



Проекты профессиональных стандартов педагогов и менеджеров образования

**Фролов Ю.В.,
проректор ГБОУ ВПО МГПУ**

**<http://comp-mgpu.ru>
comp-center@mail.ru**



Предназначение проектов проф.стандатов руководителей и педагогов

Проф. стандарт предназначен для:

- установления и поддержания единых требований к содержанию и результатам деятельности руководителя;
- повышения уровня мотивации руководителей к профессиональному развитию;
- проведения процедур оценки квалификаций (компетенций, результатов деятельности) и общественно-профессиональной сертификации руководителей образовательных организаций;
- разработки рекомендаций к требованиям по подготовке бакалавров и магистров в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами высшего профессионального образования (далее ФГОС ВПО) и образовательными программами вузов, разработанными на основе ФГОС ВПО по педагогическим и управленческим направлениям;
- разработки требований к образовательным программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки руководителей и лиц, включенных в резерв на должности руководителей;
- разработки требований к процедурам сертификации образовательных программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки руководителей и лиц, включенных в резерв на должности руководителей;.



Предназначение проектов проф.стандратов

- разработки требований к процедурам общественно-профессиональной аккредитации образовательных организаций, реализующих дополнительные профессиональные образовательные программы и программы высшего профессионального образования;
- создания учебно-методических материалов, определяющих порядок и методы оценки результатов обучения по образовательным программам подготовки, переподготовки и повышения квалификации руководителей и лиц, включенных в резерв на должности руководителей;
- решения задач в области управления человеческими ресурсами, а именно: разработки процедур и соответствующих руководящих документов по оценке деятельности руководителей и специалистов, включенных в резерв на руководящие должности; отбора, подбора и аттестации действующих руководителей и лиц, включенных в резерв на занятие должностей руководителей; планирования программ профессионального развития, обучения и карьерного роста руководителей и лиц, включенных в резерв; разработки систем стимулирования руководителей, а также должностных инструкций



Положение о профессиональном стандарте

Утверждено Распоряжением Президента РСПП № РП-46 от 28 июня 2007 г.

вид трудовой деятельности – составная часть области профессиональной деятельности, образованная целостным набором **трудовых функций** и необходимых для их выполнения компетенций

единица профессионального стандарта – структурный элемент профессионального стандарта, содержащий развернутую характеристику конкретной **трудовой функции**, которая является целостной, завершенной, относительно автономной и значимой для данного вида трудовой деятельности;

трудовая функция – составная часть вида трудовой деятельности, представляющая собой интегрированный и относительно автономный набор **трудовых действий**, определяемых бизнес-процессом и предполагающий наличие необходимых компетенций для их выполнения



Проект проф.стандарта руководителя: термины и определения

единица профессионального стандарта – структурный элемент профессионального стандарта, содержащий развернутую характеристику квалификации руководителя, а именно: профессиональных качеств и результатов деятельности;

компетенция – способность руководителя следовать определенным стандартам поведения (критерий того, как должна быть выполнена работа, деятельность);

профессиональные качества – это демонстрируемые характеристики личности руководителя (квалификация, знания, особые личностные качества, важные для профессиональной деятельности), которые определяют эффективное выполнение работы по управлению образовательной организацией;



Проект проф.стандарта руководителя: термины и определения

профессиональные качества – это демонстрируемые характеристики личности руководителя (квалификация, знания, особые личностные качества, важные для профессиональной деятельности), которые определяют эффективное выполнение работы по управлению образовательной организацией;

результаты деятельности – измеримые показатели эффективности деятельности руководителя за отчетный период;

эффективность работы – это подход к управлению персоналом, при котором одновременно оценивается и то, как выполняется работа, и то, что достигается по итогам выполнения работы



ПАСПОРТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА:

Квалификационный уровень

Виды трудовой деятельности по
квалификационным уровням .



Структура проф.стандарта руководителя

КАРТОЧКА ВИДА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ:

Возможные наименования должностей;

Обобщенное описание выполняемой деятельности ;

Возможное место работы ;

Условия деятельности ;

Требования к профессиональному образованию и обучению ;

Требования к знаниям руководителя ;

Требования к практическому опыту работы и др.



Структура проф.стандарта руководителя

Перечень единиц профессионального стандарта :

Показатели квалификации;

Общепрофессиональные компетенции

Отраслевые компетенции

Личностные компетенции

Социальные компетенции (компетенции социального взаимодействия)

Результаты деятельности руководителя .



Личностные компетенции

Проявлять лидерские качества

Проявлять нацеленность на достижение результата

Стремиться к личностному развитию и самореализации

Демонстрировать эмоциональную устойчивость



Результаты деятельности руководителя

группы показателей :

- Качество образования
- Кадровые ресурсы учреждения
- Социальная работа
- Стратегические вопросы деятельности учреждения



Группа показателей: Социальная работа

Динамика численности контингента по учреждению (по состоянию на 1 сентября) по отношению к средним показателям по округу

Динамика количества учащихся учреждения, состоящих на учете в ПДН, в текущем учебном году по сравнению с предыдущим учебным годом

Травматизм учащихся в учреждении по сравнению с предыдущим учебным годом и др. (прописаны через индикаторы)



Структура проф. стандарта

ВИДЫ СЕРТИФИКАТОВ, ВЫДАВАЕМЫХ НА
ОСНОВЕ НАСТОЯЩЕГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА

РАЗРАБОТЧИКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
СТАНДАРТА

Организации, принявшие участие в
обсуждении настоящего профессионального
стандарта

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ



I. Применения обратной связи 360 градусов в управлении персоналом ОУ



Ожидаемые и неожиданные результаты

Ожидаемые результаты (высокий уровень самосознания, изменение поведения)	Неожиданные результаты (нехватка знания о себе)
<i>Зоны развития</i> (поведение, которое необходимо улучшить)	<i>Разногласия</i> (участник считает свое поведение удовлетворительным, остальные с ним не согласны)
<i>Сильные стороны</i> (все видят хорошую работу участника и его взаимодействие с другими людьми)	<i>Скрытые силы</i> (другие респонденты оценивают участника выше, чем он сам себя)

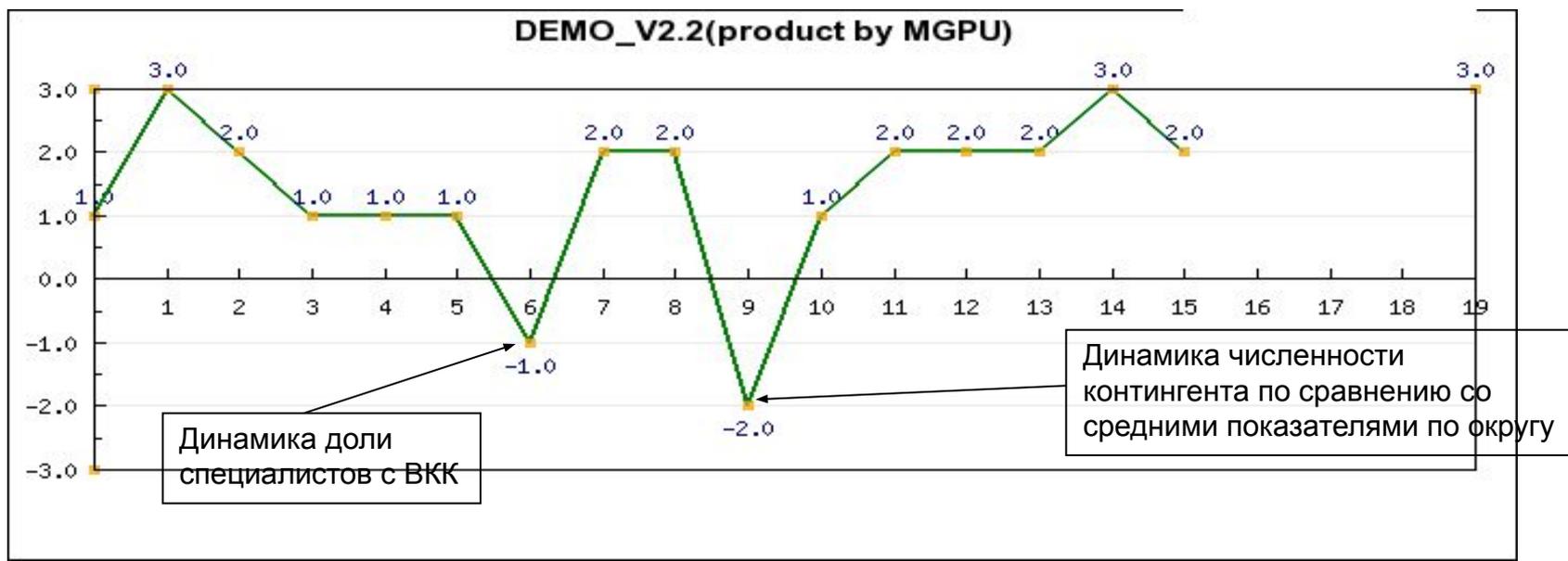
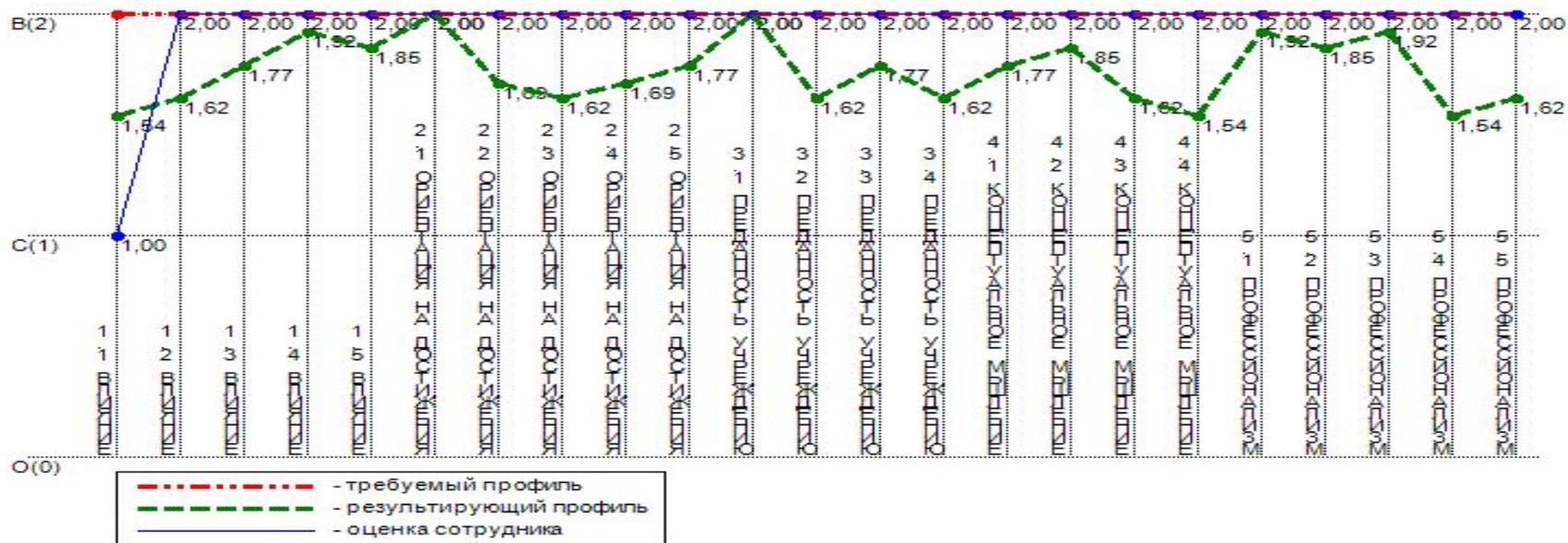


**Исследование в октябре – ноябре 2009 г.
(по состоянию на 6.11.09)**

1. Самооценка руководителя и результаты его деятельности

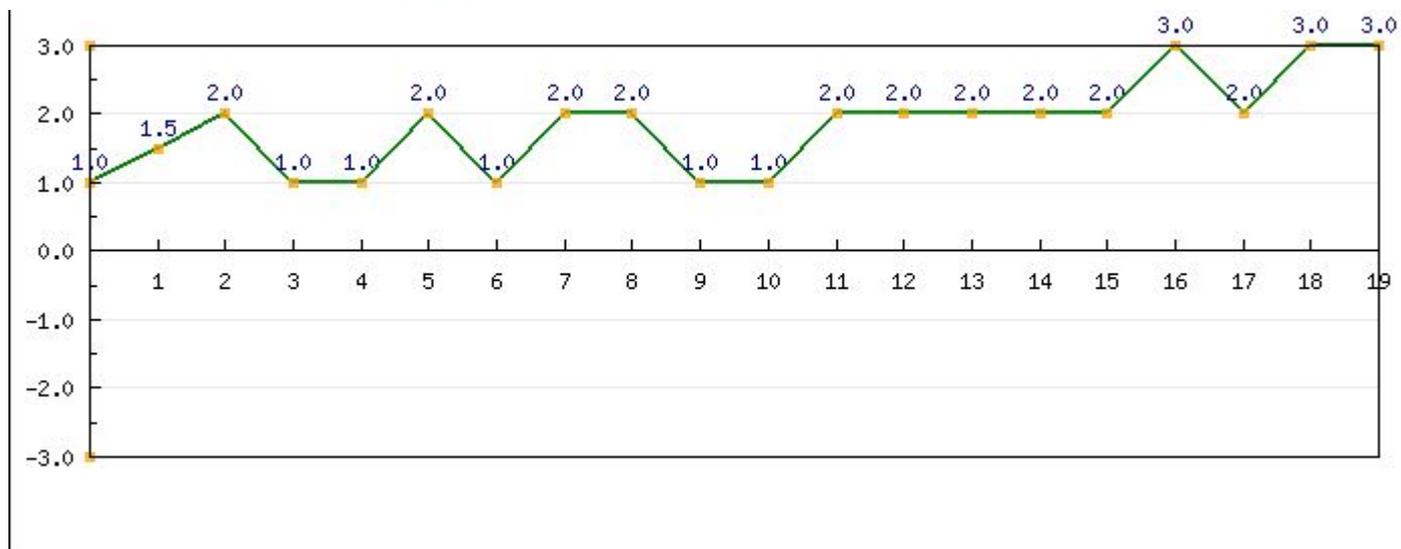
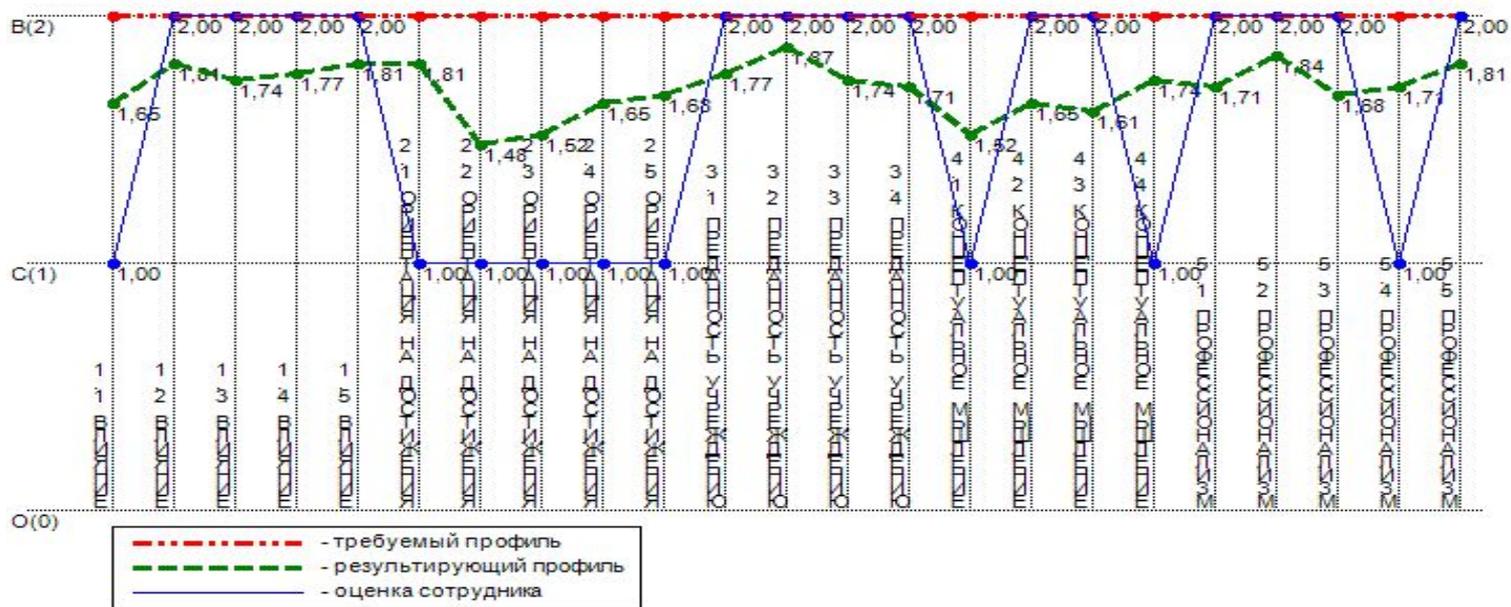


Пример профиля поведенческих компетенций руководителя (вариант - разногласия) и профиль результатов его деятельности





Пример профиля поведенческих компетенций руководителя (вариант – скрытые силы) и профиль результатов его деятельности





Исследование в октябре – ноябре 2009 г. (по состоянию на 6.11.09)

Выводы по разделу 1

Завышенная самооценка ни во всех случаях гарантирует достижение стабильных результатов в управленческой деятельности.

В то же время компетенция *«уверенность в себе»* является важной *в зависимости от ситуации*, она проявляется в удовольствии от выполнения трудных задач, в желании ставить под сомнение действия более высокого по рангу руководителя, в принятии личной ответственности за неудачу, в намерении повысить качество исполнения (*EQ: отражение асертивности - способности открыто выражать свои мысли и чувства, быть твердым и защищать свою точку зрения*)



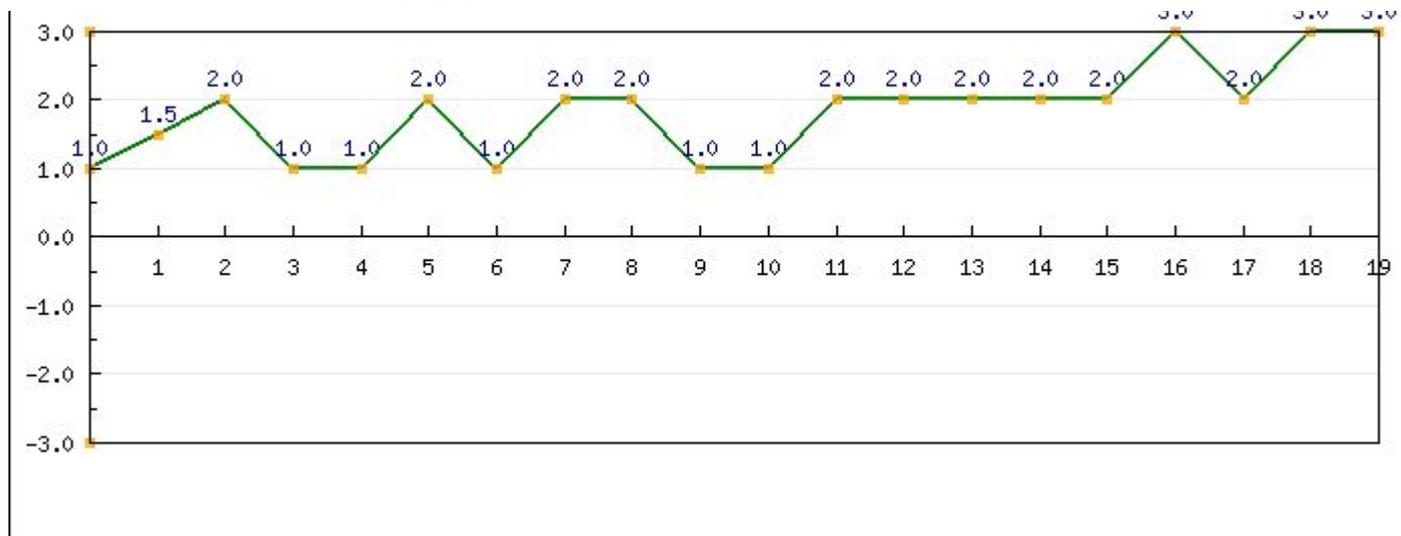
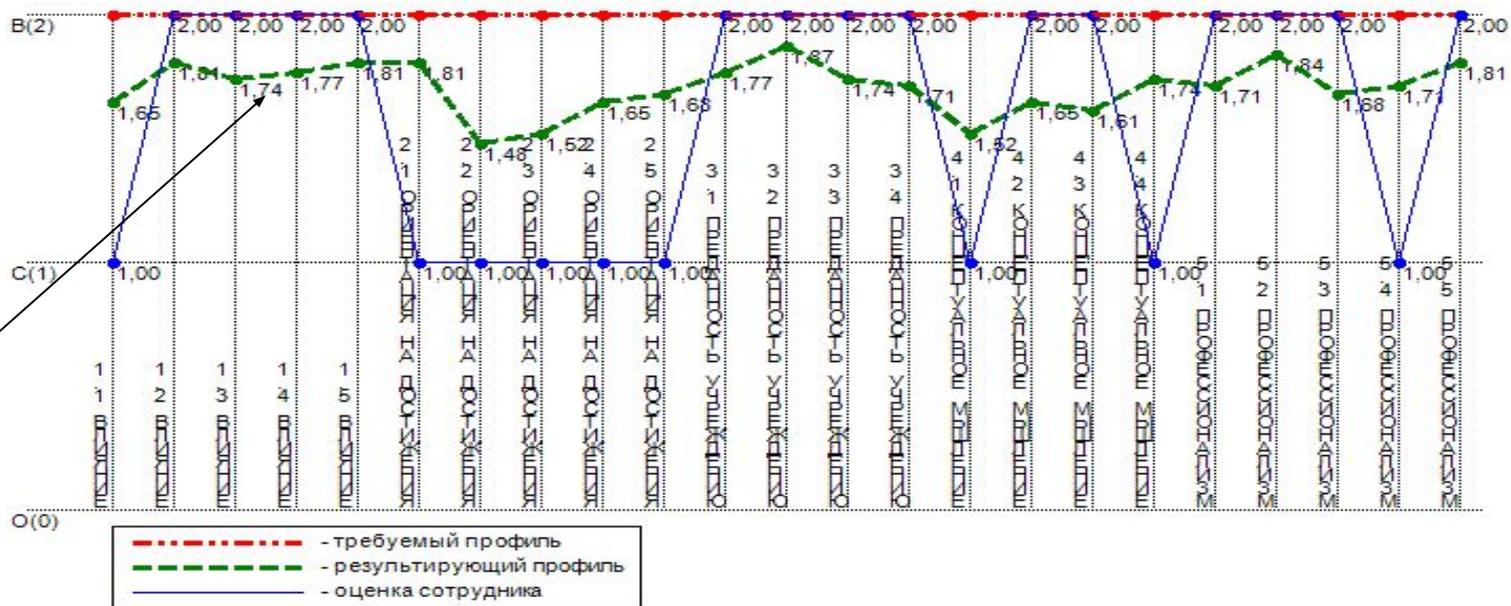
**Исследование в октябре – ноябре 2009 г.
(по состоянию на 6.11.09)**

2. Сопоставление профиля поведенческих компетенций по кластерам и результатов деятельности



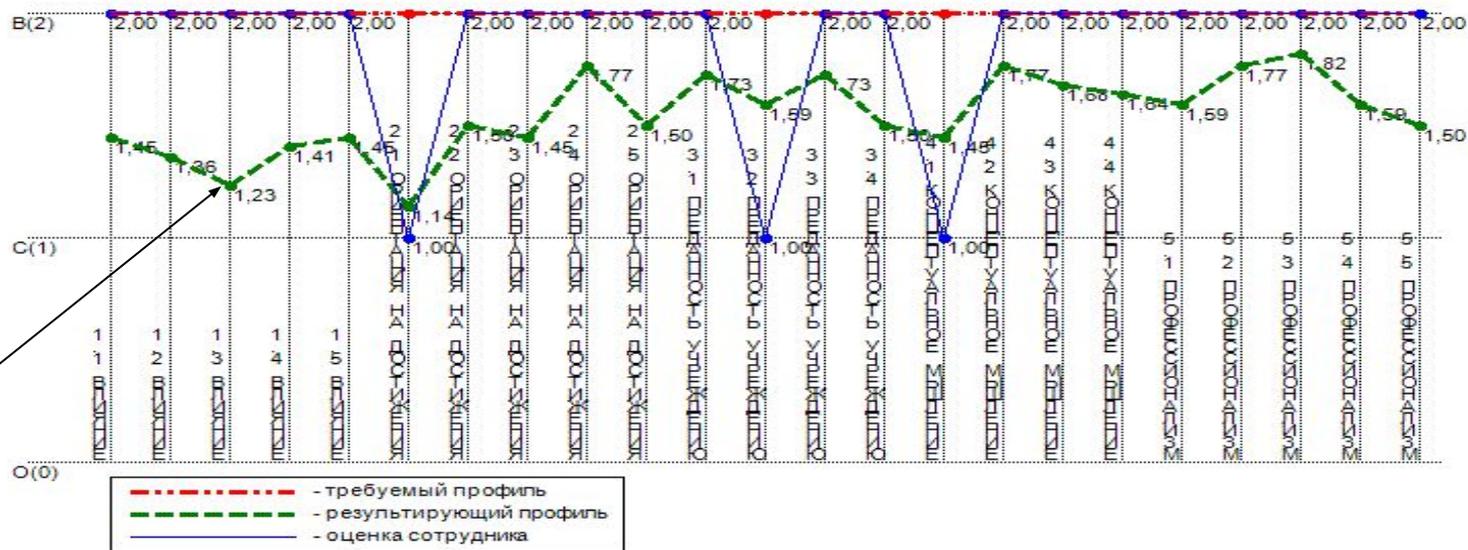
Кластер компетенций «Влияние» и результаты деятельности

1,76

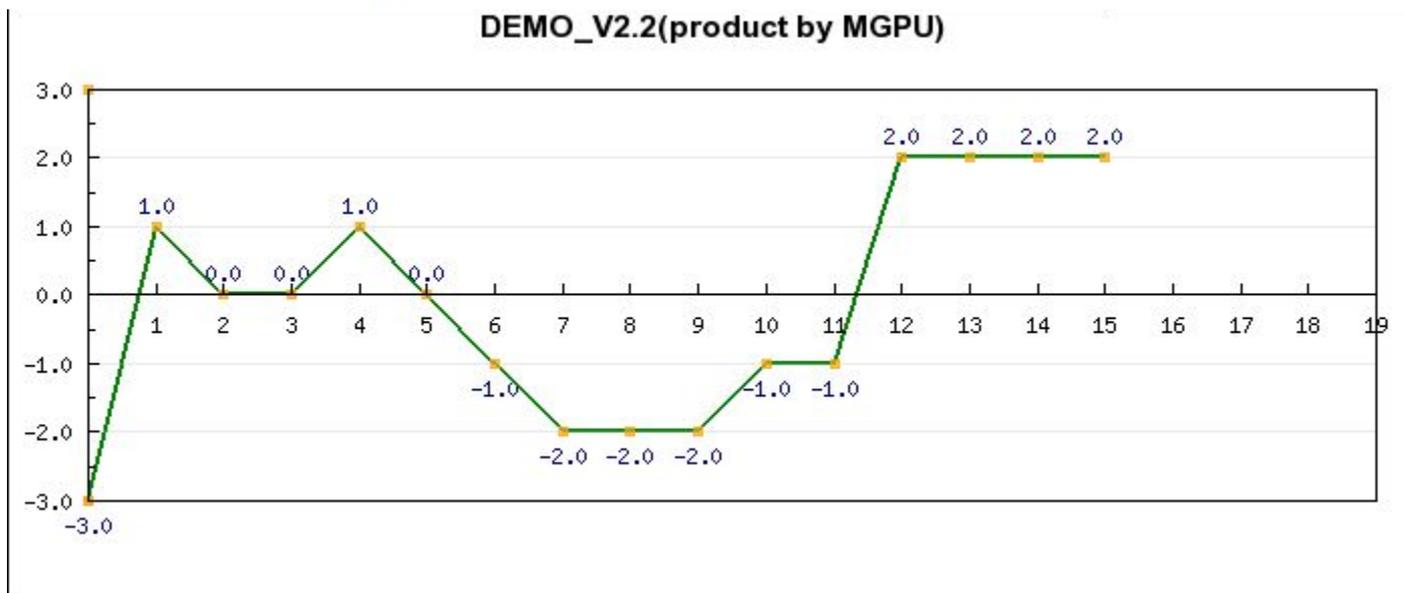




Кластер компетенций «Влияние» и результаты деятельности

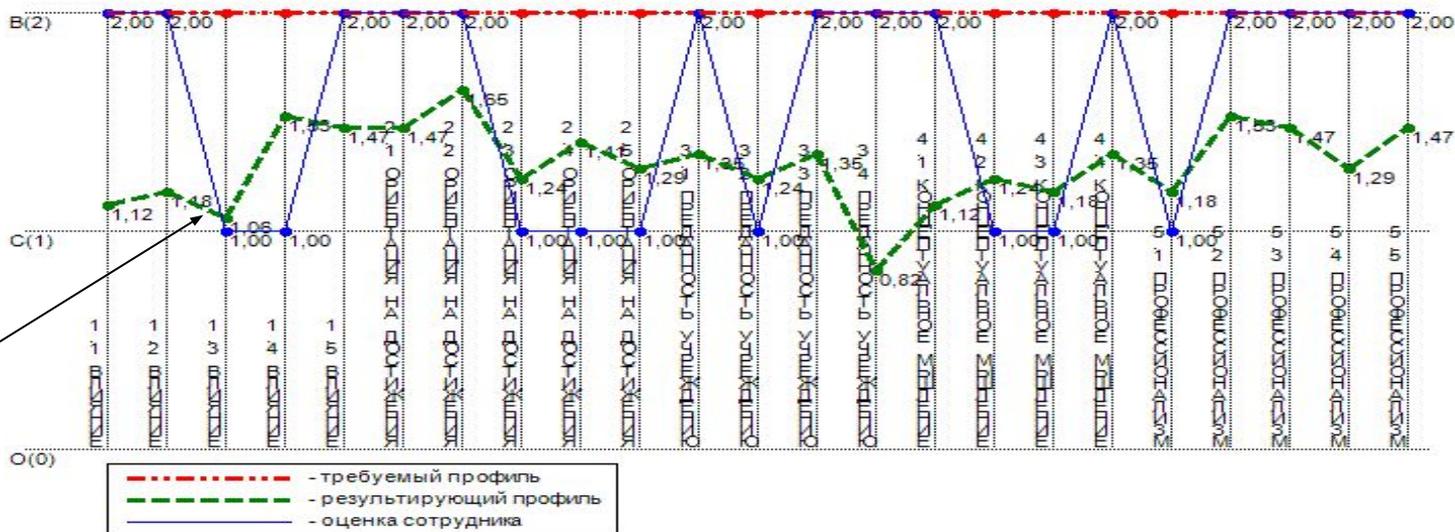


1,38

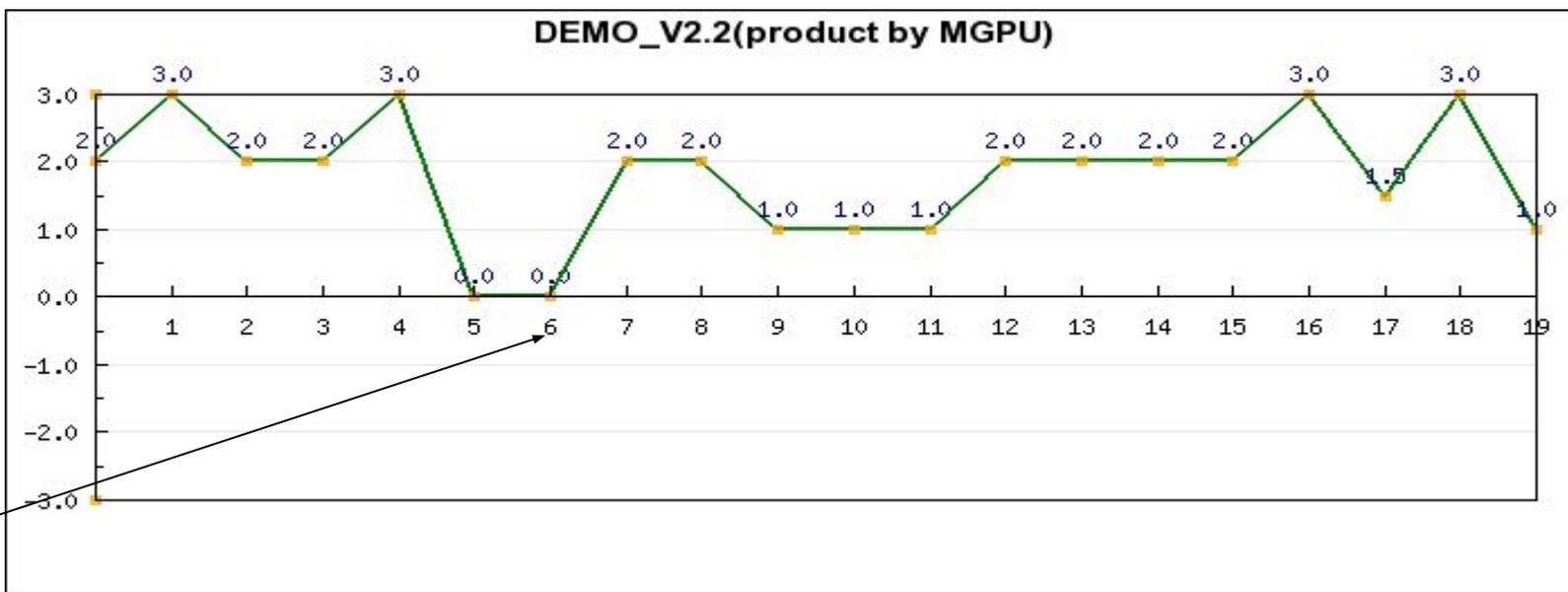




Кластер компетенций «Влияние» и результаты деятельности



1,27





Исследование в октябре – ноябре 2009 г. (по состоянию на 6.11.09)

Выводы

Очевидно, что такие демонстрируемые поведенческие индикаторы, как *«Проявляет в своем поведении доброжелательность, способность вдохновлять коллег, поддерживать их»*, *«Постоянно работает над установлением эмоционально комфортной атмосферы в учреждении. Проявляет одновременно требовательность к себе и лояльность к подчиненным / коллегам, уважение к знаниям и опыту других людей»* и др. должны помогать в достижении значимых результатов, особенно в управлении персоналом (текучность, специалисты с ВКК, жалобы, контингент)



Исследование в октябре – ноябре 2009 г. (по состоянию на 6.11.09)

Выводы (продолжение)

Однако в менеджменте всё ситуативно. Руководитель со средним значением *влияния 1,27* имеет более высокие достижения по группе показателей «качество образования», чем руководитель с *влиянием 1,76*

Очевидно, что «прохладный» климат в учреждении и руководитель, ориентированный на контроль, способствуют повышению результативности.

Вопрос: будут ли эти результаты стабильны в стратегической перспективе?!



Пилотная программа обучения руководителей СОШ по результатам диагностики на основе проф.стандарта

Оцените степень удовлетворения Ваших ожиданий от обучения по программе

- Приобретены навыки управления эмоциями и настроением (своими и окружающих людей) - **100%**
- Получена информация по эффективным методам содействия развитию педагогов (методам фасилитации) - **85,7%**
- Освоены приемы диагностики культуры учреждения - **85,7%**
- Освоены приемы входа в контакт и создания комфортной психологической обстановки - **78,5%**
- Освоены приемы коучинга в процессе формирования управленческих компетенций - **71,4%**
- Получены знания, необходимые для решения текущих финансово-хозяйственных проблем управления школой - **64,3%**



Преимущества автоматизированной системы

- 1. Объективность результатов оценки и определения размера оплаты труда (по сравнению с другими методиками) за счет:**
выявления и измерения фактически наблюдаемого поведения и результатов деятельности (Оценка не сводится к проверке знаний и (или) гипотетического (вероятного) поведения)



Преимущества автоматизированной системы

- 2. Сокращение временных и иных затрат на проведение оценочных процедур и определение размера стимулирующих выплат конкретного специалиста.**
- 3. Снижение уровня конфликтности в учреждениях (подтвержденное мнение педагогов и руководителей - участников эксперимента)**
- 4. Стимулирование профессионального самосовершенствования и повышения эффективности деятельности специалиста (повышение конкурентоспособности учреждения)**



Заключение. Преимущества автоматизированной системы <http://comp-mgpu.ru>

Предварительные результаты анкетирования участников ГЭП

- Считаете ли Вы, что разработанные в ходе эксперимента методики оценки персонала СОШ и ДОУ позволяют определить уровень квалификации педагога (на основе профессиональных качеств и результатов деятельности) ?

ДА - 83,3 %



Заключение. Преимущества автоматизированной системы <http://comp-mgpu.ru>

Предварительные результаты анкетирования участников ГЭП

- Считаете ли Вы, что разработанные в ходе эксперимента методики оценки персонала СОШ и ДОУ позволяют определять проблемные зоны в профиле компетенций педагога (руководителя) и планировать целевые программы профессионального развития?

ДА – 77,8 %



Принять участие в обсуждении актуальных проблем аттестации на форуме и начать работу в автоматизированной системе Вы можете, обратившись в сети Интернет по адресу:

<http://comp-mgpu.ru>

Спасибо за внимание!



Основные публикации

1. Фролов Ю.В., Махотин Д.А. Компетентностная модель как основа оценки качества подготовки специалистов//Высшее образование сегодня. №8. 2004.
2. Рябов В.В., Фролов Ю.В., Махотин Д.А. Критерии оценки педагогической деятельности на языке компетенций и компетентностей: предложения по созданию профессионального и образовательного стандартов педагога. М.: ООО «НИЦ Инженер», 2007. **(книга представлена на сайте <http://comp-mgpu.ru>)**
3. Рябов В.В., Фролов Ю.В. Комплексная оценка педагогической деятельности / Справочник руководителя образовательного учреждения, № 10 (октябрь), 2009;
4. Фролов Ю.В. Профессиональный стандарт педагога с точки зрения компетентностного подхода / Справочник заместителя директора школы, № 6 (июнь), 2009



Основные публикации

5. *Рябов В.В., Фролов Ю.В.* Методика стимулирования профессионального развития педагогических работников / Журнал «Администратор образования». №№ 10,11. 2010. **(статья представлена на сайте <http://comp-mgpu.ru>)**
6. *Рябов В.В., Фролов Ю.В., Леванова Т.В., Масумов М.А.* Управление эффективностью работы повышает конкурентоспособность учреждения / Журнал «Народное образование». № 4. 2011 **(статья представлена на сайте <http://comp-mgpu.ru>)**
7. *Рябов В.В., Фролов Ю.В., Леванова Т.В., Масумов М.А.* Механизм управления эффективностью работы в образовательных учреждениях/ Журнал «Народное образование». № 5. 2011 **(статья представлена на сайте <http://comp-mgpu.ru>)**