педагога до управленческих или иных должностей.

Исследователь Яровых Ю.В. в своей научной статье пишет, что карьерный рост условно можно подразделить на «горизонтальный» и «вертикальный» а также «центростремительный» [85]. Исходя из этого, мы можем сказать, что карьерный рост, это не только повышение в должности, как обычно принято считать. Рассмотрим каждый из видов карьерного роста на примере учителя:

- Горизонтальный карьерный рост педагога может осуществляться за счет участия педагога в новых проектах, решении других задач, получения

новых компетенций и знаний. Например, когда учитель, имеющий стаж работы, берет руководство над студентами, пришедшими в школу для прохождения педагогической практики. В таком случае педагог фактически не получает повышения, не занимает более высокую должность, у него появляются новые зоны ответственности и соответственно новые полномочия.

- С вертикальным карьерным ростом учителя проще разобраться. Под вертикальным карьерным ростом понимается восхождение специалиста по иерархической лестнице, с заниманием более высокой должности. Например, когда учитель предметник, становится заместителем директора.

- Также существует центростремительный карьерный рост. Ситуация когда специалист допускается к принятию важных для организации решений, при этом без повышения по должности, то есть некое движение к руководству организации. Например, когда администрация школы начинает советоваться с педагогом или делегирует какой то узкий круг полномочий для решения той или иной задачи, в тоже время без повышения педагога в должности.

В отдельный раздел выделяются требования к индивидуальным особенностям специалиста. К ним можно отнести коммуникабельность, эмпатию, толерантность, гуманность, доброжелательность, порядочность, наблюдательность, эмоционально-волевую устойчивость.

А. Г. Крохин пишет, что под коммуникабельностью, как правило, понимают способность к коммуникации, к общению и установлению новых контактов, отношений [31, с.107]. Исходя из этого можно сказать, что нет четкого определения такого качества как коммуникабельность, но в целом всегда под этим подразумевают, хорошее умение человека идти на контакт и работать в команде.

К. О. Лазуто описывает эмпатию как эмоциональную зрелость, разнообразие чувственного пространства, способность человека поставить себя на место другого человека, умение понять и принять другого со всей полнотой его смыслов [37, с.106]. Таким образом, из данной характеристики самым важным является то, что эмпатия это, понимание сути людей, умение

принять его таким, какой он есть, это, несомненно, важное качество для педагога.

С. М. Федюнина в своей работе определяет толерантность словом терпимость - терпимость к иным этносам, политическим взглядам и жизненным устоям [75, с.105]. То есть, толерантность это та черта, которой должен обладать каждый уважающий себя, прогрессивный гражданин своего государства, а тем более педагог, которому приходится работать с обучающимися разных национальностей и представителями разных социальных групп.

Р. Н. Хакимзянов определяет эмоционально-волевую устойчивость как неподверженность эмоциональных состояний и процессов деструктивным влиянием внутренних и внешних условий [78, с.138]. Другими словами, эмоционально-волевая устойчивость определяется, как способность человека не подвергаться влиянию и раздражению различных факторов и обстоятельств, которые на него давят.

Значимость профессионально-личностных качеств учителя подтверждается тем, что их перечень зафиксирован в основополагающих нормативно-правовых актах, признаваемых профессиональным сообществом учителей всех стран: в Европейской социальной хартии [1], во Всеобщей декларации о правах человека [3], в Конвенции о борьбе с дискриминацией в области образования [2], а также в Рекомендациях ЮНЕСКО/МОТ о положении учителей 1966 год [63]. Исходя из этого, наличие в профессиограмме именно этих профессионально-личностных качеств педагога, объясняется признанием их всеми международными ассоциациями, в том числе в сфере образования.

Таким образом, профессиограмма является важной частью профессионализации образовательной сферы. В ней описываются общие сведения о специальности, содержание трудовой деятельности, требования к личным качествам специалиста, а также необходимые знания и умения. Профессиограмма регламентирует профессиональную деятельность и

позволяет наиболее эффективно выполнять профессиональные требования, обязанности, а также создает условия для развития специалиста как личности.

Анализ сущности профессии учителя указывает на то, что действительно, профессионально подготовленный педагог должен быть носителем этических норм и квалификационных стандартов, касающихся взаимоотношений людей, отношениями между педагогом и детьми, родителями и обществом в целом.

### 1.3 Профессиональное развитие педагога в условиях реализации ФГОС

В нашей работе мы не раз прямо или косвенно упоминали о том, что профессия педагога является одной из важнейших в современном российском обществе. В обязанности педагога входит воспитание и развитие детей, поэтому и требования к педагогам формируются согласно его функционалу и ответственности.

Деятельность педагога в Российской Федерации регламентируется определенной нормативно-правовой базой. Ее можно разделить на федеральные, региональные и локальные нормативно правовые акты. Профессиональное развитие педагогов на федеральном уровне регулируют следующие документы (таблица 1):

Таблица 1

Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 N 273-ФЗ
Приказ Минтруда России от 18.10.2013 N 544н "Об утверждении профессионального стандарта "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)"
Федеральный перечень учебников, рекомендованных Министерством образования и науки РФ к использованию в образовательном процессе в общеобразовательных учреждениях
Концепция духовно-нравственного развития и воспитания личности гражданина России

Согласно Федеральному закону «Об образовании в Российской Федерации» [74] система образования включает в себя (таблица 2):

Таблица 2

Федеральные государственные образовательные стандарты образовательные стандарты, образовательные программы различных видов, уровня или направленности.
Организации, осуществляющие образовательную деятельность, педагогических работников, обучающихся и родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.
Федеральные государственные органы и органы государственной власти субъектов РФ, осуществляющие государственное управление в сфере образования, и органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования, созданные ими консультативные, совещательные или иные органы
Организации, осуществляющие обеспечение образовательной деятельности, оценку качества образования
Объединения юридических лиц, работодателей и их объединений, общественные объединения, осуществляющие деятельность в сфере образования.

Соответственно, образование является разветвленной системой, включающей значительное число уровней и характеризующейся сложностью. Субъекты данной системы участвуют в многообразных отношениях. В этой связи существует потребность в государственной нормативно-правовой регламентации соответствующих отношений.

Нормативный фундамент педагогической деятельности образуют законы, указы главы государства, постановления высшего органа исполнительной власти, приказы Минобрнауки и иные нормативные документы, относящиеся к федеральному уровню, уровню субъектов РФ и муниципалитетов, и принимаемые учреждениями образования локальные акты.

Согласно предусматриваемым профессиональным стандартом образования требованиям педагогу необходимо уметь продуктивно взаимодействовать с детьми вне зависимости от таких факторов, как уровень развития и способности детей. В современных условиях педагог должен служить образцом для детей как в аспекте внешности, личной жизни, так и в аспекте профессиональной деятельности.

Помимо роста требований в отношении профессиональной компетентности педагогов следует отметить и проблемные аспекты, связанные с:

отсутствием стимулов, возможностей для универсальной образованности, инноваций, самореализации в профессии, расширением эрудиции, повышением компетентности,

феминизацией и старением педагогических кадров,

использованием преимущественно методов обучения, являющихся репродуктивными,

снижением престижа профессии,

недостаточным уровнем оплаты труда.

В числе ключевых проблем, характерных для современных педагогов, относятся проблемы:

отсутствия установки на самостоятельное активное управление развитием в профессиональном отношении

недостаточной готовности в психологическом отношении к осуществлению деятельности профессионального характера;

отсутствия положительного восприятия инноваций [13, с. 40].

Понятие профессионального развития педагога представляет собой понятие, являющееся междисциплинарным, и различным образом понимается в различных сферах знания.

С точки зрения психологии труда оно трактуется в виде внутренней детерминации активности педагога, качественного и активного преобразования педагогом внутреннего мира, следствием которого является принципиально новый способ профессиональной деятельности [46, с.53].

По замечанию Л.М. Митиной, связь возраста педагога и его влияния на развитие в профессиональном отношении отсутствует [47, с.320].

Иного мнения придерживается Э.Ф. Зеер, отмечающий в разработанной им концепции развития в профессиональном отношении значимость факторов в виде возраста, уровня самореализации в профессии и социальной ситуации

[20, с.240].

Согласно концепции, разработанной А.Т. Ростуновым, следует исходить из такой категории, как профпригодность. Сущность ее состоит в комбинации присущих человеку психологических параметров, позволяющих ему осуществлять деятельность, являющуюся общественно полезной, с максимальной эффективностью, обеспечивающих удовлетворенность трудовой деятельностью, развиваться в личностном отношении, для того, чтобы продуктивно осуществлять деятельность профессионального характера на основе деловых, нравственных, духовных и этических качеств [25, с.4].

Как полагает Е.В. Бондаревская, анализирующая ценностные ориентации развития в профессиональном отношении, сегодня образование все более ориентируется на то, чтобы формировать ценностные ориентации, утверждать в человеке личностное начало [13, с.40].

Развитие человека в профессиональном отношении является продолжительным процессом совершенствования требующихся для успешного осуществления профессиональной деятельности качеств личности.

Применительно к сфере педагогики развитие в профессиональном отношении следует рассматривать в виде процесса, связанного с решением задач, характеризующихся профессиональной значимостью, таких как морально-нравственные, коммуникативные, познавательные.

В рамках данного процесса педагогу требуется приобретать систему нравственных, деловых качеств, которые связаны с педагогической профессией.

Исследователи, анализирующие вопросы, связанные с развитием в профессиональном отношении, указывают, что развитие профессионала основывается на постоянном расширении знаний, развитии качеств личности, требующихся для того, чтобы осваивать новые профессиональные умения, навыки, знания [81].

В этой связи в педагогике развитие в профессиональном отношении связано не с обязанностью либо формальностью, но с полезной привычкой,

образом мышления.

С учетом данного обстоятельства все более часто отмечается значимость развития в профессиональном отношении на протяжении всей жизни.

В сфере педагогических наук понятие развития в профессиональном отношении рассматривается как многомерное.

По замечанию Л.М. Митиной, развитие педагога в профессиональном отношении является качественным и активным преобразованием присущего педагогу внутреннего мира, детерминация осуществляемой педагогом деятельности за счет внутриличностных факторов, вследствие которой формируется новый образ деятельности профессионального характера [46, с.51].

По замечанию ряда исследователей - Е.И.Рогова, С.Г. Вершловского, Л.М. Митиной, И.А. Колесниковой, Г.Л.Ильина, развитие педагога в профессиональном отношении основывается на интеграции при осуществлении деятельности педагогического характера профессиональных навыков и знаний, способностей и качеств личности, являющихся профессионально значимыми. При этом педагог должен быть открыт новым знаниям и опыту [47, с.320].

Основной задачей в рамках указанного процесса является задача, связанной с адаптацией к динамично меняющимся профессиональным, социальным, экономическим условиям деятельности педагогического характера и формирование условий, являющихся оптимальными с точки зрения развития в профессиональном, личностном отношениях [82, с.80] .

Согласно замечанию А.В. Коптелова, развитие педагогов ВВ профессиональном отношении в условиях внедрения ФГОС следует определять в виде процесса, связанного с положительным изменением таких качеств, как профессиональные и личностные, который позволяет достигать образовательные результаты и способствует личностному развитию учащихся [27, с.6].

В публикации П.В. Журавлева развитие педагога в профессиональном

отношении трактуется в виде приобретения новых навыков, умений и знаний, используемых им в рамках деятельности профессионального характера, в виде приобретения работником нового, в содержательном отношении профессионального опыта [18]. Следует отметить, что в данном определении не учитывается присущая профессиональному развитию педагогов творческая составляющая.

Развитие педагога в профессиональном отношении, как полагает А. А. Деркач, состоит в выработке устойчивых свойств предмета, которые обеспечивают гуманистическую ориентацию и максимальную продуктивность профессиональной деятельности педагога [16, с.256].

По мнению Н.В. Пановой, развитие педагога в профессиональном отношении выступает в виде внутреннего ориентира, который задает вектор осуществляемой педагогом деятельности, а также в виде формирования единства с присущими структуре личности ценностно-смысловыми составляющими [55, с. 120].

Н.М. Миронова трактует развитие педагога в профессиональном отношении в виде достижения новых смысловых уровней. Указанное развитие, как полагает автор, обуславливается особенностями, присущими личностной центрации, имеющейся формой психологической регуляции [45, с.52].

Развитие педагога в профессиональном отношении, как полагает Е.Д. Безниско, следует рассматривать в виде способности, готовности к саморазвитию субъекта в творческом, деятельностно-рефлексивном, ценностно-смысловом аспектах в качестве субъекта деятельности профессионального характера, выражением которой является высокая профессионально-педагогическая культура [10].

Рост педагога в профессиональном отношении обуславливается реализацией присущего ему потенциала (профессионального, личностного), а также факторами в виде потребности в саморазвитии, мотивации, стремления к достижению успехов в профессиональной деятельности, самореализации в

профессии.

Соответственно, существуют два аспекта, в которых специалисты рассматривают развитие педагога в профессиональном отношении - в виде качественного изменения присущих личности педагога психологических характеристик, в виде реализации в рамках деятельности педагогического характера профессиональных навыков, знаний.

Применительно к пониманию сущности профессионального развития педагога видится обоснованным мнение, высказанное Л.И. Кунцем, трактующим данный процесс в виде поиска приемов творческого, качественного выполнения деятельности готовности к непрерывному развитию, формирования качеств, являющихся профессионально и социально значимыми, компетентности, профессиональной направленности, согласно имеющимся у педагога индивидуально-психологическим особенностям [35].

На основе сопоставления дефиниций исследуемой категории следует отметить, что развитие педагога в профессиональном отношении является постоянным процессом самореализации субъекта деятельности и анализа собственной деятельности, способа, посредством которого она осуществляется.

На основе интеграции присущих исследуемой категории признаков развитие педагогов в профессиональном отношении может быть охарактеризовано в виде осознанного, целенаправленного, динамичного процесса качественного личностного изменения, следствием которого является вывод на новый уровень самореализации и саморазвития опыта профессиональной деятельности.

Ведущая проблема сегодня состоит в соответствии степени фактической готовности педагога к тому, чтобы осуществлять деятельность профессионального характера с требованиями, которые предусматривают профессиональные стандарты в отношении указанной деятельности.

Для того, чтобы решать соответствующую проблему, требуется организовывать сопровождение в научно-методическом отношении

профессионального развития педагогов согласно требованиям, которые предусматривают профессиональные стандарты, формировать дополнительные профессиональные программы.

Соответствующие стандарты:

определяют состав, содержание квалификационных требований с учетом специализации

предусматривают цель соответствующего вида деятельности, характеризуют уровень квалификации, состав, содержание трудовых функций;

определяют условия, при соблюдении которых обеспечивается допуск к работе.

Предназначение профессиональных стандартов состоит в том, чтобы предусматривать единые требования в отношении качественных характеристики и содержания деятельности профессионального характера, осуществляемой педагогами.

Стандарты используются для того, чтобы определять содержание должностных и инструкций и оценивать уровень квалификации в процессе приема на работу и аттестации.

Содержание профессиональных стандартов предусматривает для педагога необходимость:

принимать во внимание в рамках образовательного процесса присущие различным контингентам детей особенности личностного, индивидуального, возрастного характера,

владеть технологиями развивающего образования,

С переходом на профессиональные стандарты повышается престиж в обществе профессии педагога, возрастает социальный статус педагогов. Меняется содержание трудовых договоров, должностных инструкций педагогических работников. Также меняется процедура осуществления аттестации педагогов. Вносятся изменения в нормативно-правовые акты. Обновляется система повышения квалификации.

В качестве следствия изменений в социально-политической сфере следует рассматривать формирование нового социального заказа, которые имеет вид цели образования. Данная цель состоит в том, чтобы формировать условия, позволяющие развивать творческую, активную деятельность, обладающую способностью к адаптации в меняющемся мире, когда личности необходимо постоянно саморазвиваться.

Педагоги являются основными субъектами процесса образования, и в этой связи требования в отношении педагогов являются высокими.

Практика осуществления педагогами деятельности профессионального характера претерпевает значительные изменения.

Причины подобных изменений связаны с новым подходом к пониманию цели образования, его результата. Данный подход предусмотрен новыми документами, регламентирующими образование в РФ и в мире.

Весьма значимым является поиск ответа на вопрос о том, какие изменения должна претерпеть осуществляемая педагогами деятельность профессионального характера для обеспечения соответствующего вызовам времени качества образования. Соответственно, сегодня весьма значимым является понимание направлений изменения осуществляемой педагогами деятельности профессионального характера, т.к. педагог представляет собой ведущего субъекта изменений в сфере образования и в отсутствие активного участия педагогов отсутствует возможность позитивных изменений.

## **2. Особенности внедрения и реализации профессионального стандарта педагога в условиях внедрения ФГОС третьего поколения**

### **2.1. Концепция профессионального стандарта педагога и сфера его применения**

Модернизация системы образования сопровождается значительным числом качественных и организационных изменений. Подобные изменения затрагивают как формы, содержание процесса воспитания, обучения, а также требования в отношении качеств личностно-профессионального характера, которыми должен обладать педагог.

Педагог представляет собой основного субъекта в процессе реформы системы образования. Как ранее отмечал К.Д. Ушинский, возможность позитивных изменений в школьном деле, воспитании, обучении в отсутствие позитивных изменений в голове педагога также отсутствует [73, с. 174].

Как полагает значительное число исследователей, анализирующих основы образования на современном этапе,

По мнению многих исследователей, формирующих концептуальные основы современного образования, в качестве основного профессионального качества педагога, выступает умение учиться. Педагог должен синтетически демонстрировать данное качество учащимся.

Основные умения педагога представлены:

- высокой самостоятельностью и ответственностью при принятии решений в рамках деятельности профессионального характера;
- готовностью к изменениям;
- стремлением к профессиональным действиям, являющимся нестандартными;
- высокой мобильности[58].

Для того, чтобы педагог обладал указанными характеристиками, свидетельствующими о компетентности и успешности, необходимо

увеличивать возможности для творчества педагога [83], для того, чтобы формировать новые идеи, ценности [76, с. 849].

Необходимо исключить избыточную мелочную регламентацию и строгий контроль в отношении осуществимой педагогом деятельности профессионального характера.

Ранее существовавшие квалификационные характеристики, и ограничивающие тесными рамками осуществляемую педагогом деятельность, предусматривающие избыточное число дополнительных обязанностей и формальных требований, не позволяют педагогу концентрироваться на творческой педагогической деятельности, не соответствуют современным требованиям.

Согласно замечанию Е.И.Рогова, существует мнение, согласно которому педагог с большим стажем, осуществлявший профессиональную деятельность по строгим алгоритмам, обладает устойчивыми педагогическими установками, являющимся авторитарными. Подобные установки затрудняют приобретение нового опыта [64, с. 320].

Как указывает В.В, Сериков, на протяжении периода модернизации происходят частые и значительные изменения, однако педагог вынужден выполнять значительный объем бумажной рутинной работы [65, с. 246].

Как указывает И.С. Огоновская, творческие силы педагогов снижаются, т.к. они вынуждены заполнять многообразные бумаги, составлять формализованные рабочие тетради, вести электронные журналы, в обязательном порядке находиться в учреждении образования в период каникул, участвовать в дежурствах, заседаниях, собраниях. Следствием является раннее профессиональное выгорание [53, с. 17].

В этой связи актуализировалась потребность сформировать документ, регулирующий осуществляемую педагогами деятельность и обеспечивающий возможность обеспечить для педагога возможность наибольшего раскрытия творческого потенциала в сфере деятельности, связанной с развитием, воспитанием, обучением [61].

В этой связи состоялась разработка и принятие Профессионального стандарта педагога. Принятие данного стандарта должно активизировать развитие профессиональной деятельности педагогов[58].

Согласно ФЗ № 273-ФЗ, регламентирующему образование в РФ, в современных условиях все учреждения образования обладают правом реализации программ образования. В этой связи необходим единый подход к определению компетенций педагога [42].

Разработка профессионального стандарта и его внедрение представляет сравнительно новое явление в отечественной системе образования.

При этом в педагогической науке уже присутствуют исследования по вопросам выявления сущности документа, анализа особенностей его внедрения.

Соответствующие вопросы охарактеризованы в публикациях таких исследователей, как Ю.В. Фролов, В.В. Сериков, Л.М. Оганезова, О.В. Петунин, Л.П. Барылкина, Д.А. Махотин и др.

С появлением в обществе, науке новых явлений возникает вопрос формулирования определения и формирования необходимого категориального аппарата.

На сегодняшний день уже сформировался ряд подходов к определению сущности стандарта, его назначения.

Как указывают разработчики стандарта, данный документ включает комплекс требований (личностных, профессиональных) в отношении работника [51].

Соответственно, профессиональный стандарт педагога – это документ, регламентирующий деятельность педагогических работников дошкольного, начального, основного и среднего общего образования, а также «характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности» [51].

Анализируя публикации современных авторов о проблеме сущности и специфике внедрения стандарта, можно вывести несколько дефиниций

данного. Так, анализируемый в исследовании документ является:

- инструментом реализации государственной политики в области образования в стремительно изменяющихся условиях современного мира [60];
- средством повышения качества и возможностью выхода общественного образования на международный уровень;
- объективным показателем квалификации специалиста в области образования [59];
- средством отбора педагогических кадров в образовательные организации;
- основой для формирования и заключения трудового договора, фиксирующего отношения между педагогом и руководителем образовательной организации [72].

Итак, профессиональный стандарт учителя как документ, регламентирующий обучающую, воспитательную и развивающую деятельность, применяется в сфере дошкольного, начального, основного и среднего общего образования. Он должен использоваться при приеме на работу педагогических кадров на должность «педагог» или «воспитатель», при проведении аттестации учителей и присуждении им определенной квалификационной категории региональными органами исполнительной власти, осуществляющими управление в сфере образования в конкретном субъекте РФ, а также при проведении аттестации учителей и воспитателей непосредственно самими организациями, осуществляющими образовательную деятельность, при условии предоставления им таких полномочий [59].

Применение стандарта имеет расширенную систему целеполагания. Так, документ применяется с целью:

- определения квалификации педагога, влияющей на результаты процесса обучения, воспитания и развития обучающегося или воспитуемого;
- обеспечения необходимой подготовки учителя для повышения результатов его профессиональной деятельности;

- обеспечения определенной осведомленности учителя или воспитателя, необходимой для конкретной квалификационной категории, о предъявляемых профессиональных требованиях.

- содействия вовлечения педагогических кадров к решению проблем повышения качества образования.

Как новая концептуальная категория в педагогике профессиональный стандарт учителя оперирует собственным понятийным аппаратом. К нему относятся такие термины, как квалификация педагога, профессиональная компетенция и ряд других, а также непосредственно само понятие стандарта.

Так, в рамках рассмотрения сущности и специфики стандарта деятельности педагогических работников под квалификацией стоит понимать «степень профессиональной подготовленности работника, позволяющая ему выполнять трудовые функции определенного уровня и сложности в конкретном виде деятельности. Показателем профессиональной квалификации являются квалификационные категории, которые присваиваются работнику в соответствии с нормативными характеристиками данной профессии. Квалификационная категория педагога – это соответствующий нормативным критериям уровень квалификации, профессионализма и продуктивности педагогического и (или) управленческого труда, обеспечивающий работнику возможность решать профессиональные задачи» [17 с. 20].

Учитывая вышесказанное, можно заключить, что квалификация учителя или воспитателя – это показатель уровня профессиональной подготовки специалиста и его готовности к профессиональной деятельности в сфере образования. Данный уровень складывается из профессиональных компетенций педагога [19], под которыми следует понимать «личные возможности должностного лица, его квалификация, знания, опыт, позволяющие принимать участие в разработке определённого круга решений или решать самому вопрос благодаря наличию у него определённых знаний, навыков [15].

Компетенция является способностью к осуществлению той или иной деятельности, новой либо привычной, в соответствии с органическим единством отношений, знаний, опыта и умений.

Компетенция является способностью к применению опыта, знаний, отношений и умений в трудовых ситуациях, как знакомых, так и являющихся неизвестными [17, с. 22].

Педагогическая компетенция трактуется в виде единства готовности педагога в практическом и теоретическом отношении к тому, чтобы осуществлять деятельность профессионального характера [17, с. 22].

Указанная компетенция является способностью к осуществлению трудовой деятельности в процессе решения профессиональных задач исходя из имеющихся у педагога знаний, умений, опыта.

Стандарт выступает в виде обладающего регулирующим действием в РФ документа, отражающего требования в отношении педагога (личностные, профессиональные) [51].

В качестве регионального дополнения к стандарту выступает документ, включающий требования в отношении квалификации педагога, являющиеся дополнительными, обеспечивающие возможность с учетом фактического социокультурного контекста выполнения педагогом предусмотренных для него обязанностей [51].

Особый документ, который составляет руководство учреждения образования, и который определяет в отношении педагогических кадров требования к квалификации, носит наименование внутреннего стандарта учреждения образования. Содержание подобного стандарта должно соотноситься с содержанием реализуемых в соответствующем учреждении образования образовательных программ.

Ключевые области также входят в категориальный аппарат стандарта. Данные области представлены особыми разделами документа, соответствующими структуре осуществляемой педагогом деятельности - процессам, связанным с развитием обучающегося, его воспитанием,

обучением.

В категориальном аппарате анализируемого документа особое положение отводится такой категории, как аудит. Сущность аудита состоит в том, что он является процессом, в отношении которого осуществляется документирование, который соответствует критерию независимости и осуществляется на систематической основе, обеспечивающим получение результатов проверки качества, их объективной оценке для того, чтобы определить степень, в которой реализуются предусмотренные требования.

Внутренний аудит представлен в виде процесса, в рамках которого определяется степень исполнения требований учреждением.

В качестве аудита, являющегося внешним, выступает процесс, который осуществляет организация, не зависящая от образовательного учреждения.

Подобный аудит могут осуществлять организации, представляющие присущие потребителям образовательных услуг интересы, или органы надзора.

Приложение А содержит глоссарий относящихся к анализируемому документу понятий.

Комплекс закономерностей и требований, подлежащих учету в процессе внедрения стандарта:

при внедрении стандарта необходимо принимать во внимание требования, выдвигаемые профильными госорганами, которые регулируют вопросы, связанные с начислением пенсий, определение трудового стажа и др.;

составление и использование документа в соответствии со структурой осуществляемой педагогом деятельности профессионального характера;

использование стандарта должно осуществляться согласно международным регламентам, нормам;

документ не должен выступать в качестве средства, с помощью которого жестко регламентируется осуществляемая педагогом, воспитателем деятельность;

документ должен формировать стимулы для того, чтобы педагоги искали нестандартные решения профессиональных задач;

стандарт ориентирован на освобождение педагога от выполнения сопровождающих дополнительных функций, отрывающих его от исполнения прямых обязанностей, связанных с осуществлением деятельности по развитию, воспитанию, обучению.

Разработка и составление анализируемого в рамках данного исследования документа осуществлены согласно уровням образования, обуславливающим присущие педагогической деятельности особенности.

Стандарт предусматривает ряд специальностей в виде воспитателя, педагога (начальной основной, старшей школы).

Анализируя особенности стандарта, необходимо отметить его достоинства и проблемные аспекты в соответствии с оценками исследователей в отношении состояния системы образования при внедрении ФГОС.

По замечанию И.М. Клименко, А.В. Антоновой достоинства разработки стандарта педагогической деятельности, и его внедрения.

Данные исследователи отмечают позитивное значение внедрение данного стандарта в осуществляемую педагогами практическую деятельность. Указанными авторами проанализировано содержание сопровождающих стандарт нормативных документов, содержащихся в документе положений, а также оценок, представленных рядом педагогов-практиков и ученых.

Так, отмечается, что формирование программ подготовки должно основываться на профессиональных стандартах [5, с. 81].

Отмечается, что соответствующий профессиональный стандарт представляет собой идеал, т.е. цель, достижение которой предельно затруднительно, но к достижению которой следует всемерно стремиться [5, с. 81].

В связи с введением данного документа необходима повышенная подготовка педагогов в сфере психологии. Причиной является то, что документ указывает на необходимость освоения технологий психолого-

педагогического характера [58, с. 8], проектирование образовательной среды, являющейся комфортной и безопасной в психологическом отношении [58, с. 7]. За счет более масштабной психологической подготовки подготовка в целом приобретет большую универсальность и станет более качественной.

В содержании стандарта предусмотрен комплекс ключевых требований, предъявляемых к личным качествам, являющимся профессионально-значимыми, знаниям, навыкам и умениям.

При этом, как полагает А.В. Антонова, при формировании содержания стандарта не использовался компетентностный подход, кроме формирования компетенций общей культуры педагога и компетентности в сфере ИКТ [5, с. 82]. На существование указанной проблемы обращает внимание и Ю.В. Фролов [84].

Принимая во внимание указанное обстоятельство, необходимо учитывать и то, что стандарт представляет собой открытый документ, предполагающий необходимость внесения в него изменений при применении.

В содержании стандарта присутствует указание компетенций педагога-предметника. При этом в стандарте лишь выборочно представлены требования и рекомендации применительно к наличию необходимой степени сформированности основных компетенций.

Стандарт отводит особую роль таким предметам, как математика и русский язык, в силу значимости данных предметов для подготовки к сдаче ЕГЭ и поступлению в вузы. Стандарт содержит требования в отношении модулей предметного обучения по указанным предметам [58].

В силу динамизма социокультурной ситуации в современном обществе, присущих взрослению детей на современном этапе особенностей, особенностей усвоения ими информации развивающего, воспитательного, обучающего характера в отношении квалификации педагога появляются новые требования.

При этом невозможно выдвигать в отношении педагога требования о наличии компетенций, умений, которым он не обучался, и которые у него не

сформировались [58, с. 1].

Таким образом, с внедрением стандарта должны измениться стандарты подготовки будущих педагогов в вузах, и последующей переподготовки.

Таким образом, анализируемый стандарт является документов, отражающим содержание трудовых действий, требующихся знаний, умений для педагога, а также трудовые функции, связанные с деятельностью развивающего, воспитательного характера, и процессом обучения [5, с. 83], ориентированный на то, чтобы формировать стимулы к труду, являющемуся новаторским, научно-исследовательским, творческим.

При этом, несмотря на то, что пределы деятельности педагога в сфере творчества, науки расширены, стандарт предусматривает более высокую ответственность за результаты непосредственно профессиональной деятельности, предусматривая квалификационные требования посредством регулирования и оценки на основе определенной совокупности показателей, критериев.

Принимая во внимание различия по уровню квалификации воспитателей, учителей, предусмотрено, что стандарт будет внедряться в оценку уровней квалификации работников образования постепенно.

Внедрение стандарта должно сопровождаться учетом как уровней квалификации воспитателей, педагогов, так и педагогических условий, в которых ими осуществляется деятельность профессионального характера.

В этой связи стандарт предусматривает особенности реализуемых в учреждении образования образовательных программ (образовательное учреждение с тем или иным уклоном - художественным, спортивным, предметным, школа, являющийся инклюзивной, и др.). Также предусмотрен учет школьной, региональной составляющей (к примеру, состав учащихся по национальной принадлежности, особенности деятельности педагога в городе, доминирование в регионе сельских школ, и др.).

По замечанию Г.С. Остапенко, Л.П. Брыкалиной, возможно дополнение федерального варианта документа внутренним стандартом образовательного

учреждения согласно особенностям образовательных программ, которые в нем реализуются [9, с. 84].

В процессе составления внутренних стандартов учреждения образования при наполнении школьной, региональной составляющих необходимы интегрированные творческие усилия экспертного сообщества, руководства, родителей, общественности, педагогов [40].

Стремление выработать единое мнение в обществе по вопросу о введении стандарта должно присутствовать при создании документа, его апробации, внедрении, от обсуждения проекта до определения сроков, в которые его следует внедрять [33].

## **2.2. Нормативные и правовые основания, регламентирующие использование профессионального стандарта педагога в условиях ФГОС**

Процесс развития общества и каждой из его сфер характеризуется изменениями, ориентированными на то, чтобы оптимизировать труд, повысить производительность, эффективность, развивать экономику и культуру для того, чтобы обеспечить рост качества жизни [77, с. 74].

В числе современных тенденций выступает стремление к стандартизации, в т.ч. применительно к качеству. Соответствующая тенденция проявляется в многообразных сферах осуществляемой человеком деятельности - в сфере услуг, производственной и торговой сферах, а также в сфере образования. Качественный уровень системы образования является определяющим с точки зрения уровня развития всех сфер жизни общества. [24, с. 9].

Требования в отношении качества системы образования, подготовки специалистов предусматриваются документами нормативного характера, международными и внутригосударственными [7].

Международные представлены международными стандартами качества серий ISO, EQUIS и др.[24, с. 10].

Применительно к качеству системы образования следует принимать во внимание вопросы, связанные с профессионализмом педагогов. Профессионализм выступает в качестве основного факта, от которого зависит, является ли процесс образования эффективным. Он определяет качество жизни и вектор развития общества [56, с. 279].

В качестве приоритетного направления реализуемой в области образования во время его модернизации политики выступает разработка показателей, позволяющих оценивать степень успешности деятельности, осуществляемой воспитателями и педагогами [43].

Необходимо, чтобы система оценивания осуществляемой воспитателями, педагогами деятельности, представляла собой фактор стимулирования каждого из учителей на то, чтобы достигать предусмотренные цели образования [52].

В качестве следствия тенденции к стандартизации качественных характеристик образования сформировалась необходимость в том, чтобы внедрить стандартные требования в отношении уровня квалификации педагогов, обеспечивающего возможность осуществления ими деятельности профессионального характера в сфере образования.

Соответствующий документ, реализуемый с начала 2015 г., ориентирован на то, чтобы активизировать развитие педагогов [51].

Стандарт представляет собой средство, позволяющее реализовывать стратегию образования на основе повышения качественного уровня образования, вывода его на международный уровень в современном обществе, в котором происходят динамичные изменения в экономической и социокультурной сферах [49, с. 129].

Данный документ предусматривает основные требования в отношении педагога, в отношении уровня квалификации педагога, определяющей успешность обучающихся., содействующие вовлечению педагога в решении вопросов, связанных с обеспечением роста качества образования.

Как отмечалось ранее, оценка современного общества, и такой его

сферы, как система образования, производится на основе определенных нормативных требований, предусматриваемых документами различных уровней [57].

Профессиональный стандарт выступает в качестве ведущего документа, регламентирующего готовность педагога к реализации целей образования и степень профессионализма педагогов. Соответствующий документ регулируется определенными нормативными документами различного уровня. В первую очередь следует отметить акты, относящиеся к федеральному уровню.

Видится необходимым более детально охарактеризовать юридический аспект воздействия федеральных нормативных актов, регулирующих внедрение стандарта осуществляемой педагогическими работниками деятельности.

Федеральный уровень управления системой образования в РФ представлен Минобрнауки, которое формирует государственную политику и нормативно-правовую регламентацию системы образования.

Минобрнауки также выполняет функции упраздненного Рособразвоания в виде предоставления перечня госуслуг, управления имуществом учреждений образования, исполнения в сфере образования, воспитания опеки, попечительства в отношении лиц, не достигших совершеннолетия, соцзащиты учащихся организаций образования [28].

Принятие федеральных нормативных актов в области образования осуществляется главой государства и высшим органом исполнительной власти РФ [50].

Связанные с надзором, контролем в указанной сфере функции реализуются Рособрнадзором. Осуществляемая данным органом деятельность, ориентирована на то, чтобы:

- подтверждать и нострифицировать документы об образовании;
- аккредитовывать, аттестовывать и лицензировать учреждения образования;

- аттестовывать выпускников учреждений образования;
- аттестовывать научных сотрудников и педагогов вузов.

В число присущих федеральным органам власти полномочий в области образования входят:

- установление требований в отношении осуществления всех уровней образования, и к подготовке педагогов, осуществляемой ими деятельности;
- утверждение ФГОС;
- разработка государственной политики в соответствующей сфере, ее реализация[11].

Принимая во внимание указанные обстоятельства, необходимо отметить потребность в строгом исполнении в РФ федеральных нормативно-правовых актов. Региональные и локальные нормативные документы должны составляться и внедряться согласно документам, относящимся к федеральному уровню.

Указанные в Приложении относящиеся к федеральному уровню нормативные документы обеспечивают внедрение профессионального стандарта деятельности педагогических работников.

В силу особенностей, присущих отдельным регионам. Возникает потребность в том, чтобы разрабатывать дополнительные документы регионального уровня.

Система образования на уровне регионов находится под управлением органов, осуществляющих исполнительную власть в виде министерств (экономики, труда, юстиции, образования и науки), региональных департаментов образования. На уровне муниципалитетов образованием управляют управления, департаменты и муниципальные отделы образования.

В соответствии с законодательством, данными органами власти регионального уровня реализуются определенные полномочия:

- утверждать документы об уровне квалификации и образовании педагогов;
- контролировать, осуществлять надзор в сфере образования в

отношении деятельности, организаций, осуществляющих деятельность образовательного характера в конкретном регионе (кроме вузов).

- проводить госаккредитацию деятельности учреждений, осуществляющих в соответствующем регионе деятельность образовательного характера (кроме организаций, указанных в пункте седьмом части первой статьи 6 ФЗ, регламентирующего образование).

- лицензировать деятельность, осуществляемую образовательными организациями в регионе (кроме вузов);

- контролировать деятельность, осуществляемую ОМСУ, управляющими сферой образования на соответствующей территории.

В число присущих региональным госорганам полномочиям в сфере образования входит разработка региональных программ, ориентированных на развитие образования, и их реализация.

Разработка подобных программ на уровне регионов должна основываться на учете присущих региону особенностей, являющихся этнокультурными, социальными, экономическими, демографическими, экологическими.

В число региональных нормативных документов, относящихся к внедрению регулирующей сферы образования стандарта входят документы, определяющие регламент предоставления госуслуги по аттестации педагогов. Они могут быть представлены положением, определяющим критерии оценки уровня квалификации педагогов в процессе проведения аттестации, положением по процедурам, формах аттестации работников учреждений образования, регламентом аттестации педагогов образовательных организаций (государственных, муниципальных), руководителей данных организаций, осуществляющих деятельность образовательного характера подведомственных учреждений [30].

В системе внедрения стандарта должны присутствовать и документы, относящиеся к локальному уровню, т.е. уровню осуществляющего образовательную деятельность учреждения [32, с. 69].

Все осуществляющие указанную деятельность организации составляют нормативные акты локального уровня, создание которых должно осуществляться исходя из содержания нормативных документов двух вышестоящих уровней [44]. Они представлены правилами, актами, инструкциями, положениями и др.

Необходимо отметить наличие локальных актов, которые должны быть в наличии в каждом учреждении образования. Существуют акты, являющиеся дополнительными, принимаемые в организации образования по усмотрению ее руководства.

Вне зависимости от того, каков тип локального акта, все подобные акты должны в обязательном порядке исполняться и работодателем, и работниками.

Возможность исключений существует лишь в случаях противоречия содержания документа законодательству РФ.

Регламентация отношений трудового и иного характера в учреждениях образования, которые непосредственно связаны с трудовыми, обеспечивается положениями трудового законодательства [70], законодательства, регламентирующего охрану труда, иными актами, в которых присутствуют нормы трудового права, коллективными соглашениями договорами, и нормативными актами локального уровня.

Администрацией образовательного учреждения принимаются локальные акты, в которых присутствуют нормы трудового права [44].

Принятие подобных актов осуществляется в рамках имеющейся у образовательной организации компетенции согласно трудовому законодательству и иным актам, содержащим нормы трудового права [71].

Несмотря на то, что в ТК РФ регламентирован порядок составления нормативных актов на локальном уровне, он не содержит четкого их определения. В ТК РФ не предусмотрен и перечень подобных актов.

Как полагает ряд специалистов [11; 36], в качестве локальных актов выступают внутренние документы нормативного характера, принятие которых осуществляется работодателем.

Подобные документы должны включать правила, относящиеся к трудовому процессу, трудовому поведению. Локальные нормативные акты ориентированы на то, чтобы их положения применялись неоднократно в отношении сотрудников.

Подобное понимание сущности локального акта видится ограничительным.

К числу основных документов, в которых предусмотрены правила поведения, может относиться и инструкция по охране труда, и правила внутреннего трудового распорядка.

Сущность локального акта является существенно более широкой.

Для того, чтобы сформулировать более точную дефиницию, необходимо учесть содержание статьи 8 ТК РФ.

В данной статье локальным актом назван документ, который предусматривает положения, относящиеся к трудовому праву.

Принятие документа осуществляет работодатель в рамках своей компетенции согласно законам и прочим нормативно-правовым актам, коллективному соглашению и договору. [71].

В отношении состава локальных актов в среде специалистов существуют различные мнения.

Так, в качестве подобных актов выступают правила внутреннего трудового распорядка, инструкция по охране труда, положения в отношении аттестации, оплаты труда, персональных данных и др.

Некоторые исследователи рассматривают в качестве локальных актов в т.ч. график отпусков, штатное расписание. Существует мнение, что к ним следует относить и приказы руководителя[36]

Относительно сферы применения профессионального стандарта педагога в образовательной организации должны присутствовать следующие локальные акты:

- трудовой договор (или эффективный контракт) между руководителем образовательной организации и педагогом;

- положение об оплате труда;
- порядок, формы и правила проведения аттестации;
- должностная инструкция учителя, педагога-организатора, педагога группы продленного дня и т.д.;
- номенклатура должностей образовательной организации;
- штатное расписание осуществления образовательной деятельности в организации;
- устав образовательной организации;
- основная образовательная программа образовательной организации;
- программа развития образовательной организации;
- коллективный договор;
- правила внутреннего распорядка трудовой деятельности;
- положение о конфликте интересов работника школы;
- локальные акты, которые направлены на нормативное сопровождение методической работы организации, положения по работе органов школьного самоуправления (совет педагогов, совет педагогического коллектива) [58].

Указанные выше документы федерального, регионального и локального уровней предусматривают нормативно-правовое сопровождение системы внедрения профессионального стандарта деятельности педагогических кадров как на всей территории РФ и ее субъектов, так и в рамках каждой образовательной организации.

Учитывая вышесказанное, можно резюмировать, что для полноценного и эффективного внедрения стандарта педагога в систему деятельности образовательной организации первым и обязательным этапом должно стать изучение нормативно-правовой базы и составление пакета документов локального уровня по вопросам перехода деятельности организации образования на систему работы согласно требованиям профстандарта учителя.

## **2.3 Содержание и актуальные проблемы внедрения и реализации профессионального стандарта педагога**

Содержание профессионального стандарта деятельности современного учителя составляют требования к обозначенным уровням квалификации работника системы образования, его сформированным компетенциям, умениям и системе знаний.

Рассмотрим подробнее указанные требования. Итак, профессиональным стандартом педагога указывается необходимость наполнения профессионального стандарта новыми компетенциями. К новым компетенциям, точнее обновленным требованиям к их наличию, отнесем:

- умение построения продуктивной работы с одаренными обучающимися [21];
- умения осуществлять работу в условиях работы по программам инклюзивного образования;
- осуществление работы с обучающимися, которые имеют проблемы с развитием.
- осуществление работы с девиантными, зависимыми, социально запущенными и социально уязвимыми обучающимися, которые имеют отклонения в своем поведении [79].

В области требований относительно обучения педагогов в стандарте выделен ряд требований. Так современный учитель, соответствующий занимаемой в образовательной организации должности должен:

1. Иметь в наличии документ, который подтверждает его высшее педагогическое образование, конкретизирует специализации и образовательный (при наличии – научный) уровень или степень. Педагоги, которые не оканчивали высших учебных учреждений профессионального педагогического образования, имеют среднее специальное образование могут работать в дошкольных образовательных организациях, а также осуществлять

профессиональную деятельность в системе начального общего образования при условии созданий для таких педагогов необходимых условий для получения высшего образования без отрыва от непосредственно реализуемой профессиональной деятельности.

2. Демонстрировать прочную систему знаний в области преподаваемого предмета, а также умение ориентироваться в современных программах обучения.

3. Уметь осуществлять планирование и проведение уроков, отвечающих актуальным требованиям, предъявляемым к их организации, уметь проводить самоанализ результативности учебных занятий [61].

4. Владеть набором дидактических форм и методов обучения, отвечающих актуальным тенденциям системы образования [39]. По мнению авторов стандарта, современный учитель должен преимущественно применять формы и методы, выходящие за рамки традиционных учебных занятий [58].

5. Использовать инновационные специальные подходы к организации обучения с целью включить в процесс образования всех обучающихся, а именно детей со специальными потребностями в образовании; одаренных обучающихся; школьников, для которых язык обучения (русский) не является родным; обучающихся с ограниченными возможностями и т.д [58].

6. Уметь производить объективную оценку знаний обучающихся посредством использования разных форм и методов контроля.

7. Обладать ИКТ-компетенцией [22].

В области осуществления воспитательной работы современный учитель относительно требований стандарта должен:

1. Компетентно владеть формами и методами осуществления воспитательной деятельности, применяя их как в рамках урочной, так и внеурочной деятельности. Данные методы должны включать владения методикой организации экскурсий, походов и экспедиций, и музейной педагогики.

2. Осуществлять эффективное регулирование поведения школьников для обеспечения безопасной среды обучения.

3. Эффективно управлять ученическими коллективами с целью вовлечения школьников в процесс обучения, воспитания и развития, мотивируя их к повышению уровня познавательной деятельности.

4. Уметь формулировать воспитательные цели, достижение которых способствует развитию личности обучающихся, независимо от их происхождения, способностей и характера; уметь непрерывно осуществлять поиск эффективных педагогических путей реализации поставленных воспитательных целей [5].

5. Уметь устанавливать четкие и объективные правила поведения обучающихся в классном коллективе в соответствии с уставом образовательной организации и правилами поведения в ней.

6. Оказывать всестороннюю помощь и поддержку в организации ученических органов самоуправления.

7. Уметь строить гармоничное и эффективное педагогическое общение с обучающимися, признавая их достоинство, понимая и принимая их [58].

8. Уметь раскрывать ценностный аспект учебного знания, передавать это понимание обучающимся.

9. Уметь проектировать и организовывать ситуации и мероприятия, которые направлены на развитие эмоционально-ценностной сферы обучающегося.

10. Уметь видеть, раскрывать и всецело реализовывать возможности различных видов деятельности обучающегося.

11. Уметь строить воспитательную деятельность с учетом культурных, половозрастных и индивидуальных особенностей обучающихся.

12. Уметь строить в коллективе общности обучающихся, родительской общественности и педагогов [29].

13. Уметь поддерживать конструктивные воспитательные усилия родительской общественности и обучающихся, владеть методами

привлечения семьи к решениям вопросов относительно процесса воспитания обучающегося [23].

14. Уметь сотрудничать и оказывать педагогическое воздействие на коллег и специалистов смежных профессий в решении воспитательных задач.

15. Уметь анализировать реальный психологический климат в классном коллективе, поддерживать в нем деловую, учебную, деятельностьную и дружелюбную атмосферу [58].

16. Уметь защищать достоинство и интересы обучающихся, помогать школьникам, которые оказываются вовлеченными в конфликтную ситуацию или неблагоприятные условия развития.

17. Поддерживать сформированные в образовательной организации традиции, уклад, атмосферу, внося в них собственный положительный вклад.

Третья часть анализируемого относительно его содержания документа посвящена указанию требований к личностным качествам и профессиональным компетенциям учителей, которые необходимы, по мнению разработчиков стандарта, для осуществления продуктивной развивающей деятельности. Так, согласно тексту стандарта, к личностным качествам и компетенциям современного учителя относят:

1. Готовность принимать всех обучающихся, независимо от их учебных возможностей, особенностей поведения, психического и физического состояния, оказывать профессиональную помощь любому обучающемуся [79].

2. Способность наблюдать и выявлять разнообразные проблемы обучающихся, которые связаны с особенностями их развития.

3. Способность оказывать индивидуальную помощь обучающимся посредством педагогических приемов.

4. Проявление готовности к взаимодействию с другими специалистами в рамках психолого-медико-педагогического консилиума.

5. Умение разбираться в документации специалистов, сопровождающих процесс образования (психологов, дефектологов, логопедов и т.д.).

6. Умение составлять программу индивидуального развития, обучающегося во взаимодействии с другими специалистами образовательной организации.

7. Владение специальными методиками проведения коррекционно-развивающей работы с обучающимися.

8. Умение видеть динамику развития обучающегося.

9. Умение защищать детей, которых не принимает классный коллектив.

10. Владение знаниями об общих закономерностях развития личности ребенка, психологических законов периодизации и кризисов его развития, возрастных особенностей детей [34]

11. Умение использовать психологические подходы, такие как: культурно-исторический, деятельностный и развивающий и другие.

12. Умение проектировать психологически безопасную и комфортную образовательную среду, проводить профилактику форм насилия в образовательной организации [58].

13. Умение осуществлять психолого-педагогическое сопровождение образовательных программ, в том числе программ дополнительного образования, во взаимодействии с психологом, социальным педагогом и другими специалистами [6].

14. Владение основными приемами психодиагностики личностных характеристик и возрастных особенностей школьников, осуществление посредством взаимодействия с психологом мониторинга их личностных характеристик [67].

15. Умение составить психолого-педагогическую характеристику личности обучающегося при поддержке специалистов, сопровождающих образовательных процесс.

16. Умение разрабатывать и реализовывать индивидуальные программы развития обучающихся с учетом их личностных и возрастных особенностей.

17. Умение формировать и развивать УУД, идеалы и ценности социального поведения, навыки поведения в сфере виртуальной реальности,

навыки межкультурного взаимодействия и толерантность и т.д.

18. Владение психолого-педагогическими технологиями, в частности инклюзивными, которые необходимы для работы с различными типами и социальными группами обучающихся [68].

19. Умение формировать детско-взрослые сообщества, знание их социально-психологических особенностей и закономерностей развития [58].

20. Знание основных закономерностей семейных отношений, позволяющих эффективно работать с родительской общественностью [29].

В четвертой и пятой структурных частях документа раскрываются требования к уровню сформированности профессиональным компетенциям педагогов начального и дошкольного общего образования с учетом специфики социальных, психофизиологических, возрастных особенностей контингента обучающихся. В приложениях к документу более подробно раскрывается видение авторов стандарта относительно психолого-педагогических требований и составляющих ИКТ-компетенций современного педагога.

Учитывая все вышесказанное мы можем сказать что, профессиональный стандарт педагога – это сравнительно новый нормативный документ, созданный с целью, с одной стороны, освободить педагогов от выполнения дополнительной деятельности, отвлекающей их от непосредственной педагогической работы, творчества и новаторства, а с другой, в то же время, контролировать и регламентировать работу учителей, оценивать уровень их квалификации со всеми вытекающими обстоятельствами, такими как оплата рабочего времени, уровень нагрузки и другими аспектами. Так, профессиональный стандарт, регламентирующий деятельность педагогов, считают рамочным документом, определяющим основные требования к квалификации педагогов.

Внедрение стандарта регламентируется нормативными документами федерального, регионального и локального уровней, которые, с одной стороны, сопровождают документ, а с другой, контролируют адекватность его использования.

Федеральная рамка документа может дополняться и региональными требованиями, которые учитывают социокультурные, демографические и другие особенности субъекта РФ (наличие мегаполисов или районов с преобладанием сельского населения, этнических, экономических особенностей и т.д.), которые накладывают специфику на деятельность учителя и систему образования в целом.

Также описываемый документ, который признан открытым, может дополняться и внутренним стандартом образовательной организации с учетом специфики реализуемых в конкретной школе образовательных программ (инклюзивная школа, учреждение с определенным направлением, школа предметного уклона т.д.).

Профессиональный стандарт деятельности педагогических кадров является уровневый документом, так как в нем учтена специфика работы педагогов в учреждениях разного уровня: дошкольного, начального, основного и среднего общего образования.

Принимая в учет важность таких предметов, как математика и русский язык, в системе школьного образования, а также вынесение их в качестве обязательных предметов для ЕГЭ для каждого выпускника всех школ на территории страны, в приложениях к тексту стандарта отдельно выделены профессиональные стандарты учителя указанных предметов.

Описываемый в контексте данного исследования документ соответствует структуре профессиональной деятельности учителя, а именно: обучению, воспитанию и развитию обучающегося, что отражено в разделах стандарта. В соответствии со стратегией современного образования стандарт подает также требования к психолого-педагогическим компетенциям учителя, наличие которых должно помочь педагогу в решении актуальных профессиональных задач современности.

Документ выдвигает требования не только к профессиональным, но и к личностным качествам педагога, которые, по нашему мнению, являются неотделимыми от его компетенций, необходимых для полноценной

реализации профессиональной деятельности в современных условиях. Так, основным личностным качеством педагога в стандарте выделено следующее – готовность учить всех без исключения обучающихся, вне зависимости от их склонностей, способностей, особенностей развития, ограниченных возможностей.

В документе дифференцированы квалификационные уровни деятельности педагога, соответствующие квалификационным категориям. В стандарте выделены такие уровни, как «учитель», «учитель со стажем», «учитель-методист», «учитель-наставник». В документе представлены требования к компетенциям, знаниям, умениям, а также к уровню образования педагога по каждому из указанных уровней.

Создание и внедрение описываемого в данном исследовании документа направлено на осуществление таких функций, как:

- преодоление технократического подхода в системе оценки труда учителя;
- обеспечение координированного роста свободы творчества педагога и его ответственности за результаты своей профессиональной деятельности;
- мотивирование учителя (воспитателя) на непрерывное повышение собственной квалификации.

При переходе образовательной организации на систему работы согласно положениям описываемого документа, следует, непременно, проводить информационно-разъяснительную работу с коллективом, причем на всех его уровнях, а также с родительской общественностью и обучающимися. Эта деятельность должна быть направлена на изучение самого стандарта (его содержания и требований к квалификационным уровням педагогического труда), а также сопровождающих его нормативно-правовых документов федерального, регионального и локального уровней для полноценного, адекватного и эффективного внедрения профессионального стандарта деятельности педагогических работников в систему работы образовательной организации.

Для того чтобы выявить актуальные проблемы, связанные с внедрением и реализацией профессионального стандарта педагога, было разработано и проведено социальное исследование.

Социальное исследование представляет собой анкетирование (приложение Б), состоящее из восемнадцати вопросов, открытого и закрытого характера. Целевой группой исследования являлись педагоги общеобразовательных школ (преимущественно МАОУ СШ № 150) имеющие практический опыт работы в сфере образования. В ходе анкетирования было опрошено 40 педагогов.

Большинство опрошенных представители женского пола – 75 %, мужского пола – 25 %. Возрастная граница респондентов выглядит следующим образом: от 21 года до 57 лет. Таким образом, по половому признаку большинство опрошенных педагогов являются лицами женского пола, а что касается возраста опрошенной группы, то средний возраст опрашиваемой группы составил 32 года.

Среди опрошенных педагогов 5 % имеют среднее профессиональное образование, 35 % имеют высшее образование (бакалавриат), 45 % же процента опрошенных специалистов имеют высшее образование (специалитет). И еще 15 % имеет высшее образование (магистратура). То есть, можно заметить то что, практически половина опрошенных получали педагогическое образование еще в рамках специалитета, до перехода педагогических ВУЗов на Болонскую систему.

В следующем вопросе респондентам нужно было указать свой профессиональный педагогический стаж, в среднем стаж опрошенной группы составляет девять лет, минимальный стаж 8 месяцев – максимальный 35 лет. Можно отметить, что средний стаж опрошенных педагогов не велик. Это значит, что в сфере образования все же имеются молодые кадры, начинающие специалисты и в не малом количестве.

Далее респондентам было предложено ответить на вопрос о соответствии их квалификации занимаемой должности. 45 % опрашиваемых

ответили, что их квалификация полностью соответствует их занимаемой должности, 30 % опрошиваемых ответили, что их квалификация выше, чем требуется для занимаемой ими должности. 15 % респондентов посчитали, что их квалификация немного ниже, чем требуется, такой же процент опрошиваемых затруднились ответить. Исходя из этого можно сделать вывод, что более половины респондентов считают, что они достаточно квалифицированы для своей занимаемой должности.

Следующим вопросом нашей анкеты был о том, как часто респонденты проходят курсы повышения квалификации. 5 % опрошиваемых ответили, что ни разу еще не проходили курсы повышения квалификации за время их работы в школе. 2,5 % процента ответили, что проходят в год более двух курсов повышения квалификации. 47,5 % ответили, что проходят в год два раза курсы повышения квалификации. 30 % респондентов ответили что проходят в год одни курсы повышения квалификации. 15 % ответили, что проходят курсы повышения квалификации реже, чем один раз в год. Таким образом, можно сделать вывод что институт повышения квалификации педагогов в нашем регионе достаточно развит.

Далее респондентам предлагалось ответить на группу вопросов связанных со знанием особенностей организации работы, с определенной группой обучающихся (одаренные дети, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети с задержкой психического развития). Подавляющее большинство опрошенных педагогов (более 85 %) ответили, что знают особенности работы с данными группами обучающихся. Исходя из этого, можно сказать что педагоги, работающие в современных школах, преимущественно, знают особенности работы с определенными, узкими группами обучающихся.

В следующем вопросе мы спросили, владеют ли наши респонденты ИКТ компетенциями, необходимыми и достаточными для планирования, реализации и оценки образовательной работы. 95 % опрошенных педагогов ответили, что владеют данными компетенциями, остальные 5 % ответили что

владеют этими компетенциями не в полной мере. Исходя из этого можно сказать, что уровень владения ИКТ – компетенциями современных педагогов достаточно высок для выстраивания эффективного образовательного процесса.

Следующий вопрос, на который было предложено ответить нашим респондентам, касался частоты использования ИКТ на своих уроках. 75 процентов ответили, что часто используют ИКТ на своих уроках, 17,5 процентов педагогов ответили что редко используют ИКТ на уроках, остальные 7,5 процентов никогда не используют ИКТ на своих уроках. Полученные сведения могут свидетельствовать о том, что ИКТ широко применяется на современных уроках.

Далее опрашиваемым специалистам было предложено ответить на вопрос: знают ли они что такое профессиональный стандарт педагога. 90 процентов опрошенных ответили, что они знают о профессиональном стандарте педагога. Остальные 10 процентов респондентов ответили, что знают, что такое профессиональный стандарт лишь частично. Исходя из этого, мы можем сказать, что вся опрошенная группа педагогов знает, так или иначе, что такое профессиональный стандарт педагога.

Следующий вопрос анкеты, на который мы предложили ответить педагогам, касался пользы профессионального стандарта педагога для современной сферы образования. 75 процентов опрошенных ответили, что профессиональный стандарт педагога полезен для образовательной сферы. 25 процентов респондентов затруднились ответить на данный вопрос. Таким образом, можно сказать, что практикующие педагоги зачастую считают полезным исследуемый нами документ.

В следующем вопросе нашей анкеты, мы попросили респондентов ответить, считают ли они что, период дистанционного обучения должен повлиять на содержание профессионального стандарта педагога. 10 процентов респондентов ответили, что нужно переработать профессиональный стандарт, выделить в нем отдельный блок, связанный с дистанционны и или смешанным

обучением. 60 процентов опрошенных ответили, что можно добавить несколько аспектов, кардинальных изменений не нужно. 15 процентов педагогов ответили что то временное явление , которое никак не отразится на дальнейшем осуществлении педагогической деятельности и его не надо отображать в содержании профессионального стандарта. Так же 15 процентов респондентов затруднились ответить. Анализируя ответы на данный вопрос, можем сказать, что большинство прошедших опрос педагогов, считают, что период дистанционного обучения должен быть отражен в профессиональном стандарте.

В следующем вопросе мы предложили опрашиваемым педагогам, основываясь на их личном опыте, а также на опыте коллег и общей ситуации в школах нашего региона, дать оценку эффективности внедрения и реализации профессионального стандарта педагога. Для оценивания была представлена шкала от 1 до 5. Где единица был равен суждению, что профессиональный стандарт на базе образовательной организации реализуется лишь формально. А оценка 5 обозначала суждение: Профессиональный стандарт вполне эффективен, видны существенные изменения. Среднее значение шкалы склонялось к цифре 2, что может означать низкую оценку эффективности реализации и внедрения профессионального стандарта в образовательной организации.

Далее стоял вопрос о том, существуют ли проблемы в системе внедрения и реализации профессионального стандарта педагога на данный момент. 65 процентов респондентов ответили, что проблемы существуют. 20 процентов педагогов ответили, что проблем нет. 15 процентов затруднились ответить на данный вопрос. Исходя из этого можем сделать вывод что сфера организации внедрения и реализации профессионального стандарта педагога не без проблемная, к тому же эти проблемы замечают непосредственно практикующие учителя.

На вопрос, «Как Вы считаете, какие главные проблемы испытывает система внедрения или реализации профессионального стандарта на данный

момент» были получены следующие ответы:

- «несоответствие реальной практической, педагогической деятельности учителя с деятельностью, нормативно закреплённой в профессиональном стандарте»;

- «требования локальных актов организаций не всегда соответствуют профессиональному стандарту»;

- «в связи с тем, что наша организация испытывает недостаток сотрудников, иногда на работу принимают специалистов, которые недостаточно квалифицированы, несмотря на требования профессионального стандарта»;

- «считаю, что некоторые мои коллеги не соответствуют требованиям профессионального стандарта, хотя и работают уже долгое время»;

- «зачастую те курсы повышения квалификаций, на которые отправляют от нашей школы бесплатно, являются не слишком актуальными, полезными, интересными. Действительно эффективные курсы, как повышения квалификации, так и переподготовки стоят денег, которые зачастую приходится оплачивать своими денежными средствами»;

- «после того как ввели профессиональный стандарт появилось много вопросов на предмет того, как его внедрять и в принципе применять к тому, или иному специалисту, но вот к кому обратиться по данным вопросам? большая проблема»;

- «отсутствие каких-либо поясняющих, оценочных материалов по сфере профессиональных стандартов»;

- «имеющиеся профессиональные стандарты не охватывают всю сферу образования»;

- «внедрение и дальнейшая реализация профессионального стандарта педагога, по моему мнению, процесс очень форсированный и формальный. Написали приказ, утвердили комиссию внутреннего аудита и все на этом, непосредственно с педагогическим составом никто не работает, а сам документ это как раз таки предполагаемая помощь нам, учителям»;

-«отсутствие в профессиональном стандарте трудовой функции, которая бы раскрывала профессиональную деятельность педагога в условиях дистанционного обучения»

- «отсутствие закрепленных положений в профессиональном стандарте педагога, касающихся оценки труда педагогов».

Таким образом, группа опрошенных специалистов высказала свое мнение по поводу возникших и возникающих проблем, касающихся внедрения и реализации профессионального стандарта педагога. Исходя из полученных ответов, можно сказать, что за время действия профессионального стандарта накопилось много не решенных проблем, в основном они связаны с непониманием специалистами области применения профессионального стандарта в поле своей практической деятельности. Данные проблемы можно разделить на несколько групп:

- проблемы нормативно-правового характера;
- проблемы методологического характера;
- личностно-профессиональные проблемы специалистов;
- проблемы отсутствия информационного обеспечения деятельности.

Предложения по усовершенствованию деятельности образовательных организаций, осуществляемой в рамках профессионального стандарта:

Проблему, связанную с отсутствием понимания между разработчиками профессионального стандарта и практиками, которые в свою очередь и внедряют профессиональные стандарты в образовательных организациях, можно решить при помощи налаживания непосредственного контакта между учеными и государственными служащими (разработчиками) и педагогами-практиками. Выстраивание таких контактов позволит сторонам договариваться, находить компромиссы в решении споров о необходимости и ненужности того или иного аспекта в профессиональном стандарте. Практикующие специалисты будут иметь возможность обратить внимание разработчиков на моменты, которые наиболее часто не стыкуются с практикой. При реализации данного предложения можно также пересмотреть

и внести поправки в профессиональный стандарт педагога и возможно модернизировать или дополнить его. Мы считаем, что при выстраивании данного сотрудничества, нужно оставить попытки угодить вышестоящим органам, а докладывать действительность. И не просто результаты (сухие цифры и показатели) но и сами методы, и способы внедрения и реализации.

Следующую проблему, связанную с отсутствием методических рекомендаций по применению профессиональных стандартов, можно решить посредством разработки методических рекомендаций и материалов, касающихся внедрения и регулирования профессиональных стандартов. Обобщить наиболее положительный опыт внедрения профессиональных стандартов в регионах, который бы мог послужить примером успешного применения профессиональных стандартов и механизмом оценки своей деятельности. Обеспечить методическое сопровождение внедрения профессиональных стандартов с помощью, проведения семинаров, форумов и круглых столов с участием разработчиков, и практикующих педагогов. Результатом взаимодействия и передачи опыта во время данных мероприятий может стать создание большой практической и теоретической базы, которая в свою очередь могла стать толчком к созданию нового журнала, в котором бы публиковались научные статьи, обновления в законодательстве и передовой опыт применения профессиональных стандартов.

Проблему, связанную с тем, что с появлением профессионального стандарта, специалисты, которые уже длительное время работали в сфере образования, перестали отвечать требованиям занимаемой должности, то есть не имели необходимых знаний и навыков для выполнения своих трудовых функций, можно решить так, что при внедрении профессионального стандарта в организации, ответственные за внедрение и регулирование профессионального стандарта должны создать условия и подготовить необходимый единый курс повышения квалификации который будет применяться в образовательной организации при переходе на профессиональный стандарт. Это позволит педагогам со стажем не отставать

от своих молодых коллег в плане компетенций и навыков, в частности ИКТ-компетенций.

Следующая проблема, связанная с тем, что поле действия профессионального стандарта педагога не охватывает всю сферу образования. Для решения данной проблемы нужно проводить модернизацию профессионального стандарта педагога, и охватывать не только базовые, имеющиеся трудовые функции, но и адаптировать профессиональный стандарт под реалии, в которых на данный момент приходится работать. Нам кажется, что необходимо отразить в дальнейших, модернизированных версиях профессионального стандарта новые трудовые функции, которые будут касаться реализации профессиональной деятельности в условиях смешанного и дистанционного обучения, а также отражать требования новой стратегии воспитания в РФ до 2025 года, и рекомендаций для классных руководителей. Конкретные инструкции по модернизации можно получить как раз, из выстроенного диалога между разработчиками и практиками. Одним из способов решения данной проблемы видится утверждение нового профессионального стандарта педагога, его своевременная актуализация и адаптация под запросы общества, сферы образования, а также самих педагогов в частности. В дополнении можно добавить, что непосредственная привязка ФГОС ВО к профессиональному стандарту педагога даст положительный результат. То есть, если те знания и умения, которые прописаны в профессиональном стандарте педагога, будут даваться студентам еще во время их обучения в университете во время семинарских, лекционных занятий, а также во время прохождения практики в образовательных организациях и иных учреждениях которых студенты педагогических ВУЗов проходят практику на первых курсах. Знания, полученные в университете и на практике, помогут сформировать у будущего педагога представления о работе, ввести его в курс дела до того как он начнет вести официальную трудовую деятельность. Таким образом, мы получим квалифицированного специалиста, подготовленного по образовательным стандартам и полностью

соответствующего профессиональному стандарту, который будет отвечать всем требованиям работодателей (т.е. директоров образовательных учреждений) тем самым это поможет облегчить решения проблемы кадрового кризиса в сфере образования.

Итак, было проведено социальное исследование, целью которого было выявления проблем, связанных с внедрением, регулированием и реализацией профессионального стандарта педагога, по мнению практикующих педагогов, работающих в образовательных организациях. Была выявлена необходимость пересмотра и модернизации имеющегося на данный момент профессионального стандарта педагога. Такого стандарта, который бы отвечал всем актуальным требованиям общества в целом и образовательной сферы в частности.

## **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Образовательная сфера в современном российском обществе имеет достаточно важную роль. Это обосновывается тем, что согласно Конституции Российской Федерации, каждый гражданин имеет право на образование, а также тем, что от образования и воспитания нынешних детей, зависит будущее нашей страны.

Учитывая важность сферы образования, образовательных организаций, которые функционируют в ней, стоит понимать, что представителями данной сферы являются в первую очередь педагоги. Чем лучше они осуществляют свою профессиональную деятельность, тем развитее представляется сфера образования.

Современное образовательный процесс постоянно находится в динамичном развитии, запросы общества не стоят на месте, это требует от педагогов постоянно адаптироваться, совершенствоваться профессионально и нравственно. Потребность постоянного поддержания высокого уровня профессионализма среди педагогов послужило толчком к повсеместному процессу профессионализации сферы образования.

Одним из возможных инструментов контроля и урегулирования такого процесса как профессионализация выступает профессиональный стандарт, документ в котором нормативно закреплены минимальные требования, предъявляемые педагогам, необходимые знания и умения для эффективной реализации своих трудовых функций во время организации образовательного процесса. Профессиональные стандарты пришли на смену устаревшим классификаторам, которые потеряли актуальность и не успевали за постоянно появляющимися на рынке труда профессиями.

Важным сопутствующим профессиональному стандарту документом является профессиограмма, в которой содержатся общие сведения о профессиональной деятельности, квалификационные требования, предъявляемые к специалисту, необходимые знания и умения.

Исходя из результатов нашей работы мы можем сказать что, профессиональный стандарт педагога - относительно молодой нормативно-правовой акт, разработанный, с одной стороны, контролировать деятельность педагогов отгораживая их от выполнения дополнительных обязанностей, которые выступают преградой перед исполнением ими непосредственно педагогической работы, творчества и новаторства, а с другой, в то же время, регламентировать и координировать профессиональную деятельность педагогов, давать оценку уровню их квалификации со всеми сопряженными обстоятельствами, такими как оплата труда педагога, количество педагогической нагрузки и так далее. Так, профессиональный стандарт, который регламентирует деятельность педагогов, считают документом рамочным, документом, который определяет основные требования к квалификационному уровню учителей.

При переходе образовательной организации на систему работы согласно положениям профессионального стандарта, следует, конечно же, проводить информационно-разъяснительную работу с педагогическим коллективом, а также с родителями обучающихся и непосредственно обучающимися. Эта деятельность должна быть направлена на изучение самого стандарта (его сущности, содержания, требований к квалификационным уровням педагогов), а также сопровождающих его нормативно-правовых актов федерального, регионального и локального уровней для полноценного, эффективного и лишённого формализма внедрения профессионального стандарта педагогических работников в систему работы образовательной организации.

Сфера внедрения и реализации профессиональных стандартов, на данный момент, не лишена проблем. Благодаря анализу источниковой базы и проведенному исследованию, нам удалось выделить некоторую группу проблем этой сферы, а также предоставить рекомендации по решению данных проблем в нашей работе.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. European Social Charter - Электронный ресурс. Режим доступа: <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/035>. Дата обращения: 05.05.2021.
2. Records of the General Conference, 11th session, Paris, 1960: Resolutions – Электронный ресурс. Режим доступа: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000114583.locale=en>. Дата обращения: 05.05.2021.
3. Universal Declaration of Human Rights – Электронный ресурс. Режим доступа: <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>. Дата обращения: 05.05.2021.
4. Ангеловский, А. А. Профессионализация личности. Социальные агенты первичной и вторичной профессионализации / А. А. Ангеловский // Сибирский педагогический журнал. – 2011. - №2. - С. 70-80.
5. Антонова, А. В. Профессиональный стандарт педагога: новые требования и квалификационные характеристики современного учителя / А. В. Антонова, И. М. Клименко // Педагогическое образование в России. – 2014. – № 6. – С. 81–86.
6. Ардатова, Ю. С. Взаимодействие школьного психолога и учителя в рамках школьной психологической службы / Ю. С. Ардатова, З. Г. Исаева // Международный журнал экспериментального образования. 2014. – № 6–1. – С. 73
7. Байденко, В. И. Болонский процесс: структурная реформа высшего образования Европы. / В. И. Байденко, М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, Российский Новый Университет, 2002.
8. Балымов, И. Л. Теоретическая модель коммуникативной профиограммы социального работника / И. Л. Балымов, В. А. Парамонова // Сетевой журнал. – 2017. - №2. – С. 34-40.

9. Барылкина, Л. П. Проблемы введения и реализации ФГОС и профессионального стандарта педагога / Л. П. Барылкина, Г. С. Остапенко // [Перспективы науки и образования](#). – № 1 (13). – 2015 С. 81–86.
10. Безниско Е.Д. Самообразование как условие. – Электронный ресурс. Режим доступа: <http://dissers.ru/1raznoe/1/3755-3-beznisko-elena-dmitrievna-samoobrazovanie-kak-uslovie-lichnostno-professionalnogo-rosta-uch.php>. Дата обращения: 09.05.2021.
11. Беспалов, М. В. Государственная политика и правовое регулирование в сфере образования и системе образовательных услуг в современной России / М. В. Беспалов, В. А. Котенев, А. В. Кузьмин, Т. В. Ряховская // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. – 2014. – № 12 (140). – С. 132–140.
12. Болдина, М. А. Формирование профессиональной компетентности будущего специалиста социальной работы / М. А. Болдина // Проблемы формирования профессионализма специалистов социальной работы: межвузовский сборник научных трудов. – 2012. - №1. – С. 60-63.
13. Бондаревская, Е. В. Педагогическая культура как общественная и личная ценность / Е. В. Бондаревская // Педагогика. - 2015. - № 3. - С. 37–43.
14. Венжик, Т. В. Причины снижения престижа профессии школьного учителя / Т. В. Венжик, И. В. Евтягина // Актуальные вопросы развития профессионализма педагога в современных условиях: Материалы международной электронной научно-практической конференции, в 4-х томах, Донецк, 01–31 октября 2019 года. – Донецк: Истоки, 2019. – С. 33-37.]
15. Выпрямкина, И. Б. Психолого-педагогическая компетентность учителей гимназических классов: динамика, развитие, оценка при аттестации : диссертация кандидата психологических наук : 19.00.07. / И.Б. Выпрямкина, – Москва, 2004. – 186 с.
16. Деркач А.А. Акмеология: Учебное пособие / под ред. А.Деркач, В. Зазыкина. - СПб.: Питер, 2013. – 256 с.

17. Джумаева, Н. Э. Педагогические термины и понятия. / Н. Э. Джумаева, А. Р. Сохибов. – КАРШИ, 2014. – 70 с.
18. Журавлев, В. И. Методология педагогики / В. И. Журавлев // Педагогика. Теория и системы. – М.: Педагогическое агентство, 2015.
19. Зеер, Э. Ф. Компетентностный подход как методологическая позиция обновления профессионального образования / Э. Ф. Зеер // Вестник учебно-методического объединения по профессиональному образованию. – 2005. – № 1 (37) – С. 5–12.
20. Зеер, Э. Ф. Психология профессионального развития / Э. Ф. Зеер. - М.: Академия. 2015. – 240 с.
21. Зенкова, Т. С. Инновационные подходы в работе с одаренными детьми в условиях реализации ФГОС / Т.С. Зенкова // Вестник Тамбовского университета. Серия: Естественные и технические науки. – № 2, т.19. – 2014. – С. 626–627
22. ИКТ-компетентность в профессиональном стандарте педагога [Текст] : учебно-методическое пособие / М-во образования Саратовской обл., Гос. автономное учреждение доп. проф. образования «Саратовский обл. ин-т развития образования» ; [сост.: Н. А. Бем и др.]. – Саратов : ГАУ ДПО «СОИРО», 2015. – 47 с.
23. Исмаилова, З. А. Роль организации эффективного взаимодействия учителей и родителей в создании успешного учебно-воспитательного процесса / З. А. Исмаилова // Эксперимент и инновации в школе. – № 1. – 2011. – С. 33–36.
24. Калинина, Е. Ю. Нормативно–правовое обеспечение перехода на федеральные государственные образовательные стандарты третьего поколения / Е. Ю. Калинина. // Universum: Вестник Герценовского университета. – № 5. – 2011. – С. 9–13.
25. Козырева О.А. «Концепции профессионального развития» // Начальная школа плюс До и После. 2008. № 5. С. 1–5.
26. Колесникова, Е.М. Воспитатели и учителя об условиях труда и

организационной поддержке // Вестник Института социологии. 2017. №1. –  
Электронный ресурс. Режим доступа:  
<https://cyberleninka.ru/article/n/vospitateli-i-uchitelya-ob-usloviyah-truda-i-organizatsionnoi-podderzhke>. Дата обращения: 01.05.2021.

27. Коптелов, А. В. Профессиональное развитие педагогов в условиях введения Федеральных государственных образовательных стандартов общего образования / А. В. Коптелов, А. В. Машуков // Современные проблемы науки и образования - 2012. - № 6. - С.1-9.

28. Котенев, В. А. Государственная политика в области образования в России на современном этапе / В. А. Котенев, А. В. Кузьмин // Ученые записки Тамбовского отделения РoСМУ. – № 3. – 2015. – С.7–11

29. Кошкиенко, И. В. Взаимодействие педагогов и родителей как социальная и психолого-педагогическая проблема / И. В. Кошкиенко // Знание. Понимание. Умение. – № 1. – 2011. – С. 209–212

30. Краевский, В. В. Повышение квалификации педагогических кадров / В. В. Краевский // Педагогика. 1992. – №7–8. С. 55–58.

31. Крохин, А. Г. Об изменении отношения работодателя к коммуникабельности как к требованию к молодому специалисту на рынке труда / А. Г. Крохин, Д. В. Башмаков // Вестник Московского государственного областного университета. - 2017. - №2. – С. 106-113.

32. Кудрина, Е. Л. Компетентностный подход как парадигма подготовки специалистов в сфере культуры и искусства / Е. Л. Кудрина,

33. Кузнецов, А. А. Проблемы оценки достижения требований образовательных стандартов / А. А. Кузнецов // Образовательные стандарты и контроль качества образования. Вологда, 1996. – С.60–66.

34. Кузьмина, Н. В. Профессионализм педагогической деятельности. / Н. В. Кузьмина, А. А. Реан, СПб, 1993. – 223 с.

35. Кунц Л.И. Некоторые аспекты психологического сопровождения профессионального становления личности в вузе. – Электронный ресурс.

Режим доступа: [http://totem.edu.ru/index.php?option=com\\_content&task=view&id=584&Itemid=30](http://totem.edu.ru/index.php?option=com_content&task=view&id=584&Itemid=30). Дата обращения: 10.05.2021.

36. Лазарев, В. С. Проекты локальных актов по введению федеральных государственных образовательных стандартов второго поколения / В. С. Лазарев // Инновационные проекты и программы в образовании. – № 4. – 2010. – С. 9–15.

37. Лазуто, К. О. Половозрастные особенности взаимосвязи между личностной эмпатией, альтруизмом и эгоизмом / К. О. Лазуто, С. А. Махин // Ученые записки Крымского федерального университета имени В.И. Вернадского. Социология. Педагогика. Психология. – 2016. - №4. – С. 105-113.

38. Лебедев, Б. Л. Социальная работа в России: теория, история, общественная практика / Б. Л. Лебедев. – Москва : Союз, 2017. – 346 с.

39. Лебедева, Н.Н. Инновационные методы в образовательном процессе / Н.Н. Лебедева // Вестник Волгоградского государственного университета. Серия 10: Инновационная деятельность. – № 3. – 2008. – С. 28–31

40. Макет профессионального стандарта (вторая редакция, утв. распоряжением Президента РСПП от 06 сентября 2012 г. № 10–РП).

41. Маркова, А. К. Психологические критерии и ступени профессионализма учителя / А. К. Маркова// Педагогика. - 1995. - № 6. - С. 53–63.

42. Махотин, Д. А. Критерии оценки педагогической деятельности на языке компетенций и компетентностей: предложения по созданию профессионального и образовательного стандартов педагога. / В.В. Рябов, Ю.В. Фролов, Д.А. Махотин – М.: НИЦ «Инженер», 2007.

43. Мелехин, В. А. Механизмы разработки профессиональных стандартов педагогических работников / В.А. Мелехин // Человек и образование.– 2013. – № 3 (36) – С. 43–48.

44. Методические рекомендации по изменению локальных нормативных актов образовательной организации в связи с внедрением

профессионального стандарта «Педагог» [Текст] / Д. В. Дыдзинская, Л. Е. Курнешова ; Департамент образования г. Москвы, Гос. авт. образовательное учреждение высш. образования г. Москвы «Московский ин-т открытого образования». – Москва : ГАОУ ВО МИОО, 2015. – 35 с.

45. Миронова, М. Н. Попытка целостного подхода к построению модели личности педагога / М. Н. Миронова // Вопросы психологии. - 2018. № 1.- С.44-54.

46. Митина, Л. М. Профессиональное развитие и здоровье педагога: проблемы и пути решения / Л. М. Митина // Вестник образования России. – 2015. - № 7. – С.48-58.

47. Митина, Л. М. Психология труда и профессионального развития педагога: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / Л. М. Митина. - М.: Академия, 2014. - 320 с.

48. Мусина-Мазнова, Г. Х. Субъективные факторы успешного профессионального карьерного становления / Г. Х. Мусина-Мазнова // Проблемы формирования профессионализма специалистов социальной работы: межвузовский сборник научных трудов. – 2012. - №1. – С. 29-35.

49. Назарова, С. И. Экспертиза качества педагогического образования на основе профессионального стандарта педагога / С. И. Назарова // Человек и образование. – № 1 (42). – 2015. – С. 129–134

50. О мероприятиях по реализации государственной социальной политики : указ Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 г. № 597.

51. Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» приказ Мин-ва труда и соц. защиты РФ от 18 октября 2013 г. № 544н: зарегистрирован Минюстом 06.12.2013 г.: рег. № 30550 – Рос. Газета: Документы.

52. Оганезова, Л. М. Аттестация педагогических кадров и профессиональный стандарт педагога – новые подходы / Л. М. Оганезова // Муниципальное образование: инновации и эксперимент. – 1. – 2015. С. 9–14

53. Огоновская, И. С. Пространство педагогической креативности и факторы ее ограничения / И. С. Огоновская // Образование и наука. – № 1. – 2013. – С. 3–18

54. Официальный сайт агентства труда и занятости населения Красноярского края – Электронный ресурс. Режим доступа: <https://trud.krskstate.ru/professiograms/detail/238940d7-1e53-432a-a89e-6d2ceceb11f3>. Дата обращения: 01.05.2021.

55. Панова, Н. В. Роль личностного развития педагога в профессиональном благополучии / Н. В. Панова // Мир науки, культуры, образования. - 2011. - № 2 (27). – С. 118- 121.

56. Петунин, О. В. Компетенции учителя в свете требований профессионального стандарта педагога / О. В. Петунин // Символ науки. – № 6. – 2015. – С. 278 – 280

57. Профессионализм современного педагога [Текст] : методика оценки уровня квалификации педагогических работников : [монография] / [А. В. Карпов и др.] ; под науч. ред. В. Д. Шадрикова. – Москва : Логос, 2011. – 166 с.

58. Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»: утвержден Приказом Минтруда России от 18 октября 2013 г. № 544н .

59. Профессиональный стандарт «Педагог» как инструмент управления профессиональным развитием педагога [Текст] : учебно-методический комплект / Гл. упр. образования и молодежной политики Алтайского края, Краевое гос. бюджетное учреждение доп. проф. образования «Алтайский краевой ин-т повышения квалификации работников образования», Федеральная стажировочная площадка «Улучшение качества

государственно-общественного упр. образованием на основе его децентрализации и распределенности» ; [сост.: Т. В. Падалко]. – Барнаул : КГБУ ДПО АКИПКРО, 2015. – 51 с.

60. Профессиональный стандарт педагога как инструмент обеспечения качества образования [Текст] : нормативные документы, статьи, методические материалы / М-во образования и науки Удмуртской Республики, АОУ ДПО УР «Ин-т развития образования» ; под общ. ред. Е. Р. Блиновой. – Ижевск : АОУ ДПО УР ИПО, 2015. – 82 с.

61. Профессиональный стандарт педагога. Индивидуальный образовательный маршрут педагога как инструмент овладения новыми профессиональными компетенциями. Презентации [Текст] / сост.: Г. В. Цветкова, Г. А. Ястребова. – Волгоград : Учитель, сор. 2014. – 39 с.

62. Прусова, Н. В. Психология труда: конспект лекций / Н. В. Прусова. – Москва: Ессмо, 2017. – 160 с.

63. Рекомендация ЮНЕСКО - МОТ о положении учителей 1966 г. Электронный ресурс. Режим доступа: <http://www.unesdoc.unesco.org/images/0016/001604/160495r.pdf>. Дата обращения: 05.05.2021.

64. Рогов, Е. И. Личность учителя: теория и практика. / Е. И. Рогов, – Ростов н/Д: Феникс, 1996. 512 с.

65. Сериков, В. В. О подготовке учителя в соответствии с требованиями стандарта профессиональной деятельности педагога / В. В. Сериков // Известия Волгоградского государственного педагогического университета. – № 6 (91). – 2014. – С. 8–13.

66. Синенко, В. Я. Профессионализм учителя / В. Я. Синенко // Педагогика. -1999,-№5.-С. 45-51.

67. Синченко, Т. Ю. Диагностическая деятельность учителя как специфический вид познания / Т. Ю. Синченко // Личность в деятельности и общении. – Ростов на Дону, 1997, – С.173–193.

68. Смолонская, А. Н. Психолого-педагогические подходы к исследованию сформированности социальных компетенций у особых детей / А.Н. Смолонская // Вестник Костромского государственного университета им. Н.А. Некрасова. Серия Гуманитарные науки: Педагогика. Психология. Социальная работа. Акмеология. Ювенология. Социокинетика. – № 1. Т. 19. – 2013. – С. 122–125.

69. Татаринцева Юлия Алексеевна изменения профессиональных функций учителя в современной школе // Проблемы современного образования. 2020. №1. – Электронный ресурс. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/izmeneniya-professionalnyh-funktsiy-uchitelya-v-sovremennoy-shkole>. Дата обращения: 01.05.2021.

70. ТК РФ, Статья 5. Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права. Электронный ресурс. Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/a841e9eba9f6a64a663eccde223009b49b6a0464](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/a841e9eba9f6a64a663eccde223009b49b6a0464). Дата обращения: 07.05.2021.

71. ТК РФ, Статья 8. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. Электронный ресурс. Режим доступа: <http://www.trudkod.ru/kommentarii/chast-1/razdel-1/glava-1/st-8-tk-rf>. Дата обращения: 07.05.2021.

72. Трудовые отношения. Регулирование труда педагогических работников : сборник нормативных актов и судебных постановлений : с правовым комментарием / [сост. М. Н. Микушиной]. – Новосибирск : Сибирское унив. изд-во, 2008 (Новосибирск : Тип. Сибирского университетского изд-ва). – 445 с.

73. Ушинский, К. Д. Педагогические сочинения, в 6 т., / К. Д. Ушинский – т. 2. – М., Педагогика, 1989. – 528 с.

74. Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» - Электронный ресурс. Режим доступа: <http://www.consultant.ru>. Дата обращения: 07.05.2021.

75. Федюнина, С. М. Толерантность в поликультурном обществе XXI

века: миф или возможность сохранения цивилизации? / С. М. Федюнина // Вестник Поволжского института управления. – 2015. – №2. – С. 102-109.

76. Философия: энциклопедический словарь / под ред. А. А. Ивина. М.: Гардарики, 2004. – 1072 с.

77. Фролов, Ю. В. Профессиональный стандарт педагога с точки зрения компетентностного подхода / Ю.В. Фролов // Справочник заместителя директора школы. 2009. № 6 (июнь).

78. Хакимзянов, Р. Н. Модель эмоциональноволевой компетентности субъекта служебной деятельности / Р. Н. Хакимзянов // Теория и практика общественного развития. – 2013. – №11. – С. 137-139.

79. Хитрюк, В. В. Готовность педагога к работе с «особым» ребенком: модель формирования ценностей инклюзивного образования / В.В. Хитрюк // Вестник Балтийского федерального университета им. И. Канта. – № 11. – 2013. – С. 72–79

80. Хмелев, П. В. Анализ трудового поста менеджера / П. В. Хмелев, Н. Л. Хмелева // Экономика туризма. – 2016. - №1. – С. 69-76.

81. Цай А.В. Психологические особенности развития профессионализма // Профессиональная ориентация. 2017. №2. – Электронный ресурс. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/psihologicheskie-osobennosti-razvitiya-professionalizma>. Дата обращения: 03.05.2021.

82. Шакуров Р.Х. Творческий рост педагога. М., 1985. 80 с.

83. Швецова, Н. А. Профессиональная компетентность учителя в образовательном процессе / Н. А. Швецова // Муниципальное образование: инновации и эксперимент. – 2012. – № 3. – С. 77–79.

84. Шунков А.В. // Профессиональное образование в России и за рубежом. – № 2 – 14. – 2014. С. 69–75.

Яровых Юлия Владимировна Карьерный рост педагога: типологизация, проблемы, перспективы // Вестник ТГПУ. 2014. №5 (146). – Электронный ресурс. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/kariernyy-rost-pedagoga->

[tipologizatsiya-problemy-perspektivy](#). Дата обращения: 03.05.2021.

#### **Термины и определения относительно профессионального стандарта педагога**

**Квалификация педагога** отражает уровень профессиональной подготовки педагога и его готовность к труду в сфере образования. Квалификация педагога складывается из его профессиональных компетенций.

**Профессиональная компетенция** – способность успешно действовать на основе практического опыта, умения и знаний при решении профессиональных задач.

**Профессиональный стандарт педагога** – документ, включающий перечень профессиональных и личностных требований к учителю, воспитателю, действующий на всей территории Российской Федерации.

**Региональное дополнение к профессиональному стандарту** – документ, включающий дополнительные требования к квалификации педагога, позволяющие ему выполнять свои обязанности в реальном социокультурном контексте.

**Внутренний стандарт образовательной организации** – документ, определяющий квалификационные требования к педагогу, соответствующий реализуемым в данной организации образовательным программам.

**Ключевые области стандарта педагога** – разделы стандарта, соответствующие структуре профессиональной деятельности педагога: обучение, воспитание и развитие ребенка.

**Профессиональная ИКТ-компетентность** – квалифицированное использование общераспространённых в данной профессиональной области в развитых странах средств ИКТ при решении профессиональных задач там, где это необходимо.

**Аудит** – систематический, независимый и документируемый процесс получения свидетельств аудита и их объективного оценивания в целях установления степени выполнения требований.

**Внутренний аудит** – аудит, осуществляемый самой организацией или другой организацией от её имени для внутренних целей. Например, внутренний аудит может быть проведен для подтверждения результативности системы менеджмента или оценки квалификации работников, а также оценки соответствия предъявляемым к ним профессиональным требованиям.

**Внешний аудит** – аудит, проводимый независимой от образовательной организации стороной. Внешний аудит может быть осуществлён надзорными органами или организациями, представляющими интересы потребителей.

## Анкета

*Уважаемые коллеги!*

*Данное исследование проводится с целью выявления актуальных проблем внедрения и реализации профессионального стандарта педагога в образовательной организации. Из предложенных вариантов ответов на вопросы необходимо выбрать такой, который совпадает с Вашей точкой зрения.*

*Если ни один из представленных вариантов не совпадает с Вашим мнением – запишите свой ответ в свободных строках.*

*Результаты опроса будут представлены в обобщенном виде.*

*1. Ваш пол:*

-Мужской

-Женский

*2. Ваш возраст? \_\_\_\_\_*

*3. Имеется ли у Вас высшее педагогическое образование?*

-Нет, только среднее-профессиональное (педагогическое)

-Да, бакалавриат(педагогическое)

-Да, специалитет(педагогическое)

-Да, магистратура(педагогическое)

-Другое: \_\_\_\_\_

*4. Ваш педагогический стаж ? \_\_\_\_*

*5. Как Вы считаете, насколько Ваша квалификация соответствует занимаемой Вами должности?*

-Полностью соответствует

-Выше, чем требуется

-Ниже, чем требуется

-Другое: \_\_\_\_\_

*6. Как часто Вы проходите курсы повышения квалификации (различного профиля) ?*

-Еще не доводилось

-Реже, чем один раз в год

-Один раз в год

-Два раза в год

-Чаше, чем два раза в год

-Другое: \_\_\_\_\_

*7. Знаете ли Вы особенности организации работы с одаренными детьми?*

-Да

-Частично

-Нет

-Другое: \_\_\_\_\_

8.Знаете ли Вы особенности работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья?

-Да

-Частично

-Нет

-Другое: \_\_\_\_\_

9.Знаете ли Вы особенности работы с детьми с задержкой психического развития?

-Да

-Частично

-Нет

-Другое: \_\_\_\_\_

10.Владеете ли Вы ИКТ-компетенциями,необходимыми и достаточными для планирования,реализации и оценки образовательной работы?

-Да

-Частично

-Нет

-Затрудняюсь ответить

-Другое: \_\_\_\_\_

11.Как часто Вы применяете на уроке ИКТ?

-Часто

-Редко

-Никогда

-Другое: \_\_\_\_\_

12.Как Вы думаете, повлиял ли период дистанционного обучения на осуществление Вашей профессиональной деятельности?

-Да, повлиял существенно

-Повлиял, но не существенно

-Нет, практически ничего не изменилось

-Затрудняюсь ответить

-Другое: \_\_\_\_\_

13.Знаете ли Вы, что такое профессиональный стандарт педагога ?

-Да

-Частично

-Нет

*14.Как Вы считаете, полезен ли профессиональный стандарт педагога для современной сферы образования?*

-Да

-Нет

-Затрудняюсь ответить

-Другое: \_\_\_\_\_

*15.Как Вы думаете, должен ли повлиять период дистанционного обучения на содержание профессионального стандарта педагога?*

-Да, нужно переработать профстандарт, выделить отдельный блок связанный с дистанционным\смешанным обучением

-Да, можно добавить несколько аспектов, кардинальных изменений не нужно

-Нет, это временное явление , которое никак не отразится на дальнейшем осуществлении педагогической деятельности

-Затрудняюсь ответить

-Другое: \_\_\_\_\_

*16.Основываясь на Вашем личном опыте, а также на опыте Ваших коллег и общей ситуации в школах нашего региона, дайте оценку эффективности внедрения и реализации профстандарта. От одного до пяти где:*

1-профстандарт на базе ОО реализуется лишь формально;

5 - стандарт вполне эффективен, видны существенные изменения.

\_\_\_\_\_

*17.По Вашему мнению существуют ли проблемы в системе внедрения и\или реализации профстандарта педагога на данный момент?*

-Проблемы есть

-Проблем нет

-Затрудняюсь ответить

-Другое \_\_\_\_\_

*18.Как Вы считаете, какие главные проблемы испытывает система внедрения и\или реализации профстандарта на данный момент (опишите одну или несколько).*