# Управление введением ФГОС

## Введение Федеральных государственных образовательных стандартов основного общего образования как фактор профессионального развития руководителей образовательных организаций

Алмазова Е.Ю., заместитель директора

по инновационной деятельности ГБОУ ИМЦ

Выборгского района Санкт-Петербурга

Аннотация: статья посвящена вопросам профессионального развития руководителей образовательных организаций и педагогических работников, которое рассматривается в контексте перехода на ФГОС ООО. Подчеркивается необходимость уровневого повышения квалификации и отмечается значимость формирования современного профессионального мировоззрения и высокого уровня мотивации для осуществления изменений в педагогическом процессе в условиях системных инноваций.

Введение Федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования требует от педагогических работников оперативного изменения педагогической позиции, профессионального мировоззрения, высокого уровня мотивации. Необходимо отметить, что осознание перемен станет отражением уровня развитости рефлексивного компонента личностных компетентностей педагогов. А развитие личностных и профессиональных компетентностей руководителя образовательной организации должно опережать и уровень педагогического коллектива, и уровень социума. Таким образом, введение ФГОС становится решающим фактором профессионального развития руководителя образовательной организации и всех педагогических работников.

Под профессиональным развитием мы понимаем процесс целенаправленной реализации стратегии повышения квалификации, направленный на формирование или развитие определенных компетентностей. Профессиональное развитие обеспечивает соответствие и рост потенциала качественных характеристик руководителей текущим и перспективным требованиям, которые позволят обеспечить готовность решать сложные задачи по повышению качества образования в соответствии с новыми образовательными стандартами.

Наиболее уязвимой стороной профессионального развития всех педагогических работников, а руководителей особенно, при введении ФГОС нам представляется формирование философской позиции, методологических, коммуникативных, методических компетентностей, которые должны проявляться в решении совершенно реальных задач, возникающих сегодня в образовательном процессе.

Обратим внимание на то, что соответствие кадрового обеспечения требованиям ФГОС ООО является одним из критериев готовности к введению ФГОС ООО. Кроме того, отражением деятельности руководителя являются соответствие нормативной базы ОО требованиям ФГОС ООО, организационно-методического обеспечения – требованиям ФГОС ООО. Следовательно, уровень профессионального развития руководителя во многом определяет уровень готовности образовательной организации к введению ФГОС ООО.

В соответствии с принципом «зоны ближайшего развития» Л.С. Выготского деятельность руководителя предполагает:

* изучение профессиональных трудностей, выявление проблем в деятельности педагогов при внедрении ФГОС ООО;
* актуализацию необходимых для профессионального роста знаний и умений;
* определение индивидуальных задач повышения педагогической и менеджерской квалификации;
* составление программы профессионального роста и педагогов, и руководителей;
* систематическую оценку решения поставленных задач и реализации программы, их корректировку.

Все эти мероприятия позволят оперативно реагировать на запросы педагогического коллектива по актуальным педагогическим проблемам.

Цель профессионального развития руководителя на этапе введения ФГОС ООО – построение себя как профессионала, осознанное управление своим профессиональным развитием, профессиональной деятельностью. А результат профессионального развития – отрефлексированная практика, культурное осознание и освоение новых процессов, развитие профессиональных компетенций и внедрение их в профессиональную деятельность, что в итоге приведет к новому уровню сформированности профессиональных компетентностей.

Повышение уровня профессионального развития руководителя приведет к изменению средообразующего подхода к организации деятельности всего педагогического коллектива, а следовательно, к повышению уровня готовности образовательной организации к переходу к ФГОС ООО.

Руководитель должен отказаться от субъектно-объектного типа отношений внутри коллектива, при котором учитель воспринимает себя только как исполнителя. Важно, чтобы при подготовке к введению ФГОС ООО осуществлялось совместное проектирование преобразований, постоянная рефлексия практической деятельности. Еще одно принципиальное изменение, которое происходит в деятельности руководителя, – переход к системному проектированию преобразовательных процессов. При этом важно учитывать разнородность педагогической среды, особенно в вопросах профессионального развития, повышения квалификации, готовности к преемственности и слаженности действий.

Для организации повышения квалификации в процессе подготовки к переходу к ФГОС ООО предлагается следующая форма индивидуальной программы профессионального развития всех членов педагогического коллектива.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Мероприятия** | **Тематика, содержание** | **Сроки** | **Планируемый результат** | **Достигнутый результат** |
|  | Курсовая подготовка |  |  |  |  |
|  | Стажировка |  |  |  |  |
|  | Тематические семинары |  |  |  |  |
|  | Практикумы |  |  |  |  |
|  | Участие в работе профессиональных объединений |  |  |  |  |
|  | Мастер-классы |  |  |  |  |
|  | Самообразование |  |  |  |  |
|  | Другое |  |  |  |  |

Наличие таких программ позволяет видеть соотнесенность маршрутов профессионального развития руководителя и всех педагогических работников. По итогам анализа программ можно выявить уровень готовности к введению ФГОС.

Подготовка к реализации стандартов осуществляется на трех уровнях:

1. *Ознакомительном.* На этом уровне в результате курсовой подготовки, посещения тематических семинаров приходит понимание и принятие таких ценностей, как: изменение функции руководителя от создающего условия для функционирования образовательной организации к обеспечивающему процессы развития через внедрение инноваций системного уровня; изменение функций педагога от транслятора знаний к сопровождающему познавательные процессы в деятельности учащихся. Именно на этом этапе должно произойти изменение философской позиции, совершенствование рефлексивных компетентностей педагогов.

2. *Базовом.* На этом уровне в результате посещения тематических семинаров, практикумов, мастер-классов должны быть сформированы компетентности, предполагающие действия по образцу, по аналогии.

3. *Продвинутом.* На этом уровне и руководитель, и педагогические работники приобретают способности быть тьюторами, сопровождающими деятельность своих коллег.

Важно понимать, что внутри одного педагогического коллектива (или в рамках районной системы образования) педагогические работники находятся на разных уровнях подготовки к реализации стандартов. Задача руководителя осуществлять постоянный мониторинг уровня готовности педагогических работников и проводить коррекцию индивидуальных программ профессионального развития или программы внутрифирменного повышения квалификации. Для этого необходимо проводить диагностику профессиональных затруднений и образовательных потребностей, организовывать работу разнофункциональных коллективов (т. е. по принципу методических объединений, но и кросс-групп, в которые могут входить не только учителя, руководители разных уровней, педагоги дополнительного образования, представители родительской общественности и другие субъекты образовательного процесса).

При такой организации профессионального развития должны быть достигнуты следующие результаты:

1. Педагогический коллектив осознает значимость действий по переходу на новый качественный уровень образования.

2. Выработаны общие нормы коллективного взаимодействия при решении проблем внедрения ФГОС ООО.

3. Освоены механизмы разрешения проблемных ситуаций, разработаны формы устранения конфликтов, которые могут возникать при переходе на новые ФГОС как системной инновации.

Таким образом, при переходе на ФГОС ООО главный результат профессионального развития руководителей образовательных организаций и педагогических работников – профессиональные и личностные изменения, возникшие в процессе повышения квалификации и самообразования.

Литература:

1. Введение ФГОС основного общего образования как фактор модернизации системы образования СК / под науч. ред. А.А. Волкова, д-ра психол. наук. Ставрополь: ГБОУ ДПО СКИРО ПК и ПРО, 2012.

2. *Кузнецова А.Г.* Создание и реализация уровневой модели повышения квалификации, ориентированной на обеспечение готовности педагогических и руководящих работников системы образования к введению ФГОС // Муниципальное образование: инновации и эксперимент. 2011. № 5.

3. *Мансурова С.И.* Методическая служба в условиях введения государственных стандартов нового поколения // Методическая работа в школе. 2012. № 2.

4. Презентация к выступлению проректора ФГАОУ ДПО «Академия повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования» Надежды Дерзковой, представленная на заседании Координационного совета при Департаменте общего образования Минобрнауки России по вопросам организации введения ФГОС общего образования, состоявшемся 4 апреля 2012 г. в г. Иркутск. URL: http://www.gosbook.ru/node/54471.