

ПРОБЛЕМЫ МЕТОДОЛОГИИ

УДК 378

Горб Виктор Григорьевич

доктор педагогических наук, профессор кафедры регионального и муниципального управления Уральского института – филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, Екатеринбург (РФ).

E-mail: viktor.gorb@uapa.ru

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ НОВОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА УЧИТЕЛЯ И СПОСОБЫ ИХ ПРЕОДОЛЕНИЯ

Аннотация. Цель представленного в статье исследования – поиск путей преодоления методологических неопределенностей, содержащихся в профессиональном стандарте учителя (воспитателя).

Методика и методы: использован системно-деятельностный подход к проектированию деятельности учителя.

Результаты. Разработана структура и содержание должностной инструкции учителя, позволяющей реализовать требования профессионального стандарта учителя (воспитателя) и разрешить его основные методологические неопределенности.

Научная новизна: представлена системно-деятельностная методология проектирования должностных инструкций субъектов образовательной деятельности, позволяющая актуализировать их педагогический потенциал, создать организационные условия для результативности, качества и социальной эффективности данной деятельности.

Практическая значимость. Описанная методология может быть использована при модернизации должностных инструкций педагогических работников в контексте реализации профессионального стандарта учителя.

Ключевые слова: профессиональный стандарт учителя (воспитателя); системно-деятельностная методология проектирования должностной инструкции субъектам образовательной деятельности; результативность образования; качество образования, ресурсная эффективность профессиональной деятельности; социальная эффективность образования.

Gorb Victor G.

Doctor of Pedagogical Sciences, Professor, Department of the Regional and Municipal Administration, Urals Institute – Affiliate of Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (RANEPA), Yekaterinburg (RF).

E-mail: viktor.gorb@uapa.ru

METHODOLOGICAL UNCERTAINTIES OF A NEW PROFESSIONAL TEACHER'S STANDARD AND PROPOSALS FOR ITS IMPROVEMENT

Abstract. The aim of the investigation is to determine the ways of overcoming methodological uncertainties included into the teacher's (tutor's) professional standards.

Methods. The system-activity approach to the teacher's activity development was used by the author.

Results. The author has developed (on the basis of the system-activity approach) the structure and content of the teacher's personnel administration plan that allows realizing demands of the teacher's (tutor's) professional standards and solving its main methodological uncertainties.

Scientific novelty. The author presents own systematic and activity-based methodology to the development of personnel administration plan for the educational sphere personnel in order to enhance pedagogical potential of educational activity, and create organizational arrangements for its effectiveness, quality and social efficiency.

Practical significance. The proposed system-activity methodology can be used under the modernization of personnel administration plans for teachers within the context of the teacher's professional standard realization.

Keywords: professional teacher's (tutor) standard; systematic and activity-based methodology to the development of personnel administration plans for the educational sphere personnel; effectiveness of education, quality of education, resource efficiency of professional activity; social efficiency education.

В октябре 2013 г. состоялось событие, которое с различными чувствами ожидало педагогическое сообщество страны. Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 544н был утвержден профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»¹.

Как отмечалось в проекте этого акта, размещенном на сайте Министерства образования и науки РФ, «профессиональный стандарт педагога должен прийти на смену морально устаревшим документам, до сих пор регламентировавшим его деятельность, призван, прежде всего, раскрепостить педагога, дать новый импульс его развитию». Видимо, под устаревшими документами разработчики подразумевали приказ Минздравсоцразвития России № 593 от 14 августа 2009 г. «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», раздел «Квалификационные характеристики должно-

¹ Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)». Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 г. № 544н // Справочная правовая система «КонсультантПлюс» (дата обращения 15.10.2014 г.)

стей работников образования»¹. Согласно этому приказу, в должностной инструкции учителя должны быть отражены 10 трудовых действий, которые должен выполнять педагог, занимающий одну ставку оплаты труда по должности. Расширение перечня трудовых действий предполагало увеличение финансовой компенсации его труда, а проявление инициативы – соответствующие премии и другие формы морального и материального поощрения. Обращает на себя внимание то, что трудовые действия в этом приказе имеют в основном образовательный контекст, рассматривая обучение, воспитание и развитие школьников как единый процесс.

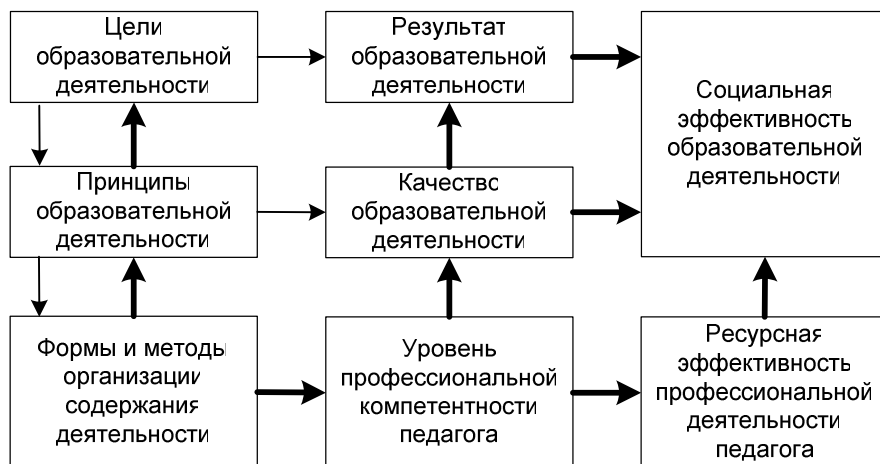
В новом профессиональном стандарте учителя разработчики решили дифференцировать виды деятельности на обучение (10 трудовых действий), воспитательную деятельность (12 трудовых действий) и развивающую деятельность (9 трудовых действий). Кроме того, они разделили педагогическую деятельность по проектированию и реализации образовательного процесса в образовательных организациях и педагогическую деятельность по проектированию и реализации основных образовательных программ. В представленной логике педагогическая деятельность по реализации программ дошкольного образования предполагает 13 дополнительных трудовых действий; программ начального общего образования – 7 трудовых действий, столько же дополнительных трудовых действий необходимо выполнять при реализации программ основного и среднего общего образования. Для учителей русского языка в средних классах предписано 13 дополнительных трудовых действий, а для учителей математики – 23. В должностной инструкции учителя истории в старшем звене должно быть отражено 38 трудовых действий, а у учителя математики – 61. Напомним, что приказ определяет минимальный набор трудовых действий на одну ставку оплаты труда. Дело за малым – дождаться 2015 года и увидеть, как принятый профессиональный стандарт «раскрепостит педагога и даст новый импульс его развитию».

Хотелось бы задать много вопросов разработчикам документа, например, по поводу корреляции трудовых действий, умений и знаний педагогов, функциональной определенности трудовых действий, их соответствия профессиональной компетенции учителя и т. д. Однако основная проблема, с нашей точки зрения, заключается в том, что составители стандарта попытались эмпирически структурировать *частный педагогический опыт отдельной образовательной организации*, а именно Государственного бюджетного образовательного учреждения города Москвы «Центр образования № 109». Безусловно, это один из лидеров образования в стране, но важнейшее условие конструктивного применения его опыта

¹ Квалификационные характеристики должностей работников образования: Приказ Минздравсоцразвития России № 593 от 14 августа 2009 г. «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» // Справочная правовая система «КонсультантПлюс» (дата обращения 15.10.2014 г.)

в деятельности огромного количества образовательных организаций – применение к анализу его работы теоретически обоснованной методологии. Судя по публикациям, проблема методологической определенности стандарта волнует не только нас [1–3, 5–7]. Данная определенность нужна для того, чтобы разработать профессиональные стандарты для других субъектов образовательной деятельности, в противном случае могут возникнуть барьеры, значительно снижающие эффективность взаимодействия работников в образовательной организации.

В данной статье мы попытаемся представить системно-деятельностную методологию проектирования должностных обязанностей педагогов и дать определения результативности, качества и эффективности их образовательной деятельности. Нами была разработана структурно-логическая схема соотношения основных компонентов и характеристик образовательной деятельности в школе (рисунок)



Структурно-логическая схема основных компонентов и характеристик образовательной деятельности

К основным компонентам образовательной деятельности мы относим ее цели, принципы, а также формы и методы организации ее содержания. На схеме жирными стрелками показан процесс реализации этой деятельности, а тонкими – процесс ее проектирования, начинающегося с целей, на основе которых определяются принципы и формы (методы) реализации содержания деятельности, которая должна отвечать требованию целесообразности. Все сказанное давно общеизвестно. Проблема заключается в том, что именно необходимо отразить в должностной инструкции педагога – цели, принципы или содержание его деятельности. Авторы профессионального стандарта попытались сформулировать интегративные трудовые действия, в которых отражаются и первое, и второе, и третье. Эту попытку нельзя признать удачной. Даже при неполном от-

ражении в стандарте принципов образования прописанных в Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации»¹ от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ, а также обязанностей педагога, число необходимых трудовых действий увеличилось минимум в четыре раза. Кроме того, стандарт не определяет технологию оценки результативности, эффективности и качества работы педагогов, что создает «простор» для административного произвола, противоречит смыслу педагогического труда.

Опираясь на системно-деятельностный подход, мы рассматриваем в данном случае результат как уровень достижения образовательных целей. На него влияют принципы образовательной деятельности, понимаемые нами как объективированные государственные, социальные и личностные потребности в контексте закономерностей цивилизационного, социокультурного и личностного развития. Уровень реализации принципов будет отражать качество образовательной деятельности.

Умения, проявленные педагогом, отражают уровень его профессиональной компетентности, которая, в свою очередь, влияет на ресурсную эффективность его профессиональной деятельности. Скептики могут потребовать специальных исследований, но мы считаем, что существует очевидная корреляционная зависимость между уровнем профессиональных умений педагога и эффективностью использования им различных ресурсов (временных, экономических, финансовых, материально-технических, учебно-методических и т. д.).

На социальную эффективность образовательной деятельности оказывают влияние три фактора – уровень достижения образовательных целей, степень реализации требований образовательных принципов и мера профессиональной эффективности субъектов образовательного процесса. При этом определить социальную эффективность образовательной деятельности конкретного педагога не представляется возможным, так как она зависит от работы всего педагогического коллектива образовательной организации.

Основываясь на системно-деятельностном подходе, мы считаем, что должностная инструкция педагога должна состоять из следующих компонентов:

- 1) общие положения;
- 2) должностные обязанности;
- 3) права по должности;
- 4) профессиональные умения по должности;
- 5) требования к служебному поведению и персональная ответственность в процессе выполнения обязанностей;
- 6) показатели результативности и качества профессиональной деятельности.

¹ Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ // Справочная правовая система «КонсультантПлюс» (дата обращения 15.10.2014 г.)

Общие положения – наиболее формализованная часть должностной инструкции, которая, как правило, содержит следующую информацию:

- к какой категории должностей относится должность;
- каковы квалификационные требования к должности (образование, стаж работы по специальности и т. д.);
- какими основными нормативными документами нужно руководствоваться в работе;
- кто назначает должностное лицо и кому это лицо непосредственно подчиняется;
- какие полномочия могут быть делегированы должностному лицу и при каких обстоятельствах.

Должностные обязанности, с точки зрения системно-деятельностного подхода, должны быть представлены в виде организационных форм и методов реализации нормативно предписанных полномочий. Покажем инновационную технологию проектирования должностных обязанностей, актуализирующую организацию образовательных систем [4]. Эта технология реализуется в школе № 67 с углубленным изучением отдельных предметов и лицее № 128 Орджоникидзевского района г. Екатеринбурга, а также в семи общеобразовательных организациях в Сухоложском и четырех общеобразовательных организациях в Камышловском городских округах Свердловской области.

Данная технология предполагает выделение объектов образовательной деятельности в школе. Под ними понимаются нормативно предписанные полномочия образовательных организаций в процессе достижения целей образовательной деятельности. Источниками объектов являются:

- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ;
- федеральные законы, наделяющие образовательные организации определенными полномочиями или ответственностью;
- федеральные общеобразовательные стандарты;
- нормативно-регулятивные документы муниципальных и региональных органов управления образованием;
- уставы общеобразовательных организаций;
- региональные и муниципальные целевые программы по сферам деятельности, входящим в компетенцию образовательных организаций;
- устоявшиеся педагогические традиции образовательных организаций, показавшие свою высокую социальную эффективность;
- инновационные организационные проекты, направленные на повышение результативности, качества и социальной эффективности образовательной деятельности.

Объекты систематизируются по родам и видам образовательной деятельности. Мы выделяем три рода рассматриваемой деятельности: управленческую, дидактическую, воспитательную; и три основных ее вида:

- управленческий процесс: административно-управленческая, ресурсно-обеспечивающая, педагогически-управленческая деятельность;

- дидактический процесс: учебная, учебно-исследовательская, учебно-методическая деятельность;

- воспитательный процесс: воспитательно-развивающая; здоровьесберегающая; социально-партнерская деятельность.

В зависимости от имеющихся традиций и направлений общеорганизационной инновационной деятельности в образовательном учреждении могут быть и другие виды деятельности. Систематизация позволяет провести анализ полноты содержания определенного вида деятельности и определить объекты, обеспечивающие наиболее эффективное достижение образовательных целей.

На следующем этапе проектируются предметы образовательной деятельности в школе. Предмет деятельности – это процесс, отражающий следующие полномочия учебного заведения в отношении объекта образовательной деятельности:

- управленческие: проектирование, планирование, организация, мотивация, контроль, учет и анализ, регулирование;

- дидактические: дидактическое проектирование и целеполагание, организация обучения, дидактическое взаимодействие, мотивация к обучению, дидактический контроль, учет и анализ результатов обучения;

- воспитательные: проектирование и целеполагание, организация воспитания, воспитательные взаимодействие и взаимоотношения, мотивация к самовоспитанию, контроль качества, учет и анализ результатов воспитания.

Предметы распределяются между структурными подразделениями и субъектами образовательной деятельности в школе. Мы выделяем четыре функциональных уровня реализации субъектом предмета образовательной деятельности: выполнение, функциональное взаимодействие, содействие, участие.

Выполнение означает, что субъект определяет содержание деятельности, формы и методы ее организации и несет профессиональную ответственность за ее результаты.

Функциональное взаимодействие отражает ситуацию, когда предписываемая обязанность является одновременно обязанностью других должностных лиц, что требует их взаимодействия в процессе выполнения такой обязанности.

При проектировании обязанностей в школах обычно рассматриваются два вида *содействия* – управленческое и учебно-методическое. Первое заключается в том, что администрация создает условия для результативной, качественной и эффективной работы своих подчиненных; второе – в организации учебно-методических условий для результативной, качественной и эффективной образовательной деятельности других должностных лиц и субъектов образовательного процесса.

Функциональный уровень *участие* предполагает совещательный характер взаимодействия. При этом участие больше относится не к обязан-

ностям, а к правам субъектов, обеспечивающим системный характер взаимодействия в образовательной организации.

Таким образом, должностные обязанности субъекта образовательной деятельности, в частности учителя, должны быть отражены в следующей функциональной структуре:

1) обязанности образовательной деятельности, которые субъект выполняет. На наш взгляд, эти обязанности также необходимо структурировать по следующим функциональным признакам: проектирование, планирование, организация, контроль, анализ, регулирование, исполнение;

2) с кем из субъектов и в отношении каких предметов деятельности субъект функционально взаимодействует;

3) предметы управленческого и учебно-методического содействия субъекта;

4) предметов образовательной деятельности, в реализации которых субъект участвует.

Данный подход позволяет не только обеспечить условия для системного взаимодействия субъектов образовательной деятельности, но и повысить их саморегуляцию при решении образовательных задач, что является организационной основой развития творческой самореализации педагога.

В управлении образования г. Сухой Лог Свердловской области была разработана компьютерная программа, позволяющая автоматизировать процесс проектирования должностных обязанностей по описанной технологии и ежегодно модернизировать его.

Права по должности отражают нормативные установления части 3 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ. Кроме того, на наш взгляд, необходимо отразить в должностной инструкции права субъекта в отношении следующих образовательных ресурсов: административных; кадровых; финансово-экономических; материально-технических; информационных; технологических. Количество и содержание прав по должности должно обеспечивать условия для эффективного и качественного выполнения субъектом своих должностных обязанностей.

Профессиональные умения по должности отражают содержание профессиональной компетентности педагога. В должностной инструкции их необходимо фиксировать не только как требования к профессиональной готовности, но и как задачи индивидуального профессионального развития педагога. В новых стандартах умения соотносятся с видами деятельности, по которым декомпозированы трудовые действия. Выше уже отмечалось, что такой подход, во-первых, не позволяет выстроить технологичную корреляционную зависимость между трудовыми действиями и необходимыми умениями, а во-вторых, затрудняет постановку задач индивидуального профессионального развития педагога в общеобразовательном контексте.

В процессе проектирования и актуализации организационных образовательных систем нами была разработана модель профессиональной компетентности педагога. Она состоит из личностного, социокультурного и предметно-профессиональных компонентов, системное взаимодействие которых определяет уровень профессиональной готовности педагога к решению образовательных задач и индивидуальному профессиональному развитию. Мы считаем, что в должностной инструкции необходимо отразить предметно-профессиональный компонент модели компетентности, представленный нижеперечисленными качествами педагога и умениями как признаками их проявления.

Профессионально-прогностические качества: умения определить стратегические образовательные цели, стратегию личностного развития школьника, тенденции развития предметной области знания.

Проективно-плановые качества: умения проектировать образовательные цели деятельности, разрабатывать образовательные проекты, осуществлять эффективное личностное планирование.

Профессионально-организаторские качества: умения осуществлять конструктивное сотрудничество в процессе решения образовательных задач, организовать дидактические и воспитательные мероприятия, предупреждать и конструктивно разрешать конфликты.

Профессионально-мотивационные качества: умения развить интерес у школьников к своему предмету, стимулировать творческую активность школьников, конструктивно влиять на ценностную позицию школьника.

Контрольно-аналитические качества: умения определять проблемы и причины их появления; справедливо и объективно оценивать уровень образовательных достижений школьника и свои достижения.

Профессионально-регулятивные качества: умения оперативно вносить коррективы в свою профессиональную деятельность, действовать решительно в сложной образовательной ситуации, организовать выполнение принятого решения;

Информационно-коммуникативные качества: умения организовать педагогическое общение, создать информационные условия для решения образовательных задач, владение современными компьютерными информационными технологиями;

Инновационные качества: умения находить и реализовывать новшества, обеспечивающие опережающий характер профессиональной деятельности, творчески решать образовательные задачи, развивать у школьников интерес к исследовательской деятельности.

Представленный перечень не является исчерпывающим, он может дополняться и изменяться в связи с модернизацией должностных обязанностей педагога.

Требования к служебному поведению и персональная ответственность в процессе выполнения обязанностей определяются на

основе статьи 48 Закона «Об образовании в Российской Федерации». В первой части данной статьи прописаны обязанности педагогического работника. Не все они являются требованиями к служебному поведению, часть отражает принципы образовательной деятельности в школе. Непосредственные требования к служебному поведению:

- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать правилам профессиональной этики;
- уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
- соблюдать устав образовательной организации, положение о специализированном структурном образовательном подразделении организации, осуществляющей обучение, правила внутреннего трудового распорядка.

Во второй и третьей частях сформулированы конкретные требования к служебному поведению, а четвертая часть определяет ответственность педагогического работника. Требования могут быть расширены в связи с принимаемыми региональными, муниципальными и организационными нормативно-распорядительными документами. Дополнительная персональная ответственность может возлагаться только на основе федеральных и региональных законов.

Показатели результативности и качества профессиональной деятельности являются завершающим компонентом в структуре должностной инструкции. Они проектируются на основе государственно-политических, программно-целевых, ведомственно-лицензионных и организационно-контрольных установлений.

Государственно-политические показатели определяются исходя из требований указов Президента РФ к результатам общеобразовательной деятельности на региональном и муниципальном уровнях. На региональном уровне Указом Президента РФ от 21 августа 2012 г. № 1199 установлен следующий показатель – «доля выпускников государственных (муниципальных) общеобразовательных учреждений, не сдавших единый государственный экзамен, в общей численности выпускников государственных (муниципальных) общеобразовательных учреждений»¹. В отношении органов местного самоуправления Указом Президента РФ от 28.04.2008 г. (в ред. от 14.10.2012 г.) № 607 в качестве показателя установлена «доля выпускников муниципальных общеобразовательных учреждений, сдавших единый государственный экзамен по русскому языку и математике, в общей численности выпускников муниципальных общеобразовательных

¹ Об оценке эффективности деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации: Указ Президента Российской Федерации от 21 августа 2012 г. № 1199 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс» (дата обращения 15.10.2014 г.)

учреждений, сдававших единый государственный экзамен по данным предметам»¹.

Таким образом, речь идет не о среднем балле государственного экзамена как показателе качества образовательной деятельности, а об обеспечении доступности общего среднего образования для всех обучающихся, создании условий для успешного освоения ими основных образовательных программ. Уровень успешности в сдаче ЕГЭ, с нашей точки зрения, во многом зависит от интеллектуальных способностей школьников, личностных и семейных планов на дальнейшее профессиональное обучение или определенную профессиональную деятельность. В этой связи, остается неясным на каких нормативных документах основан такой показатель качества образования, как средний балл ЕГЭ, который активно внедряется в систему оценивания эффективности деятельности некоторыми органами регионального и муниципального управления образованием. Средний балл ЕГЭ как индикатор представлен в Государственной программе Российской Федерации «Развитие образования на 2013–2020 годы», дословно он сформулирован так: «Отношение среднего балла единого государственного экзамена (в расчете на один предмет) в 10% школ с лучшими результатами единого государственного экзамена к среднему баллу единого государственного экзамена (в расчете на один предмет) в 10% школ с худшими результатами единого государственного экзамена»². То есть и в этом случае речь идет о выравнивании различных образовательных организаций для повышения доступности реализации индивидуальных планов дальнейшего профессионального обучения.

Мы утверждаем, что административная инициатива по оценке качества образования на основе среднего балла ЕГЭ может нанести серьезный урон гуманистическому и общекультурному смыслу образовательной деятельности, сориентировав педагогов средней общей школы на консультационно-репетиторский подход к обучению.

В логике системно-деятельностного подхода в должностной инструкции учителя необходимо отразить показатели результативности его деятельности, вытекающие из региональных и муниципальных целевых программ. В настоящее время эта задача является проблемной, так как эти показатели в программах представлены в основном на региональном и муниципальном уровнях, слабо коррелируя даже с показателями результативности общеобразовательных организаций. Над решением этой проблемы мы в настоящее время работаем в рамках научно-методологической деятельности.

Ведомственно-лицензионные показатели также необходимо декомпозировать до уровня конкретных субъектов образовательной деятельно-

¹ Об оценке эффективности деятельности органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов: Указ Президента Российской Федерации от 28 апреля 2008 г. № 607 // Справочная правовая система «Консультант-Плюс» (дата обращения 15.10.2014 г.)

² Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования на 2013–2020 годы»: Распоряжение Правительства РФ от 22 ноября 2012 г. № 2148-р // Справочная правовая система «КонсультантПлюс» (дата обращения 15.10.2014 г.)

сти. Такую работу можно будет выполнять после утверждения Министерством образования и науки РФ лицензионных показателей.

Организационно-контрольные показатели выбираются самими общеобразовательными организациями с целью создания мотивационных условий для более эффективного достижения государственно-политических, программно-целевых и ведомственно-лицензионных показателей. Например, в рамках представленной выше инновационной деятельности по проектированию и актуализации организационных образовательных систем мы предлагаем следующие показатели результативности деятельности педагога:

- уровень развития профессиональной компетентности педагога;
- уровень технологической компетентности;
- уровень творческого самоопределения педагога;
- уровень инновационности решения профессиональных задач;
- полнота реализации обязательных управленческих, дидактических и воспитательных мероприятий;
- выступление с докладами на семинарах и конференциях.

Кроме общепедагогических, нужны показатели для учителей-предметников и для классных руководителей. Следует отметить, что большинство показателей результативности деятельности педагогов зависят от степени и качества образовательных достижений школьников:

- динамики развития их положительных качеств;
- динамики учебной успеваемости;
- индивидуальной активности учащихся в образовательной деятельности и социальном взаимодействии;
- творческого самоопределения школьников.

В представленной системно-деятельностной методологии **качество образовательной деятельности** рассматривается нами как уровень реализации ее принципов. Источниками формирования системы принципов образовательной деятельности, с нашей точки зрения, являются:

- культурно-исторические педагогические традиции;
- нормативно определенные принципы осуществления и развития образования в стране;
- теоретически обоснованные принципы управленческой, дидактической и воспитательной деятельности;
- инновационные принципы образовательной деятельности, обоснованные в ходе выполнения научно-исследовательских проектов.

С позиций системного подхода принципы образовательной деятельности должны быть представлены в виде концептуальной системы, имеющей аксиологический, общеобразовательный, предметно-образовательный уровни. Каждый вышестоящий уровень определяет характер реализации принципа на нижестоящем.

На аксиологическом уровне представлены такие принципы, как природосообразность, гуманизм, демократический характер взаимоотношений,

здоровьесбережение образовательного процесса, культуросообразность, гармонизация организационного, группового и личностного развития.

К общеобразовательным принципам относятся научность, системность, технологичность, инновационность. Предметно-образовательные принципы конкретизируются по следующим предметным областям деятельности: управленческая, профессионально-развивающая, дидактическая, воспитательная, информационно-педагогическая.

Качество образовательной деятельности определяется уровнем образовательных взаимоотношений, управленческого, дидактического и воспитательного взаимодействия, а также требованиями соблюдения аксиологических, общеобразовательных и предметно-образовательных принципов. Такие требования, а также технологии определения их соблюдения мы прописываем в проекте организационной образовательной системы школы. Они могут быть представлены как раздел программы развития образовательной организации. Что касается должностной инструкции, то в ней должны быть отражены аксиологические и общеобразовательные принципы, а также принципы реализации конкретного вида деятельности должностного лица.

Представленная системно-деятельностная методология проектирования должностных инструкций субъектов образовательной деятельности в школе может рассматриваться как инновационное направление реализации профессионального стандарта учителя; служить основой заключения так называемых эффективных контрактов с должностными лицами; помочь созданию условий для повышения педагогического потенциала учителей и воспитателей, их системному взаимодействию с другими субъектами образовательной деятельности и творческой профессиональной самореализации.

*Статья рекомендована к публикации
д-ром пед. наук, проф. А. А. Симоновой*

Литература

1. Бин-Бад Б. М. Профессиональный стандарт педагога – «наше все»? // Аккредитация в образовании. 2013. № 4 (964). С. 41–43.
2. Вифлеемский А. Б. Зачем нужен профессиональный стандарт педагога? // Народное образование. 2014. № 3. С. 34–42.
3. Воронова Т. А., Засобина Г. А. Профессиональный стандарт педагога: взгляд через призму акмеологии // Научный поиск. 2013. № 3. С. 42–46.
4. Горб В. Г. Методология проектирования организационных образовательных систем: монография. Екатеринбург: УрАГС, 2008. 236 с.
5. Левина Л. С. О профессиональном стандарте педагога // Химия в школе. 2013. № 4. С. 2–7.
6. Макушина Н. М. Современный педагог и профессиональный стандарт // Научный поиск. 2014. № 2 (8). С. 15–17.
7. Миляева С. Ю. Поможет ли новый стандарт улучшить профессиональную деятельность педагога? // Народное образование. 2014. № 4. С. 45–51.
8. Ellili-Cherif M., Romanowski M., Nasser R. All that glitters is not gold: Challenges of teacher and school leader licensure licensing system in Qatar // In-

ternational Journal of Educational Development [serial online]. 2012. May. № 32 (3). P. 471–481.

9. Hameed-Ur-Rehman, Baig M. Teachers' opinion/perception about the National professional standards for teachers (npst-2009) in Pakistan // *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business* [serial online]. 2012. April. № 3 (12). P. 262–277.

10. Leonard S. Professional conversations: mentor teachers' theories-in-use using the Australian National professional standards for teachers // *Australian Journal of Teacher Education* [serial online]. 2012. № 37 (12).

References

1. Bin-Bad B. M. Professional'nyj standart pedagoga – «nashe vse»? [Teacher's professional standard – «national idea»?]. *Akkreditacija v obrazovanii. [Accreditation in Education]*. 2013. № 4 (964) P. 41–43. (In Russian)

2. Vifleyemskiy A. B. Zachem nuzhen professional'nyj standart pedagoga? [Why do we need the teacher's professional standard?]. *Narodnoe obrazovanie. [Public Education]*. 2014. № 3. P. 34–42. (In Russian)

3. Voronova T. A., Zasobina G. A. Professional'nyj standart pedagoga: vzgljad cherez prizmu akmeologii. [Teacher's professional standard: glance through the prism of acmeology]. *Nauchnyj poisk. [Scientific Inquiry]*. 2013. № 3. P. 42–46. (In Russian)

4. Gorb V. G. Metodologija proektirovaniya organizacionnyh obrazovatel'nyh sistem: monografija. [Methodology of design of the organizational educational systems]. Yekaterinburg: Publishing House of URAGS, 2008. 236 p. (In Russian)

5. Levina L. S. O professional'nom standarte pedagoga. [Concerning the teacher's professional standard]. *Himija v shkole. [Chemistry at school]*. 2013. № 4. P. 2–7. (In Russian)

6. Makushina N. M. Sovremennyj pedagog i professional'nyj standart. [Modern teacher and professional standard]. *Nauchnyj poisk. [Scientific Inquiry]*. 2014. № 2 (8). P. 15–17. (In Russian)

7. Milyayeva S. Yu. Pomozhet li novyj standart uluchshit' professional'nuju dejatel'nost' pedagoga? [Will the new standard help to improve the teacher's professional standard?]. *Narodnoe obrazovanie. [Public Education]*. 2014. № 4. P. 45–51. (In Russian)

8. Ellili-Cherif M., Romanowski M., Nasser R. All that glitters is not gold: Challenges of teacher and school leader licensure licensing system in Qatar. *International Journal of Educational Development* [serial online]. 2012. May. № 32 (3). P. 471–481. (Translated from English)

9. Hameed-Ur-Rehman, Baig M. Teachers' opinion/perception about the National professional standards for teachers (npst-2009) in Pakistan. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business* [serial online]. 2012. April. № 3 (12). P. 262–277. (Translated from English)

10. Leonard S. Professional conversations: mentor teachers' theories-in-use using the Australian National professional standards for teachers. *Australian Journal of Teacher Education* [serial online]. 2012.