

## **Роль профессионального стандарта в управлении персоналом.**

Средняя школа №30 - микрорайонообразующая, в ней учатся почти 1200 учеников и работает более 100 педагогических сотрудников.

Для того чтобы соответствовать быстрому темпу изменений, руководителю школы необходимо не только реагировать на новые вызовы, но и прогнозировать опережающие действия и инициативы.

В этой ситуации единственным потенциалом, который, во-первых, лежит в поле управления директора, во-вторых, реально влияет на изменения в школе, стал потенциал кадровый. Именно от учителя, его **желания, убеждений, квалификации и компетентности** зависит развитие возможностей школы.

В концепции профессионального стандарта учителя мы читаем: «Готовность к переменам, мобильность, способность к нестандартным трудовым действиям, ответственность и самостоятельность в принятии решений – все эти характеристики относятся к педагогу».

В Проекте «Российское образование 2020» сказано: «Профессиональное образование заключается в подготовке квалифицированного, конкурентоспособного, компетентного, ответственного работника, свободно владеющего своей профессией».

Мы нашли единственную возможность развития ресурса своих кадров: создание условия для признания успеха учителя в ситуации перемен. Заставить педагога развиваться нельзя, значит необходимо **смоделировать развивающую среду, в которой инициатива и активность станут естественной формой профессионального поведения.**

Известный консультант по вопросам руководства, по организационному управлению Стивен Кови считал, что людьми нельзя управлять, их можно только направлять.

Одним из управленческих механизмов мы считаем повышение квалификации педагогических кадров через изменение структуры методической работы.

С 2013 года в нашей школе действует областная экспериментальная площадка по моделированию профессионально-развивающей среды педагога. Научный руководитель площадки - к.псих.н., доцент, заслуженный учитель РФ, проректор по инновационной деятельности.

Прежде всего, мы определили ключевые кадровые проблемы:

- потребность в кадрах, способных профессионально развиваться;
- несоответствие профессионально-личностных компетенций учителя современным требованиям, заложенных в профстандарте педагога.

Целью работы по развитию учреждения мы видим в изменении профессиональной ментальности учителя со знаниевой парадигмы на деятельностную. Отсюда практические задачи:

- формировать у сотрудников готовности к изменениям, способности принять дискомфорт как атрибут развития;
- обеспечить ситуацию успеха для педагога.

Программным документом по решению этих задач стала Программа развития учреждения «Школа формирования успеха».

Например, новой процедурой управления персоналом мы считаем организацию внутришкольной системы повышения квалификации педагогического персонала.

Разработаны и апробированы в ходе экспериментальной площадки программы по тьюторскому сопровождению как новому виду образовательной деятельности на 72 часа. Обучено в рамках корпоративного обучения 42 сотрудника. Обучение по программе «Практические приемы использования современных образовательных технологий в условиях внедрения ФГОС нового поколения» на 36 часов прошли 35 сотрудников.

Особенностью этих программ является решение в ходе обучения внутренних корпоративных профессиональных задач, которые заложены в профессиональных действиях стандарта.

При этом возникают «вертикальные» объединения учителей и руководителей. Среди которых:

- Школа наставничества.

- Школа молодого педагога. В рамках школы проводится учеба молодых специалистов, прежде всего по изучению дидактических основ урока. В тексте профессионального стандарта это относится к выполнению общепедагогических функций. Среди семинаров, посвященных этой проблематике: «Дидактические основы интегрированных уроков в начальных классах», «педагогическое проектирование на уроке», «Учебно-методические материалы для учителей как инструмент профессиональной деятельности в соответствии с требованиями ФГОС общего образования», «Использование компонентов информационной образовательной среды в рамках урока», «Технология работы с электронными учебниками».

- Проблемные группы: педагогов-участников профессиональных конкурсов, педагогов, занимающихся с одаренными детьми, педагогов-новаторов

- Творческая группа «Инициатива»

Ближайшая зона развития: стажировочные площадки на базе других ОУ.

За последние три года в школе успешно работают 16 молодых специалистов, из них 5 специалистов – учителя англ. языка, 2 учителя информатики, 2 - математики, 7 учителей нач. школы. Проблемы молодых специалистов решаются не только за счет внутрикорпоративной системы обучения, но и за счет сотрудничества с педагогическим колледжем, ТГУ им. Державина. В частности мы получаем консультационную поддержку от кафедры иностранных языков, кафедры управления персоналом.

Большую помощь в организации внутришкольной системы повышения квалификации оказывает институт повышения квалификации. Трудовая функция «Развивающая деятельность», изложенной в профстандарте, требует от педагога специальных знаний в области психологии. Сегодня школе необходимы специалисты, способные профессионально работать с детьми с ОВЗ, синдромом гиперактивности и недостатка внимания. Отсюда необходимость освоения новых психолого-педагогических технологий, помощь в овладении которых нам оказывают специалисты кафедры педагогики и психологии. За последний год 47 педагогических сотрудников школы прошли соответствующее обучение в том числе по программе «Современные технологии инклюзивного обучения детей».

За последние два года мы получили заметные **результаты инициативы педагогов**. Среди них участие и победы в **профессиональных конкурсах**:

✓ Областной конкурс среди педагогов доп. образования «Сердце отдаю детям» 2013. Призер

✓ Областной конкурс педагогов, реализующих программы спецдисциплин. 2013г. Победитель.

✓ Областной конкурс на лучшую организацию работы по патриотическому воспитанию. Призер

✓ Областной конкурс «Библиотека года- 2013». Призер

✓ Областной конкурс профмастерства 2013. Призер

✓ Городской конкурс молодых специалистов «Начало». 2013 г.

Призер.

✓ Городской конкурс «Учитель года». Лауреат в номинации.

Особые успехи в конкурсных процедурах школа имеет в рамках управленческих конкурсов. В течение года административная команда школы представляла аналитические материалы, эссе, а я как руководитель

школы школы публично представляла образовательное учреждение в следующих образовательных событиях:

второе место в областном конкурсе «Лидер в образовании - 2014», первое место в областном этапе конкурса ВПС «Мои инновации в образовании», победу в этапе Всероссийского конкурса «Директор школы - 2014». Конкурсная инициатива и активность в мероприятиях управленческого уровня – один из механизмов мотивации персонала на изменение и повышения имиджа школы в глазах социальных заказчиков.

Одновременно являюсь лектором в группе по обучению современным технологиям.

Конкурсную активность отражает **статистика** за последний учебный год: мы имеем *12 дипломов* Международного уровня, *38 дипломов* Всероссийского уровня, *52 диплома* областного уровня.

Следующим количественным показателем работы мы считаем заметное увеличение качества **аттестационных продуктов**: всего в школе аттестовано 86% сотрудников, среди них на высшую категорию – 14 педагогов, на первую – 32 педагога. Количество аттестованных сотрудников только за последний год повысилось на 7,2%.

Известно три вида управления людьми - силой, идеологией и с помощью денег.

При этом кадровой политикой современной школы управляет **поощрительная функция денег** практически безальтернативно.

На сегодняшний день в нашей школе существенно увеличилась доля дополнительных образовательных услуг. Трудовая функция педагога, зафиксированная в профстандарте, связана у наших учителей, в том числе, с разработкой программ дополнительного образования. Учителя не просто научены принципам разработки подобных программ, но и являются победителями профконкурсов. Например, наш преподаватель технологии – победитель областного конкурса педагогов, реализующих программы спецдисциплин (о нем я говорила выше). Программа позволяет расширить курс технологии экономическими основами предпринимательства, что формирует у ребят необходимые сегодня практиконаправленные и междисциплинарные знания.

Организация платных образовательных услуг – это задача руководителя, которая, с моей точки зрения, требует большого **мотивационного начала**. С одной стороны проблема «перезагрузки мозгов», сопряженная с изменением профессиональных ценностей. С другой стороны задача «продьюсирования» своих учителей.

Здесь меня ожидал бонус, незанесенный в ожидаемые результаты кадровой работы: **доверие сотрудников**. Коллектив от пассивного безразличия, затем сочувствия и отстраненной поддержки перешел к **активной заинтересованности в изменениях и личному доверию к руководителю**. Умение управлять финансовыми потоками и экономическая предприимчивость оказались продуктивной политикой и привели к быстрому повышению роста мобильности кадров.

Другой из возможных путей решения задачи инициативного управления кадрами в школе – развитие **ресурса малой проектной группы**.

Если вчера потенциал организации был суммой ресурсов отдельных педагогов, то сегодня привычная формула суммы единиц не работает. Необходимо научиться использовать возможности командного взаимодействия, руководителю - научиться формулировать конкретные задачи перед командой.

Происходит перераспределение полномочий, ответственности, функций подчинения. Но и результат работы очевиден.

В направлении «продажи» проектов мы заметно преуспели: в прошлом учебном году в школе начали реализацию 6 новых проектов, которые направлены на использование нового поколения образовательных ресурсов и перспективу развития школы в ситуации свободной конкуренции. В инвестиционных конкурсных проектах мы заработали более 170 тыс. руб.+ 600 тыс. (проект «ШАГ») Сумма не столь значительная по весу для большой школы, но очень значительная по статусу. Мы заработали ее совместной профессиональной инициативой. Среди проектов последнего года: «Создание информационно-библиотечного комплекса», «Организация центра патриотического воспитания микрорайона «Пехотка», «Развитие системы детско-юношеского спортивного туризма».

Таким образом, главным результатом работы с педагогами мы считаем профессиональные изменения, предполагающие:

- динамику личностного развития педагогов;
- достаточную сформированность базовых компетентностей и функциональной грамотности педагогов;
- способность быть тьютором.

Кроме того, среди качественных результатов осознание педагогическим коллективом значимости действий, направленных на качественное изменение практики образования.