

Государственное образовательное учреждение  
дополнительного профессионального образования  
«Институт развития образования и социальных технологий»

# **Применение профстандарта педагога в деятельности образовательной организации**

**Методические рекомендации для руководителей,  
заместителей руководителей и педагогов образовательных организаций**

Курган  
ГАОУ ДПО ИРОСТ  
2016

УДК 371  
ББК 74.204  
П76

Печатается по решению редакционно-издательского совета ГАОУ ДПО ИРОСТ

Автор-составитель:  
старший преподаватель кафедры управления  
ГАОУ ДПО ИРОСТ  
Н.В. Степанова

Рецензенты:  
руководитель регионального инновационно-методического центра  
ГАОУ ДПО ИРОСТ С.Н. Бекишева

директор МКОУ «Лесниковский лицей имени героя России Тюнина А.В.»  
Кетовского района Курганской области Г.Ж. Болеста

П76      Применение профстандарта педагога в деятельности образовательной организации: методические рекомендации для руководителей, заместителей руководителей и педагогов образовательных организаций, специалистов ММС и МмИМЦ / авт.-сост. Н.В. Степанова; ГАОУ ДПО ИРОСТ. – Курган, 2016. – 84 с.

Подготовка к внедрению профстандарта педагога в образовательной организации и введение профстандарта влекут за собой изменения в организации деятельности методической службы и определенной нормативной правовой базы образовательной организации, а именно: устава, должностных инструкций (обязанностей) учителей и воспитателей; локальных актов, регулирующих трудовые отношения и оплату труда; положений, касающихся методической работы и повышения квалификации педагогов, их аттестации, портфолио учителя, воспитателя и др.

УДК 371  
ББК 74.204

© Степанова Н.В., 2016  
© ГАОУ ДПО ИРОСТ, 2016

## ВВЕДЕНИЕ

*... Учитель не делает карьеры.  
Он приходит в школу учителем, и хоронят  
его в том же звании, разве что прибавляя слово пенсионер.  
Он – артист, но его слушатели и зрители не аплодируют ему.  
Он – скульптор, но его труда никто не видит.  
Он – врач, но его пациенты редко благодарят его  
за лечение и далеко не всегда хотят лечиться.  
Где же ему взять силы для каждодневного вдохновения?  
Только в самом себе, только в сознании величия своего дела.  
И только в поддержке всего общества, в уважении  
общества к нему, учителю.  
Будни захлестывают его – план, журнал,  
отметки, родители, методкомиссия, директор,  
инспектор, мелкие разговоры в учительской ...  
А ему надо все это оставить у порога в класс  
и войти к детям с возвышенно настроенной душой»  
Симон Соловейчик  
«Вечная радость. Очерки жизни и школы.»*

Модернизация общего образования как института социального развития предполагает целенаправленное повышение качества образования, которое напрямую связано с ростом профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных и дошкольных организаций. Решение этой проблемы получило отражение в задачах, обозначенных в Государственной программе Курганской области «Развитие образования и реализация государственной молодежной политики» на 2016-2020 годы: обновление состава и компетенций педагогических работников, создание механизмов мотивации педагогических работников к повышению качества работы и непрерывному профессиональному развитию. Комплексная программа повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций (№3241п-П8 от 28.05.2014 г.) призвана объединить основные задачи в области совершенствования профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций, закрепленные в принятых ранее программно-целевых документах – государственной программе Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 гг., государственной программе Российской Федерации «Экономическое развитие и инновационная экономика».

С 01.01.2017 г. планируется введение в действие и применение работодателями профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» или, иначе, стандарта педагогической деятельности учителя (воспитателя), утвержденного приказом Министр~~ства~~ от 18.10.2013 г. В связи с переходом к предстоящему применению профессионального стандарта «Педагог» обострится проблема его последовательного внедрения в систему образования.

С 01.07.2016 г. вступают в силу изменения Трудового кодекса РФ, касающиеся обязательного применения работодателями профессиональных стандартов относительно тех организаций и профессий, для которых они уже утверждены.

В соответствии с *Федеральным законом от 02.05.2015 г. №122-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации»* и ст. 11 и 73 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. №273-ФЗ изменится понятие **«профессионального стандарта»** (ст. 195.1 ТК РФ).

Согласно новой статье 195.3 работодатели обязаны будут применять профессиональные стандарты в части установления *требований к квалификации* («Квалификация работника – уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника»), которая необходима работнику для выполнения своей трудовой функции в том случае, если данные требования установлены нормативно-правовыми актами РФ. В случае если такие требования не установлены, профессиональные стандарты применяются работодателями с целью определения требований к квалификации работников с учетом особенностей их трудовых функций, зависящих от технологий и организации производства и труда.

Кроме того, *Федеральным законом от 02.05.2015 г. №122-ФЗ Правительству РФ* дано право устанавливать особенности применения стандартов в части требований, обязательных для применения **следующими видами организаций**:

- государственные внебюджетные фонды Российской Федерации;
- государственные (муниципальные) учреждения и т.д.

Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» – это своевременный и нужный документ, открывающий новую линию стандартизации в российской системе образования.

Он задает учителям и воспитателям «рамку» (документ рамочный) их профессиональных приоритетов в решении образовательных задач, выдвигает новые требования к личности педагога, которые нельзя отделить от его профессиональных качеств.

Профессиональный стандарт строится как совокупность обобщенных трудовых функций, выполнение которых ведет к общей цели деятельности. Каждая из обобщенных функций интегрирует комплекс трудовых функций, трудовая функция, в свою очередь, декомпозируется на трудовые действия, умения и знания, необходимые для ее реализации. Такой подход позволит дать развернутую характеристику педагогической деятельности и сформулировать объективные и диагностируемые критерии ее качества деятельности.

Руководителей образовательных организаций профстандарт ориентирует на его применение при формировании кадровой политики и в управлении персоналом, при организации обучения и аттестации работников, заключении трудовых договоров, разработке должностных инструкций и установлении систем оплаты труда.

Родители (законные представители) получают правовую базу для объективного оценивания качества профессиональной деятельности учителей и воспитателей.

Достижению результатов внедрения профессионального стандарта педагога должна способствовать разработка нормативной и методической документации, регламентирующей использование профстандарта педагога в соответствии со следующими требованиями:

**1. Правовое сопровождение** применения профстандарта педагога должно соответствовать законодательству Российской Федерации в области образования и труда:

- Федеральный закон от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

- Федеральный закон от 03.12.2012 г. №236-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статья 1 Федерального закона «О техническом регулировании».

- Проект Федерального закона «Об оценке профессиональной квалификации на соответствие профессиональным стандартам и внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации».

- Приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 г. №761н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (зарегистрирован в Минюсте 06.10.2010 г., регистрационный №18638).

- Трудовой кодекс Российской Федерации.

- Федеральный закон от 02.05.2015 г. №122-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации».

- Инструктивное письмо «О внедрении профессионального стандарта педагога (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель)» от 17.07.2014 г. №03-06/068.

- Разработка «Описание предложений по модернизации содержания педагогического образования на основе стандарта профессиональной деятельности педагога» (приложение 3 к письму от 17.07.2014 г. №03-06-068).

**2. Методическое обеспечение** применения профстандарта педагога должно учитывать требования федеральных государственных образовательных стандартов общего образования ФГОС ДО, ФГОС НОО и ООО к результатам освоения обучающимися основной образовательной программы и психолого-педагогические условия реализации основных образовательных программ.

**3. Профстандарт педагога должен:**

- определять объективные требования к трудовым функциям, трудовым действиям, знаниям и умениям, а значит – к минимально необходимому уровню профессиональной квалификации педагогических работников, их образовательному цензу и опыту профессиональной деятельности;

- стать основным ориентиром при разработке общих и профессиональных компетенций педагогов, определяющих содержание профессиональной деятельности, оценку квалификации педагогического работника в форме профессионального экзамена;

- позволять выстраивать систему персонифицированной подготовки (индивидуального образовательного маршрута и индивидуальной программы развития профессионализма), что предполагает формирование индивидуализированных требований к объему и направлениям подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогических работников.

**4. Построенный с опорой на профстандарт педагога механизм объективной оценки уровня квалификации педагога** должен в перспективе связать уровень профессионализма педагога с содержанием и качеством выполнения профессиональных задач на конкретном рабочем месте, а значит связать квалификационную категорию работника (предусмотрев в процедуре оценки квалификации профессионально-общественный компонент) с формированием должностных обязанностей и установлением условий оплаты труда, учитывающих уровень квалификации работника и достигнутые результаты его профессиональной деятельности (в форме эффективного контракта).

При этом новый вариант трудового договора (эффективный контракт) может выступить в качестве инструмента соединения интересов педагогического работника и руководителя при решении задач конкретной общеобразовательной организации. Профессиональный стандарт регулирует не столько трудовые отношения между конкретным работником и его работодателем (для этого существуют другие документы, например, трудовой договор или эффективный контракт), сколько отношения между профессиональным сообществом и гражданином, который хотел бы подтвердить свою квалификацию и стать частью этого профессионального сообщества. Такой подход исключает сведение профессионального стандарта к обновленной версии должностной инструкции.

«Стандарт станет обязательным, когда все школы будут к этому готовы», – заявил бывший глава Минобрнауки РФ Дмитрий Ливанов. Сегодня определен окончательный срок введения профстандарта педагога во всех образовательных организациях общего образования **«не позднее 01.01.2020 г.»**. Это означает, что в оставшееся время необходимо приложить максимум усилий для оказания помощи педагогам в подготовке к введению профессионального стандарта, так как каждый педагогический работник должен соответствовать всем квалификационным требованиям профессионального стандарта педагога. Все представленные функции не должен выполнять один педагог-универсал. Они распределяются между всеми педагогическими работниками, вовлеченными в образовательную деятельность. Руководитель организации обеспечивает выполнение функций за счет рациональной комплектации штатов, за счет повышения квалификации своих сотрудников (корпоративное обучение в рамках самообучающейся организации), за счет адекватного распределения зон ответственности между ними. Такой подход позволяет уйти от невольного лукавства, которое проявляем мы все, приравнивая уровни квалификации молодого и опытного педагогов, возлагая на них идентичные функции и предполагая при этом, что выполнены эти функции будут на одинаковом уровне качества.

Профессиональный стандарт – инструмент формирования новой педагогической культуры, даже более того – общественного сознания. Сама деятельность педагогов оценивается с позиций компетентного подхода – педагогу на аттестации нужно продемонстрировать, как он справляется с профессиональными задачами; показать свои знания в способах деятельности.

Причиной многих негативных суждений о профессиональных стандартах подчас является недостаточная информированность педагогов, которая не позволяет давать объективную оценку документу, уводит в область догадок и домыслов. Поскольку профессиональный стандарт отражает современное состояние педагогической деятельности, он не может не содержать требований, соответствующих сегодняшним представлениям о ее качестве, поэтому всем тем, кого настораживает уровень этих требований, целесообразно задуматься, насколько их представления о качественной работе педагога совпадают с актуальными трендами и внешними вызовами системе образования.

Обновление представлений о результатах, содержании и условиях образовательной деятельности обучающихся и обучающихся – сложившаяся реальность. В то же время всегда есть риск недооценки серьезности происходящих изменений, сопротивления им или имитации реформ. В переходные периоды очень важно, *сохраняя верность традиции*, создать возможности для безболезненного, «неразрушающего» освоения новаций.

Безусловно, проекты профессиональных стандартов в области образования не лишены противоречий, но профессиональный стандарт – это не инструмент для манипуляций и тем более для искажения самой сути педагогической деятельности, а механизм, обеспечивающий ее развитие.

## С ЧЕГО НАЧАТЬ

Начать необходимо с организации изучения профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» и обсуждения возможных механизмов подготовки к введению и реализации профстандарта на институциональном (локальном) уровне.

### **Примерный порядок работы с документом**

1. Провести методическое совещание по освещению вопросов о *необходимости* изучения профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»: указать сроки возможного введения, цель, задачи, области применения.

2. Издать приказ об изучении содержания документа с указанием сроков его исполнения, обратив особое внимание на его отличительные особенности.

3. Довести настоящий приказ до сведения *каждого* педагогического работника.

4. Обсудить профстандарт на заседаниях предметных объединений, педсовета, органов самоуправления.

5. Обозначить возможные формы и методы разрешения проблем, связанных с подготовкой к применению профстандарта персонафицированно для каждого педагога.

6. Определить направления деятельности администрации и педагогического коллектива по подготовке к внедрению профстандарта.

7. Внести изменения, связанные с подготовкой к применению профстандарта, в план методической работы на текущий год и учесть их при планировании работы на следующий учебный год.

8. Использовать *отдельные* положения профстандарта при разработке локальных актов образовательной организации.

## ПРИКАЗ

№- \_\_\_\_\_

от \_\_\_\_\_ 2016 года

**Об организации работы  
по изучению и подготовке к введению  
профессионального стандарта  
«Педагог (педагогическая деятельность в сфере  
дошкольного, начального общего, основного общего,  
среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»**

В соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. №273 «Об образовании в Российской Федерации», Государственной целевой программой Курганской области «Развитие образования и реализация государственной молодежной политики на 2016-2020 гг.», Приказом Минтруда России №544н от 18.10.2013 г. «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» (зарегистрирован в Минюсте 06.12.2013 г., №30550)

### ПРИКАЗЫВАЮ:

- утвердить план организации работы с работниками (наименование ОО) по изучению и подготовке к введению профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» (приложение №1); назначить ответственных за исполнение плана организации работы (в соответствии с приложением №1);

- утвердить сроки реализации плана организации работы (в соответствии с приложением №1).

Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Руководитель ОО

С приказом ознакомлены

Дата

\_\_\_\_\_ Ф.И.О.

\_\_\_\_\_ Ф.И.О.

**План**  
**организации работы с работниками (наименование ОО) по изучению и**  
**подготовке к введению профессионального стандарта**  
**«Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального**  
**общего, основного общего, среднего общего образования)**  
**(воспитатель, учитель)»**

**Цель:** обеспечение перехода учреждения на работу в условиях действия профессионального стандарта «Педагог» с 01.01.2017 г.

**Задачи:**

1. Организация повышения квалификации педагогических работников учреждения в соответствии с требованиями профстандарта.
2. Совершенствование системы аттестации педагогических работников учреждения на основе профстандарта.

**Индикаторы:**

- проведение повышения квалификации педагогических работников в соответствии с профстандартом педагога;
- совершенствование персонифицированных моделей повышения квалификации на основе профстандарта;
- внедрение пакета типовых документов общеобразовательной организации, работающей в условиях профстандарта;
- апробация методики оценки соответствия педагогических работников уровню профстандарта.

**1 этап. Подготовительный:** проведение мероприятий информационного сопровождения, разработка нормативных правовых актов (апрель-декабрь 2016 г.).

**2 этап. Внедрение** профессионального стандарта «Педагог» в учреждении (с 01.01.2017 г.)

*Пример 1*

№ п/п	Мероприятие	Дата, сроки	Место проведения	Ответственный	Примечание
<b>1 этап</b>					
1	Информационная работа о вводимом профессиональном стандарте педагога общего образования		Информационное обеспечение в расположении материалов о профстандарте педагога общего образования (периодика, Интернет) в доступном для педагогов месте; информация на сайте ОО	Руководитель ОО  Ответственный за работу с сайтом ОО	Изменения информации по факту обновления нормативной и методической документации

2	Проведение педагогического совета (методического совещания) по теме «Профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)», его отличительные особенности		Кабинет №	Руководитель ОО (зам. руководителя по НМР)	
3	Издание приказа об индивидуальном изучении профстандарта и определении «проблемных точек»			Руководитель ОО	Обязательное ознакомление с приказом каждого работника под роспись
4	Проведение заседаний структурных подразделений методической службы ОО		Кабинеты руководителей структурных подразделений	Руководители структурных подразделений	
5	Проведение педагогами самооценки готовности к введению и применению профстандарта			Педагогические работники	Диагностические материалы готовит администрация ОО
6	Внесение изменений в планы работы структурных подразделений методической службы ОО с учетом выбранных форм и методов работы по подготовке педагогов к введению профстандарта			Руководители структурных подразделений	Внести изменения в планы (программы) по самообразованию педагогов
7	Проведение оценки готовности педагогов к введению профстандарта			Руководитель, зам. руководителя ОО	Диагностические материалы используются те же, что и педагогами
8	Проведение совещания администрации и руководителей структурных подразделений методической службы ОО по		Кабинет руководителя	Руководитель ОО	Обратить внимание на внутриорганизационное обучение педагогов

	обсуждению процедуры подготовки к введению профстандарта педагога				
9	Внесение изменений в планы работы ОО на текущий учебный год		Кабинет руководителя	Руководитель ОО, зам. руководителя по НМР	На первом этапе, возможно, в план методической работы
10	Обеспечить в плане методической работы на следующий учебный год содержание раздела «Организация подготовки к введению профстандарта педагога»	до __		Руководитель ОО, зам. руководителя по НМР	
<b>2 этап</b>					
11	Внести изменения в локальные акты ОО в соответствии с требованиями ФГОС, квалификационных характеристик и профстандарта педагога	до __		Руководитель ОО	Только в части единых требований
12	Довести до сведения педагогов ОО план по организации подготовки к введению профстандарта педагога		Информация на стенде в учительской, информационное совещание	Руководитель ОО	
13	Вынести на обсуждение педагогического коллектива локальные акты, в которые были внесены изменения. Принять локальные акты			Руководитель ОО	
14	Спланировать промежуточный отчет о проделанной работе и ее результатах		Педсовет, методическое (информационное) совещание	Руководитель ОО	
15	Организация контроля за исполнением плана	Весь период подготовки		Руководитель ОО	

**План внедрения профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»  
в МБОУ СОШ №15 с углубленным изучением отдельных предметов  
г. Заринска Алтайского края**

## 1 этап

Мероприятие	Предполагаемый результат	Ответственный	Срок исполнения
<b>1. Организационно-правовое обеспечение и информационное сопровождение</b>			
1. Организация ознакомления педагогических работников учреждения с содержанием профессионального стандарта «Педагог»: <ul style="list-style-type: none"> <li>• организация обсуждения на педагогических, методических советах, методических объединениях, стажерских практиках ресурсных центров и др.;</li> <li>• размещение информации на стендах в учреждении, сайте учреждения</li> </ul>	Уголок с материалами профстандарта. Обновление новостной ленты сайта. Обновление материалов раздела сайта «Документы». Создание под рубрики «Профстандарт педагога»	Администрация  Члены методического совета	
2. Разработка, согласование и утверждение локальных правовых актов школы в области формирования кадровой политики, трудовых отношений с учителями (воспитателями), нормирования, оценки качества труда учителей (воспитателей)	Новые редакции документов: должностные инструкции, трудовой договор, коллективный договор, правила внутреннего трудового распорядка	Администрация Совет ОО Методсовет	
3. Ознакомление педагогических работников школы с вновь разработанными локальными нормативными актами, регламентирующими социально-трудовые отношения в организации, изменениями в ранее изданные нормативные акты	Заключенные трудовые договоры, подписанные должностные инструкции	Администрация	
<b>2. Определение соответствия профессионального уровня педагогических работников школы требованиям стандарта</b>			
1. Организация и проведение процедуры самооценки педагогами своей квалификации в соответствии с уровнями профессионального стандарта педагога в учреждении	Программы индивидуального профессионального развития педагогов школы	Администрация Руководители МО	до ____

2. Составление дифференцированной программы профессионального развития педагогов школы на основе оценки уровня соответствия компетенций педагога содержанию трудовых функций профессионального стандарта «Педагог»	Установление уровня соответствия компетенции педагога содержанию трудовых функций	Администрация Руководители МО	
<b>3. Повышение квалификации педагогических работников</b>			
1. Анализ и корректировка нормативно-правовых актов по вопросам организационного, информационного, материально-технического и финансового обеспечения реализации программ повышения квалификации педагогических работников школы за счет средств из бюджета и внебюджетных средств школы	Нормативные акты	Администрация	до ____
2. Разработка и приобретение фондов оценочных средств (ФОС) по соответствующим программам с учетом требований профессионального стандарта	Фонд оценочного инструментария	Администрация Методсовет	до ____
3. Аprobация методических рекомендаций для руководителей ШМО школы по формированию индивидуальных заданий учителям (воспитателям) на повышение квалификации с учетом выявленных в ходе оценки квалификации дефицитов компетенций с точки зрения требований профессионального стандарта	Методические рекомендации	Методсовет	до ____
4. Корректировка программ персонализированного повышения квалификации педагогов на основе выявленных в ходе оценки квалификации дефицитов компетенций с точки зрения требований профессионального стандарта	Программы персонализированного повышения квалификации педагогов	Администрация Методсовет Руководители МО	до ____
<b>4. Аттестация педагогических работников</b>			
1. Корректировка нормативных правовых актов, устанавливающих порядок создания и деятельности аттестационной комиссии образовательной организации, документального оформ-	Нормативные правовые акты	Администрация	

ления содержания и результатов деятельности на основании региональных рекомендаций			
2. Апробация региональных и муниципальных методических рекомендаций по организации аттестации на основе профессионального стандарта	Методические рекомендации	Администрация	до ____
3. Организация и осуществление консультативно-методической поддержки педагогических работников по вопросам аттестации с учетом требований профессионального стандарта	Полное и своевременное удовлетворение запросов целевой группы	Администрация	до ____
4. Организация и проведение семинаров для педагогических работников учреждения по вопросам аттестации с учетом требований профессионального стандарта	Информирование об изменениях процедуры аттестации	Администрация	до ____
5. Составление плана аттестации педагогических работников учреждение (мониторинг)	План аттестации педагогических работников	Администрация	до ____

## 2 этап

<b>Мероприятие</b>	<b>Предполагаемый результат</b>	<b>Ответственный</b>	<b>Срок исполнения</b>
Организационно-методическое обеспечение самоанализа (самооценки) педагогическим работником своей профессиональной деятельности с целью установления ее соответствия требованиям профессионального стандарта	Инструментарий для проведения самоанализа, методические указания по его применению	Администрация Руководители МО	
Организация проведения самоанализа (самооценки) педагогическим работником своей профессиональной деятельности с целью установления ее соответствия требованиям профессионального стандарта	План-график проведения самоанализа	Администрация Руководители МО	до ____
Составление персонифицированных программ повышения профессионального уровня педагогических работников учреждения с учетом результатов самооценки	Программы повышения профессионального уровня педагогических работников школы	Администрация Педагоги	до ____
Планирование повышения квалификации (профессиональной переподготовки) учителей (воспитателей)	Утвержденный план повышения квалификации (профессиональной переподготовки) педагогических работников	Администрация	до ____

Организация диссеминации полученных знаний в ходе повышения квалификации (переподготовки)	Повышения профессионального уровня педагогов образовательной организации	Администрация	до ____
Создание и организация деятельности аттестационной комиссии в организации с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемой должности	Кадровое и организационно-методическое обеспечение деятельности аттестационной комиссии в организации	Администрация	
Организация и проведение квалификационных испытаний педагогических работников	Экспертные заключения о соответствии педагогических работников занимаемой должности	Администрация	
Внесение дополнений в программы сопровождения молодых специалистов в период адаптации	Адаптированные программы сопровождения молодых специалистов к требованиям профессионального стандарта	Администрация	

*Пример 3*

**План внедрения  
профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» в МБОУ СОШ №4 п. Ванино**

**Цель:** обеспечение перехода образовательного учреждения на работу в условиях введения профессионального стандарта педагога с 01.01.2017 г.

**Задачи:**

1. Формирование у администрации школы управленческих компетенций, необходимых для эффективного управления развитием образовательного учреждения в условиях введения профессионального стандарта педагога.
2. Повышение профессиональной компетентности педагогических работников учреждения в соответствии с требованиями профстандарта.
3. Совершенствование системы эффективности труда педагогических работников учреждения на основе профстандарта.
4. Повышение качества образования в условиях действия профессиональных стандартов.

**Индикаторы:**

- внедрение пакета типовых документов общеобразовательного учреждения, работающего в условиях профстандарта;
- критерии эффективности труда педагогических работников в соответствии с профстандартом педагога;
- соответствие «Программе действий» по введению профессионального стандарта «Педагог» в ОУ.

**1 этап. Подготовительный:** проведение мероприятий информационного сопровождения, разработка нормативно-правовых актов (сентябрь 2015 г. – январь 2016 г.).

**2 этап. Ресурсный:** проведение мероприятий, направленных на улучшение материально-технической базы ОУ, развитие компетенций педагогов.

**3 этап. Внедрение** профессионального стандарта «Педагог» в учреждении (с 01.01.2017 г.)

**Программа действий руководителя ОУ  
по внедрению профессионального стандарта «Педагог»**

Направления деятельности	Мероприятия
Рассмотрение (изучение) содержания профессионального стандарта	<ul style="list-style-type: none"> <li>• проведение педагогического совета «Профессиональный стандарт педагога»;</li> <li>• изучение содержания профстандарта на заседаниях МО;</li> <li>• размещение материалов о подготовке образовательной организации к введению профстандарта на официальном сайте образовательной организации</li> </ul>
Информирование органов государственного управления о переходе педагогов на профстандарты	<ul style="list-style-type: none"> <li>• включение в работу органов государственного управления (Управляющий Совет, Родительский комитет) образовательного учреждения вопросов, связанных с введением профстандарта</li> </ul>
Приведение в соответствие с профстандартом нормативной базы образовательного учреждения	<p>Внесение изменений в:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>должностные инструкции учителей и воспитателей;</i></li> <li>• <i>коллективный договор;</i></li> <li>• <i>правила внутреннего трудового распорядка;</i></li> <li>• <i>положение об оплате труда;</i></li> <li>• <i>заключение трудовых соглашений в формате эффективного контракта;</i></li> <li>• <i>регламент проведения аттестации педагогов на соответствие занимаемой должности;</i></li> <li>• <i>положение о стимулирующих выплатах, карту эффективности учителя и др.</i></li> </ul>
Разработка внутриорганизационного стандарта	<ul style="list-style-type: none"> <li>• организация работы рабочей группы (временного трудового коллектива) по разработке внутриорганизационного профессионального стандарта на основе:</li> <li>• <i>особенностей миссии образовательной организации;</i></li> <li>• <i>особенностей основной образовательной программы в части, формируемой участниками образовательных отношений;</i></li> <li>• <i>особенностей контингента обучающихся;</i></li> <li>• <i>особенностей педагогического состава.</i></li> </ul> <p>Организация всестороннего обсуждения внутриорганизационной модели профессионального стандарта (сайт, семинары, конференции)</p>
Организация процедуры внутреннего аудита соответствия профессиональных компетенций педагогов школы профстандарту	<ul style="list-style-type: none"> <li>• подготовка локальных актов ОУ о порядке проведения процедуры внутреннего аудита соответствия профессиональных компетенций педагогов профстандарту;</li> <li>• внесение изменений в планы (программы) контрольно-диагностической работы ОУ;</li> <li>• разработка инструментария по выявлению соответствия профессиональных компетенций педагогов инвариантной и внутриорганизационной части профстандарта, внесение изменений в карту эффективности педагогов ОУ;</li> <li>• разработка графика проведения процедуры внутреннего аудита соответствия профессиональных компетенций педагогов ОУ профстандарту</li> </ul>

Анализ проблем педагогов и определение возможности решения за счет внутренних и внешних ресурсов	<ul style="list-style-type: none"> <li>• типологизация выявленных проблем по результатам внутреннего аудита соответствия профессиональных компетенций педагогов ОУ профстандарту;</li> <li>• проведение SWOT-анализа, направленного на определение возможностей решения выявленных проблем за счет внутренних ресурсов ОУ и возможностей внешней среды;</li> <li>• психологическое сопровождение внедрения профстандарта педагога, развитие внутренних ресурсов, определение плана мероприятий</li> </ul>
Разработка и создание условий для реализации индивидуальной образовательно-методической траектории педагога (что, когда, где, за счет каких ресурсов...)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• разработка предложений по совершенствованию работы метод. службы ОУ (корпоративной системы повышения квалификации) с учетом выяв дефицита компетенций педагогов в соответствии с выделенными уровнями профессионального стандарта;</li> <li>• разработка и реализации программы работы МО, планов семинаров;</li> <li>• разработка и реализация индивидуальных планов профессионально-личностного развития педагогов с последующим выстраиванием индивидуального маршрута;</li> <li>• сопровождение молодых педагогов</li> </ul>

### **Организация поэтапного внедрения стандарта профессиональной деятельности педагога**

Организационно-методической базой по осуществлению работ по поэтапному внедрению стандарта профессиональной деятельности педагога в ОУ является рабочая группа, созданная локальным актом школы. Она выполняет работы, необходимые для организации и проведения мероприятий по общественно-профессиональному обсуждению результатов выполнения Программы внедрения, выполняет информационную и методическую поддержку педагогов, осуществляет учет, анализ и обобщение результатов выполнения задач Программы внедрения, координирует деятельность исполнителей проекта.

В компетенцию ОУ входят следующие виды деятельности:

**1. Информационная деятельность.** Включает в себя формирование банка данных педагогической информации (нормативно-правовой, научной, др.); ознакомление педагогических работников с новинками педагогической, психологической, методической и научно-популярной литературы на бумажных и электронных носителях; ознакомление педагогических и руководящих работников с опытом инновационной деятельности образовательных организаций; информирование педагогических работников образовательных организаций о новых направлениях в развитии дошкольного, общего, специального и дополнительного образования детей, о содержании образовательных программ, новых учебниках, учебно-методических комплектах, видеоматериалах, рекомендациях, нормативно-правовых, локальных правовых актах; своевременное информирование о сроках проведения лицензионных экспертиз, мероприятий по оценке качества образовательной деятельности, аттестации педагогических и руководящих кадров.

**2. Аналитическая деятельность.** Состоит из мониторинга профессиональных и информационных потребностей работников системы образования; изучения и анализа состояния и результатов методической работы в образовательных организациях, определение направлений ее совершенствования; выявления затруднений дидактического и методического характера в образователь-

ном процессе при внедрении стандарта; сбора и обработки информации о результатах учебно-воспитательной работы образовательных организаций; обеспечения статистической и аналитической отчетности по осуществляемым видам деятельности.

**3. Методическая деятельность.** Включает в себя изучение запросов, поступающих от участников образовательного процесса; методическое сопровождение и оказание практической помощи молодым специалистам, педагогическим и руководящим работникам в период подготовки к аттестации, в межаттестационный и межкурсовой периоды; прогнозирование повышения квалификации педагогических и руководящих работников образовательных организаций, оказание им информационно-методической помощи в системе непрерывного образования; осуществление информационно-методической поддержки педагогических работников образовательных организаций, ведущих экспериментальную работу.

**4. Организационная деятельность.** Состоит из планирования повышения квалификации педагогических и руководящих работников образовательных организаций; взаимодействия и координации методической деятельности с соответствующими подразделениями органов управления образованием и организациями дополнительного профессионального (педагогического) образования; организации работы творческих объединений педагогов; организации сетевого взаимодействия педагогических работников образовательных организаций.

Внедрение в современный педагогический процесс профессионального стандарта педагога ведет к перестройке системы отношений между работником и работодателем (в контексте определения содержания трудового договора и порядка замещения должностей); отношений в системе профессиональных сообществ и объединений (в контексте определения уровня профессионализма и порядка допуска к данному виду профессиональной деятельности); отношений в системе профессионального образования (в контексте определения образовательных маршрутов достижения определенных квалификационных требований и определения структуры и содержания профессиональных образовательных программ). Однако педагоги на этапе внедрения стандарта педагогической деятельности в свою профессиональную область могут столкнуться с рядом проблем, которые должны будут решаться в процессе повышения их практической готовности к профессиональной деятельности, развития необходимых исследовательских компетенций и оценки их сформированности в рамках новой модели итоговой аттестации на основе требований стандарта профессиональной деятельности педагога.

Создание модели сетевого взаимодействия является важным результатом политики руководства школой. Рассматривая сетевое взаимодействие как систему связей, позволяющих разработать, апробировать и предложить профессиональному сообществу и обществу в целом модель внедрения профессионального стандарта педагога (учителя, воспитателя) в деятельность ОУ, можно выделить 2 основных пути (механизма сетевого взаимодействия педагогов и образовательных организаций):

- 1) сетевые формы реализации образовательных программ общего образования;
- 2) построение эффективных (сетевых) моделей подготовки педагогических кадров.

**План мероприятий по подготовке к введению профессионального стандарта педагога МБДОУ «Детский сад комбинированного вида №33»**  
**Задачи плана мероприятий**

1. Разработать организационно-управленческие решения, регулирующие введение профессионального стандарта.
2. Привести в соответствие с профессиональным стандартом нормативно-правовую базу ДОУ.
3. Организовать эффективную кадровую политику в ДОУ.
4. Организовать методическое и информационное сопровождение реализации введения профессионального стандарта.

**Целевая группа участников:** заведующий, старший воспитатель, педагогические работники ДОУ, родители (законные представители) воспитанников ДОУ.

**Ожидаемые результаты**

1. Организовано методическое сопровождение, способствующее переходу на профессиональный стандарт педагога в ДОУ.
2. Разработаны организационно-управленческие решения, регулирующие реализацию перехода на профессиональный стандарт педагога ДОУ.
3. Нормативно-правовая база наполнена необходимыми документами.
4. Организована эффективная кадровая политика, позволяющая реализовать переход на профессиональный стандарт педагога, имеется перспективное планирование работы в данном направлении.
5. Все педагоги ДОУ соответствуют профессиональному стандарту педагога в полном объеме.

№ п/п	Мероприятие	Сроки	Ответственные	Результат
<b>1. Нормативно-правовое, методическое обеспечение введения профессионального стандарта педагогов</b>				
<b>1.1. Изучение законодательства по введению профессионального стандарта педагогов</b>				
1.1.1	Изучение документов: <ul style="list-style-type: none"> <li>• приказа Минтруда России №544н от 18.10.2013 г. «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»;</li> <li>• приказа Министерства образования и науки РФ от 7.04.2014 г. №276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществ-</li> </ul>		Заведующий	Презентация, протокол педагогического совета

	вляющих образовательную деятельность»			
1.1.2	Ознакомление с вышеназванными документами педагогов под роспись		Заведующий	Ведомость
<b>1.2. Приведение в соответствие локальных актов ДОУ</b>				
1.2.1	Принятие новой редакции Положения о порядке аттестации педагогических работников с учетом профессионального стандарта и приказа Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 г. №276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»		Заведующий	Положение
1.2.2	Ознакомление с положением о порядке аттестации педагогических работников под роспись		Заведующий	Положение
1.2.3	Внесение изменений в Устав ДОУ		Заведующий	Устав
1.2.4	Внесение изменений в Коллективный договор		Заведующий	Договор
1.2.5	Внесение изменений в Правила внутреннего трудового распорядка		Заведующий	Правила
1.2.6	Внесение изменений в Положение об оплате труда		Заведующий	Положение
1.2.7	Разработка положения о системе оценки деятельности педагогических работников в соответствии с профессиональным стандартом, в том числе в части распределения стимулирующих выплат		Заведующий	Положение
<b>1.3. Методическое обеспечение в соответствии с переходом на профессиональный стандарт педагога</b>				
1.3.1	Разработка плана мероприятий по подготовке к введению профессионального стандарта		Старший воспитатель	План
<b>2. Организационные мероприятия</b>				

<b>2.1. Методические мероприятия</b>				
2.1.1	Создание аттестационной комиссии		Заведующий	Приказ
2.1.2	Обучение членов аттестационной комиссии на курсах ИРО		Члены атт. комиссии	Удостоверение
2.2.3	Организация консультаций по разъяснению положений профессионального стандарта для педагогических работников	Регулярно	Старший воспитатель	Консультации Протоколы
<b>2.2. Управление, контроль, руководство, анализ процесса введения профессионального стандарта педагога</b>				
2.2.1	Самоанализ уровня подготовки педагога		Педагоги	Анкеты
2.2.2	Анализ проблем педагогов на методических объединениях и определение возможности их решения на уровне образовательной организации: мастер-классы, стажировки, взаимопосещение уроков, мероприятий, передача опыта и т.д.		Ст. воспитатель	Протоколы
2.2.3	Анализ подготовки педагога курирующим администратором. На основе анализа посещенных занятий, мероприятий, результатов обучения анализируется соответствие педагога требованиям профстандарта и предлагаются варианты решения проблем с точки зрения администрации		Ст. воспитатель	Отчеты
2.2.4	Совместное обсуждение результатов анализа и предложений всех трех сторон и разработка оптимальных путей устранения проблем для каждого педагога – составление индивидуальной образовательно-методической траектории педагога: что, когда, где, за чей счет		Ст. воспитатель	Индивидуальные траектории совершенствования педагога
<b>3. Кадровое обеспечение перехода на профессиональный стандарт педагога</b>				

3.1	Разработка и подписание педагогическими работниками должностных инструкций в соответствии с требованиями профессионального стандарта		Заведующий	Должностные инструкции
3.2	Подписание уведомлений об изменении трудового договора		Заведующий	Уведомления
3.3	Внесение изменений в трудовые договоры в соответствии с требованиями профессионального стандарта		Заведующий	Дополнительные соглашения
3.4	Обучение на курсах повышения квалификации по переходу на профессиональный стандарт педагога		Старший воспитатель	Свидетельство
3.5	Участие в федеральных, областных и городских мероприятиях (вебинарах, курсах, семинарах и т.п.)		Старший воспитатель	Свидетельства, сертификаты
<b>4. Информационное обеспечение введения профессионального стандарта</b>				
4.1	Информирование контролирующих органов, органов самоуправления, родительской общности о переходе педагогов на профстандарты	По мере необходимости	Заведующий	Отчеты
4.2	Размещение информации о переходе педагогов на профстандарты на официальном сайте ДОУ	В течение года	Ответственный за сайт	Сайт ДОУ
4.3	Размещение информации в родительских уголках	Постоянно	Старший воспитатель	Стенды, папки
4.4	Размещение информации в журнале «МБДОУ №33»	Каждый квартал	Заведующий	Журнал
4.5	Организация сетевого взаимодействия педагогов ДОУ по обсуждению вопросов введения профессионального стандарта, обмен опытом	Регулярно	Старший воспитатель	Обмен опытом между ДОУ

#### **Алгоритм управленческой деятельности руководителей образовательных**

### организаций при введении профессионального стандарта педагога

Направления управленческой деятельности	Мероприятия по введению профессионального стандарта педагога	Результат управленческой деятельности
Информационное сопровождение	Изучение стандарта профессиональной деятельности каждым педагогом	Сформированность активной субъектной позиции педагога
	Информирование социальных партнеров, родителей о введении профессионального стандарта педагога	Обеспечение государственно-общественного управления образовательной организацией
	Информирование социальных партнеров, родителей о введении профессионального стандарта педагога	Открытость образовательной системы
Нормативно-правовое сопровождение	Разработка, апробация и внедрение пакета типовых документов образовательной организации	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Устав</li> <li>• Трудовой договор (или эффективный контракт) с педагогом</li> <li>• Положение об оплате труда</li> <li>• Порядок проведения аттестации</li> <li>• Должностная инструкция учителя</li> <li>• Номенклатура должностей</li> <li>• Штатное расписание</li> <li>• Устав образовательной организации /новая редакция/</li> <li>• Программа развития образовательной организации</li> <li>• Основная образовательная программа образовательной организации</li> <li>• Коллективный договор</li> <li>• Правила внутреннего трудового распорядка</li> <li>• Положение о конфликте интересов педагогического работника</li> <li>• Локальные акты, сопровождающие методическую работу, положения по органам самоуправления и коллегиального управления</li> <li>• Положение о стимулирующих выплатах</li> <li>• Портфолио педагога и др.</li> </ul>
Методическое обеспечение	Проектирование системы научно-методической работы образовательной организации в условиях введения профессионального стандарта педагога	Модель научно-методической работы образовательной организации в условиях введения профессионального стандарта педагога
	Практическая реализация системы научно-методической ра-	

	боты с учетом требований профессионального стандарта педагога:	
	Внутренний и внешний аудит профессиональной деятельности педагога в соответствии с требованиями профессионального стандарта педагога	Мониторинг соответствия уровня профессиональной компетентности педагогических кадров требованиям профессионального стандарта педагога
	Разработка и реализация персонализированных программ повышения квалификации педагогов на основе внутреннего и внешнего аудита профессиональной деятельности педагога в соответствии с требованиями профессионального стандарта педагога	Определение содержания и технологий повышения профессиональной компетентности педагогов с учетом требований профессионального стандарта
	Практика применения механизмов формального и неформального повышения профессиональной компетентности работников образовательной организации	Определение форм повышения профессиональной компетентности педагогов практической направленности
	Использование ресурса сетевых профессиональных объединений в формировании новых профессиональных компетенций педагогических работников	Готовность к сетевому взаимодействию и создание условий для дистанционного обучения педагогов
	Формирование системы аттестации педагогических работников на основе профессионального стандарта	Готовность членов аттестационной комиссии образовательных организаций к процедуре оценки профессиональной деятельности педагогов. Готовность руководителей и педагогов к процедурам самооценки, самообследования и мониторинговых исследований. Инструменты оценки и самооценки профессиональной деятельности педагогов, соотнесенных с требованиями профессионального стандарта
Организационное сопровождение	Разработка внутриорганизационного стандарта на основе: <ul style="list-style-type: none"> <li>• особенности миссии образовательной организации;</li> <li>• особенностей основной образовательной программы образовательной организации в части, формируемой участниками образовательных отношений;</li> <li>• особенности контингента обучающихся в данной образо-</li> </ul>	Внутриорганизационный стандарт педагога

	вательной организации; <ul style="list-style-type: none"> <li>• особенностей микросоциума образовательной организации;</li> <li>• особенности педагогического состава образовательной организации;</li> <li>• особенностей организационной культуры образовательной организации др.</li> </ul>	
	Организация всестороннего обсуждения внутриорганизационной модели профессионального стандарта (сайт, форумы, семинары, вебинары, конференции)	
	Организация внешней экспертизы внутриорганизационного компонента профстандарта	
	Создание комплекса условий, необходимых для качественного освоения педагогами новых профессиональных компетенций	Сформированность материально-технических, информационных, кадровых, мотивационных условий повышения профессиональной компетентности педагогических работников образовательной организации
	Создание мотивационных условий повышения профессиональной компетентности педагогических работников образовательной организации	

## **ОРГАНИЗАЦИЯ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ**

### **Мониторинг соответствия уровня профессиональной компетентности педагогических кадров требованиям профессионального стандарта педагога**

Мониторинг – это своего рода диагностика профессионального уровня педагога на соответствие требованиям профессионального стандарта педагога для определения его индивидуального маршрута обучения, проектирования персонализированной программы повышения квалификации. Решение данного вопроса предполагает обеспечить планирование методической работы в образовательной организации и организацию повышения квалификации педагогических работников через внутреннее обучение (по форме самообучающейся организации). Проведение оценки и самооценки готовности педагога к введению профстандарта позволит найти индивидуальные пути оказания помощи каждому педагогу, имеющему затруднения в определенных направлениях деятельности в свете требований профстандарта.

Ориентация на повышение качества педагогических кадров предполагает, что оценка и самооценка уровня квалификации, проведенная на основе разработанных критериев, позволяет увидеть зоны развития для каждого из педагогов и разработать индивидуальную программу профессионального развития. **Методика оценки и самооценки готовности педагога**

### к введению профстандарта

**Цель:** определить уровень соответствия владения трудовыми функциями педагога требованиям профессионального стандарта и выявить те показатели, которые оказали максимальное влияние на этот уровень либо имеют отрицательный показатель.

### Самооценка готовности педагога к введению профстандарта

Заполнение данной таблицы проводится после изучения педагогом профстандарта **исключительно** самостоятельно. Консультирование возможно лишь по разъяснению формулировок показателей, если они не обсуждались на уровне структурных подразделений методической службы или педагогу необходимы дополнительные сведения. На основании результатов, полученных после обработки данных, делается вывод о готовности педагога к работе в условиях введения профстандарта, об организации повышения квалификации по отдельным направлениям и об индивидуальной помощи (разработки индивидуальной траектории повышения квалификации) на институциональном уровне. В общем, результаты должны быть использованы при планировании методической работы в образовательной организации и позволят скорректировать график прохождения курсов повышения квалификации на разных уровнях, в том числе в соответствии с региональной программой «Ступени роста».

### Уровень владения трудовой функцией «Общепедагогическая функция. Обучение» (А/01.6)

№ п/п	Критерии	Показатели	Оценка
1	Трудовые действия	Разработка и реализация программ учебных дисциплин в рамках основной общеобразовательной программы	
		Осуществление профессиональной деятельности в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования	
		Участие в разработке и реализации программы развития образовательной организации в целях создания безопасной и комфортной образовательной среды	
		Планирование и проведение учебных занятий	
		Систематический анализ эффективности учебных занятий и подходов к обучению	
		Организация, осуществление контроля и оценки учебных достижений, текущих и итоговых результатов освоения основной образовательной программы обучающимися	
		Формирование универсальных учебных действий	
		Формирование навыков, связанных с информационно-коммуникационными технологиями (далее – ИКТ)	
		Формирование мотивации к обучению	
		Объективная оценка знаний обучающихся на основе тестирования и других методов контроля в соответствии с реальными учебными возможностями детей	
2	Д и м ы с е	Владеть формами и методами обучения, в том числе	

		выходящими за рамки учебных занятий: проектная деятельность, лабораторные эксперименты, полевая практика и т.п.	
		Разрабатывать (осваивать) и применять современные психолого-педагогические технологии, основанные на знании законов развития личности и поведения в реальной и виртуальной среде	
		Использовать и апробировать специальные подходы к обучению в целях включения в образовательный процесс всех обучающихся, в том числе с особыми потребностями в образовании: обучающихся, проявивших выдающиеся способности; обучающихся, для которых русский язык не является родным; обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	
		Владеть ИКТ-компетентностями: общепользовательская ИКТ-компетентность; общепедагогическая ИКТ-компетентность; предметно-педагогическая ИКТ-компетентность (отражающая профессиональную ИКТ-компетентность соответствующей области человеческой деятельности)	
		Организовывать различные виды внеурочной деятельности: игровую, учебно-исследовательскую, художественно-продуктивную, культурно-досуговую с учетом возможностей образовательной организации, места жительства и историко-культурного своеобразия региона	
3	Необходимые знания	Преподаваемый предмет в пределах требований ФГОС и основной общеобразовательной программы, его истории и места в мировой культуре и науке.	
		История, теория, закономерности и принципы построения и функционирования образовательных систем, роль и место образования в жизни личности и общества	
		Основные закономерности возрастного развития, стадии и кризисы развития, социализация личности, индикаторы индивидуальных особенностей траекторий жизни, их возможные девиации, а также основы их психодиагностики	
		Основы психодидактики, поликультурного образования, закономерностей поведения в социальных сетях	
		Пути достижения образовательных результатов и способы оценки результатов обучения	
		Основы методики преподавания, основные принципы деятельностного подхода, виды и приемы современных педагогических технологий	
		Рабочая программа и методика обучения по данному предмету	
		Приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации, законов и	

		иных нормативных правовых актов, регламентирующих образовательную деятельность в Российской Федерации, нормативных документов по вопросам обучения и воспитания детей и молодежи, ФГОС дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, законодательства о правах ребенка, трудового законодательства	
		Нормативные документы по вопросам обучения и воспитания детей и молодежи	
		Конвенция о правах ребенка	
		Трудовое законодательство	
		Максимальный балл ( $\Sigma_{max}$ )	<b>54</b>
		Суммарный балл ( $\Sigma_{факт}$ ):	

**Уровень владения трудовой функцией  
«Воспитательная деятельность» (А/02.6)**

№ п/п	Критерии	Показатели	Оценка
1	<b>Трудовые действия</b>	Регулирование поведения обучающихся для обеспечения безопасной образовательной среды	
		Реализация современных, в том числе интерактивных, форм и методов воспитательной работы, используя их как на занятии, так и во внеурочной деятельности	
		Постановка воспитательных целей, способствующих развитию обучающихся независимо от их способностей и характера	
		Определение и принятие четких правил поведения обучающимися в соответствии с уставом образовательной организации и правилами внутреннего распорядка образовательной организации	
		Проектирование и реализация воспитательных программ	
		Реализация воспитательных возможностей различных видов деятельности ребенка (учебной, игровой, трудовой, спортивной, художественной и т.д.)	
		Проектирование ситуаций и событий, развивающих эмоционально-ценностную сферу ребенка (культуру переживаний и ценностные ориентации ребенка)	
		Помощь и поддержка в организации деятельности ученических органов самоуправления	
		Создание, поддержание уклада, атмосферы и традиций жизни образовательной организации	
		Развитие у обучающихся познавательной активности, самостоятельности, инициативы, творческих способностей, формирование гражданской позиции, способности к труду и жизни в условиях современного мира, формирование у обучающихся культуры здорового и безопасного образа жизни	
		Формирование толерантности и навыков поведения в изменяющейся поликультурной среде	
Использование конструктивных воспитательных усилий родителей (законных представителей) обучающихся, помощь семье в решении вопросов воспитания ребенка			
2	<b>О д и м б е</b>	Строить воспитательную деятельность с учетом	

		культурных различий детей, половозрастных и индивидуальных особенностей	
		Общаться с детьми, признавать их достоинство, понимая и принимая их	
		Создавать в учебных группах (классе, кружке, секции и т.п.) разновозрастные детско-взрослые общности обучающихся, их родителей (законных представителей) и педагогических работников	
		Управлять учебными группами с целью вовлечения обучающихся в процесс обучения и воспитания, мотивируя их учебно-познавательную деятельность	
		Анализировать реальное состояние дел в учебной группе, поддерживать в детском коллективе деловую, дружескую атмосферу	
		Защищать достоинство и интересы обучающихся, помогать детям, оказавшимся в конфликтной ситуации и/или неблагоприятных условиях	
		Находить ценностный аспект учебного знания и информации, обеспечивать его понимание и переживание обучающимися	
		Владеть методами организации экскурсий, походов, экспедиций и т.п.	
		Сотрудничать с другими педагогическими работниками и другими специалистами в решении воспитательных задач	
3	Необходимые знания	Основы законодательства о правах ребенка, законы в сфере образования и федеральные государственные образовательные стандарты общего образования	
		История, теория, закономерности и принципы построения и функционирования образовательных (педагогических) систем, роль и место образования в жизни личности и общества	
		Основы психодидактики, поликультурного образования, закономерностей поведения в социальных сетях	
		Основные закономерности возрастного развития, стадии и кризисы развития и социализации личности, индикаторы и индивидуальные особенности траекторий жизни и их возможные девиации, приемы их диагностики	
		Научное представление о результатах образования, путях их достижения и способах оценки	
		Основы методики воспитательной работы, основные принципы деятельностного подхода, виды и приемы современных педагогических технологий	
		Нормативные правовые, руководящие и инструктивные документы, регулирующие организацию и проведение мероприятий за пределами территории образовательной организации (экскурсий, походов и экспедиций)	
		Максимальный балл ( $\Sigma_{\max}$ )	<b>56</b>
		Суммарный балл ( $\Sigma_{\text{факт}}$ ):	

### Уровень владения трудовой функцией

**«Развивающая деятельность» (А/03.6)**

№ п/п	Критерии	Показатели	Оценка
1	<b>Трудовые действия</b>	Выявление в ходе наблюдения поведенческих и личностных проблем обучающихся, связанных с особенностями их развития	
		Оценка параметров и проектирование психологически безопасной и комфортной образовательной среды, разработка программ профилактики различных форм насилия в школе	
		Применение инструментария и методов диагностики и оценки показателей уровня и динамики развития ребенка	
		Освоение и применение психолого-педагогических технологий (в том числе инклюзивных), необходимых для адресной работы с различными контингентами учащихся: одаренные дети, социально уязвимые дети, дети, попавшие в трудные жизненные ситуации, дети-мигранты, дети-сироты, дети с особыми образовательными потребностями (аутисты, дети с синдромом дефицита внимания и гиперактивностью и др.), дети с ограниченными возможностями здоровья, дети с девиациями поведения, дети с зависимостью	
		Оказание адресной помощи обучающимся	
		Взаимодействие с другими специалистами в рамках психолого-медико-педагогического консилиума	
		Разработка (совместно с другими специалистами) и реализация совместно с родителями (законными представителями) программ индивидуального развития ребенка	
		Освоение и адекватное применение специальных технологий и методов, позволяющих проводить коррекционно-развивающую работу	
		Развитие у обучающихся познавательной активности, самостоятельности, инициативы, творческих способностей, формирование гражданской позиции, способности к труду и жизни в условиях современного мира, формирование у обучающихся культуры здорового и безопасного образа жизни	
		Формирование и реализация программ развития универсальных учебных действий, образцов и ценностей социального поведения, навыков поведения в мире виртуальной реальности и социальных сетях, формирование толерантности и позитивных образцов поликультурного общения	
Формирование системы регуляции поведения и деятельности обучающихся			
2	<b>Д и м б е</b>	Владеть профессиональной установкой на оказание	

		помощи любому ребенку вне зависимости от его реальных учебных возможностей, особенностей в поведении, состояния психического и физического здоровья	
		Использовать в практике своей работы психологические подходы: культурно-исторический, деятельностный и развивающий	
		Осуществлять (совместно с психологом и другими специалистами) психолого-педагогическое сопровождение основных общеобразовательных программ	
		Понимать документацию специалистов (психологов, дефектологов, логопедов и т.д.)	
		Составить (совместно с психологом и другими специалистами) психолого-педагогическую характеристику (портрет) личности обучающегося	
		Разрабатывать и реализовывать индивидуальные образовательные маршруты, индивидуальные программы развития и индивидуально-ориентированные образовательные программы с учетом личностных и возрастных особенностей обучающихся	
		Владеть стандартизированными методами психодиагностики личностных характеристик и возрастных особенностей обучающихся	
		Оценивать образовательные результаты: формируемые в преподаваемом предмете предметные и метапредметные компетенции, а также осуществлять (совместно с психологом) мониторинг личностных характеристик	
		Формировать детско-взрослые сообщества	
3	<b>Необходимые знания</b>	Педагогические закономерности организации образовательного процесса	
		Законы развития личности и проявления личностных свойств, психологические законы периодизации и кризисов развития	
		Теория и технологии учета возрастных особенностей обучающихся	
		Закономерности формирования детско-взрослых сообществ, их социально-психологические особенности и закономерности развития детских и подростковых сообществ	
		Основные закономерности семейных отношений, позволяющие эффективно работать с родительской общественностью	
		Основы психодиагностики и основные признаки отклонения в развитии детей	
		Социально-психологические особенности и закономерности развития детско-взрослых сообществ	
		Максимальный балл ( $\Sigma_{max}$ )	<b>54</b>
		Суммарный балл ( $\Sigma_{факт}$ ):	

Проведение самооценки деятельности повышает субъектность позиции

педагога, ему известны критерии, по которым проводится оценка, он сам может участвовать в выработке направлений совершенствования своей профессиональной деятельности.

### Оценка готовности педагога к введению профстандарта

Заполнение данной таблицы предполагает включение в работу административного состава образовательной организации, психолога и социального педагога, руководителей структурных подразделений методической службы образовательной организации, по отдельным вопросам – обучающихся и их родителей (законных представителей) (анкетирование, тестирование по вопросам организации деятельности детско-взрослых сообществ, работы с семьей и т.д.). Кроме того, необходимо опираться на материалы внутриорганизационного контроля, внешнего аудита.

### Уровень владения трудовой функцией «Общепедагогическая функция. Обучение» (А/01.6)

№ п/п	Критерии	Показатели	Источник информации	Баллы
1	Трудовые действия	Разработка и реализация программ учебных дисциплин в рамках основной общеобразовательной программы	Протокол заседания МО. Приказ об утверждении рабочих программ. Отчет по итогам четвертей (учебная деятельность и внеурочная работа). Справка по итогам проверки классных журналов, журналов кружковой работы	
		Осуществление профессиональной деятельности в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования	Тематический контроль. Папка профессиональных достижений педагога (портфолио)	
		Участие в разработке и реализации программы развития образовательной организации в целях создания безопасной и комфортной образовательной среды	Протокол заседания МС. Паспорт кабинета. Приказ о создании рабочей группы по разработке программы	
		Планирование и проведение учебных занятий	Справки по итогам ВШК. Протоколы заседаний МО	
		Систематический анализ эффективности учебных занятий и подходов к обучению	Аналитические справки по итогам контрольных и проверочных работ. Справки по итогам ВШК	
		Организация, осуществление контроля и оценки учебных достижений, текущих и итоговых результатов освоения основной	Аналитические справки по итогам контрольных и проверочных работ. Справки по итогам ВШК	

		образовательной программы обучающихся	(классные журналы, тетради для контрольных работ). Портфолио учащихся и воспитанников	
		Формирование универсальных учебных действий	Результаты диагностики УУД. Результаты выполнения комплексных работ	
		Формирование навыков, связанных с информационно-коммуникационными технологиями (далее – ИКТ)	Наличие сайта, блога. Справка по итогам ВШК. Участие в работе профессиональных сетевых сообществ. Участие в профессиональных конкурсах	
		Формирование мотивации к обучению	Справка по итогам ВШК. Количество обучающихся, вовлеченных во внеурочную деятельность по предмету. Доля обучающихся, принимающих участие в конкурсах	
		Объективная оценка знаний обучающихся на основе тестирования и других методов контроля в соответствии с реальными учебными возможностями детей	Результаты внутреннего и внешнего аудита	
2	<b>Необходимые умения</b>	Владеть формами и методами обучения, в том числе выходящими за рамки учебных занятий: проектная деятельность, лабораторные эксперименты, полевая практика и т.п.	Анализ планирующей документации. Справки по итогам посещения мероприятий	
		Объективно оценивать знания обучающихся на основе тестирования и других методов контроля в соответствии с реальными учебными возможностями детей	Справки по итогам проверки тетрадей. Результаты внутреннего и внешнего аудита. Результаты итоговой аттестации	
		Разрабатывать (осваивать) и применять современные психолого-педагогические технологии, основанные на знании законов развития личности и поведения в реальной и виртуальной среде	Результаты по итогам посещения мероприятий. Анализ планирующей документации. Результаты диагностик развития личности и поведения	
		Использовать и апробировать специальные подходы к обучению в целях включения в образовательный процесс всех обучающихся, в том числе с особыми потребностями в образовании: обучающихся, проявивших выдающиеся способности; обучающихся, для которых русский язык не является родным; обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	Участие обучающихся в конкурсах и олимпиадах различных уровней. «Сохраненный» контингент обучающихся. Наблюдение во время посещения мероприятий. Наличие у педагога индивидуальных маршрутов обучения. Использование индивидуальной, дифференцированной работы на уроке. Результаты проверки дневников	
		Владеть ИКТ-компетентностями:	Наличие сайта, блога.	

		<p>общепользовательская ИКТ- компетентность; общепедагогическая ИКТ-компетентность; предметно-педагогическая ИКТ-компетентность (отражающая профессиональную ИКТ-компетентность соответствующей области человеческой деятельности)</p>	<p>Справка по итогам ВШК. Участие в работе профессиональных сетевых сообществ. Размещение личных методических материалов на сайтах ОО</p>	
		<p>Организовывать различные виды внеурочной деятельности: игровую, учебно-исследовательскую, художественно-продуктивную, культурно-досуговую с учетом возможностей образовательной организации, места жительства и историко-культурного своеобразия региона</p>	<p>Посещение мероприятий. План внеурочной деятельности. Участие обучающихся в конкурсах, олимпиадах, НПК</p>	
3	Необходимые знания	<p>Преподаваемый предмет в пределах требований ФГОС и основной общеобразовательной программы, его истории и места в мировой культуре и науке</p>	<p>Рабочая программа по предмету. Результаты аттестации педагога. Качество обучения</p>	
		<p>История, теория, закономерности и принципы построения и функционирования образовательных систем, роль и место образования в жизни личности и общества</p>	<p>Анкетирование. Тесты</p>	
		<p>Основные закономерности возрастного развития, стадии и кризисы развития, социализация личности, индикаторы индивидуальных особенностей траекторий жизни, их возможные девиации, а также основы их психодиагностики</p>	<p>Результаты аттестации педагога. Результаты посещения мероприятий. План воспитательной работы</p>	
		<p>Основы психодидактики, поликультурного образования, закономерностей поведения в социальных сетях</p>	<p>Мониторинг</p>	
		<p>Пути достижения образовательных результатов и способы оценки результатов обучения</p>	<p>Анкетирование. Проверка тетрадей учащихся. Папка профессиональных достижений педагога (портфолио). Собеседование по итогам посещенных мероприятий</p>	
		<p>Основы методики преподавания, основные принципы деятельностного подхода, виды и приемы современных педагогических технологий</p>	<p>Протоколы педсоветов, МО. Папка профессиональных достижений педагога (портфолио). Методические материалы. Анализ планов по самообразованию</p>	
		<p>Рабочая программа и методика</p>	<p>Анализ посещенных уроков.</p>	

		обучения по данному предмету	Анализ КТП. Собеседование с руководителем МО. Отчет по самообразованию	
		Приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов, регламентирующих образовательную деятельность в Российской Федерации, нормативных документов по вопросам обучения и воспитания детей и молодежи, ФГОС дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, законодательства о правах ребенка, трудового законодательства	Тестирование (в т.ч. при аттестации на квалификационную категорию). Соблюдение трудовой дисциплины. Разработка рабочей программы. Соблюдение прав ребенка	
		Нормативные документы по вопросам обучения и воспитания детей и молодежи	Тесты	
		Конвенция о правах ребенка	Соблюдение прав ребенка. Использование материалов. Конвенции при постановке целей учебных занятий и внеурочных мероприятий	
		Трудовое законодательство	Соблюдение трудовой дисциплины	
		Максимальный балл ( $\Sigma \text{max}$ )		<b>54</b>
		Суммарный балл ( $\Sigma \text{факт}$ ):		

**Уровень владения трудовой функцией  
«Воспитательная деятельность» (А/02.6)**

№ п/п	Критерии	Показатели	Источник информации	Баллы
1	Трудовые действия	Регулирование поведения обучающихся для обеспечения безопасной образовательной среды	Курирующий предмет зам. руководителя. Отсутствие несчастных случаев в учебной и внеурочной деятельности	
		Реализация современных, в том числе интерактивных, форм и методов воспитательной работы, используя их как на занятии, так и во внеурочной деятельности	Курирующий предмет зам. руководителя и зам. по ВР	
		Постановка воспитательных целей, способствующих развитию обучающихся независимо от их способностей и характера	Курирующий предмет зам. руководителя и зам. по ВР. Поурочные планы. Планы проведения внеурочных мероприятий	
		Определение и принятие четких	Наблюдения	

		правил поведения обучающимися в соответствии с уставом образовательной организации и правилами внутреннего распорядка образовательной организации		
		Проектирование и реализация воспитательных программ	Анализ программы (плана) ВР. Зам. руководителя по ВР	
		Реализация воспитательных возможностей различных видов деятельности ребенка (учебной, игровой, трудовой, спортивной, художественной и т.д.)	Планы учебного занятия и внеурочной деятельности. Анализ участия обучающихся в различных мероприятиях	
		Проектирование ситуаций и событий, развивающих эмоционально-ценностную сферу ребенка (культуру переживаний и ценностные ориентации ребенка)	Наблюдения	
		Помощь и поддержка в организации деятельности ученических органов самоуправления	Отзывы обучающихся. Наблюдения	
		Создание, поддержание уклада, атмосферы и традиций жизни образовательной организации	Анализ планов работы и организации участия в различных мероприятиях	
		Развитие у обучающихся познавательной активности, самостоятельности, инициативы, творческих способностей, формирование гражданской позиции, способности к труду и жизни в условиях современного мира, формирование у обучающихся культуры здорового и безопасного образа жизни	Анализ участия обучающихся в различных мероприятиях, состояния здоровья обучающихся (в т.ч. несчастных случаев); динамика количества склонных к вредным привычкам	
		Формирование толерантности и навыков поведения в изменяющейся поликультурной среде	Анализ социального и личностного взаимодействия обучающихся	
		Использование конструктивных воспитательных усилий родителей (законных представителей) обучающихся, помощь семье в решении вопросов воспитания ребенка	Анализ вовлечения родителей в образовательную деятельность, внеурочную деятельность, в работу по самоуправлению. Анкетирование родителей	
2	<b>Необходимые умения</b>	Строить воспитательную деятельность с учетом культурных различий детей, половых возрастных и индивидуальных особенностей	Социальный паспорт образовательной организации, план воспитательной работы класса, протоколы КДН, результаты диагностики психолога, социального педагога	
		Общаться с детьми, признавать их достоинство, понимая и принимая их	Анкетирование, тестирование, диагностика обучающихся, их родителей (законных представителей)	
		Создавать в учебных группах	Анализ внеурочной деятель-	

		(классе, кружке, секции и т.п.) разновозрастные детско-взрослые общности обучающихся, их родителей (законных представителей) и педагогических работников	ности, воспитательной работы; организация самоуправления, деятельность родительской общности класса (группы)	
		Управлять учебными группами с целью вовлечения обучающихся в процесс обучения и воспитания, мотивируя их учебно-познавательную деятельность	Анализ организации и результатов проектной и исследовательской деятельности в урочной и внеурочной деятельности	
		Анализировать реальное состояние дел в учебной группе, поддерживать в детском коллективе деловую, дружелюбную атмосферу	Анализ воспитательной деятельности и участия обучающихся в социальных проектах, отсутствие конфликтных ситуаций	
		Защищать достоинство и интересы обучающихся, помогать детям, оказавшимся в конфликтной ситуации и/или неблагоприятных условиях	Факты выявления неблагополучных семей и неблагоприятных условий для обучающихся; планирование работы с родителями (законными представителями) по разъяснению прав детей и возможных способах их защиты; факты привлечения психолога и социального педагога к работе с обучающимися, их родителями (законными представителями)	
		Находить ценностный аспект учебного знания и информации, обеспечивать его понимание и переживание обучающимися	Проверка и анализ поурочных планов; протоколы посещенных мероприятий	
		Владеть методами организации экскурсий, походов, экспедиций и т.п.	Анализ рабочих программ, планов воспитательной работы, протоколы посещенных мероприятий	
		Сотрудничать с другими педагогическими работниками и другими специалистами в решении воспитательных задач	Анализ и самоанализ работы педагога, отчет о работе класса (группы), справка курирующего администратора	
3	Необходимые знания	Основы законодательства о правах ребенка, законы в сфере образования и федеральные государственные образовательные стандарты общего образования	Тестирование. Анализ рабочих программ, планов воспитательной работы, поступающих обращений обучающихся, родителей (законных представителей)	
		История, теория, закономерности и принципы построения и функционирования образовательных (педагогических) систем, роль и место образования в жизни личности и общества	Анкетирование. Анализ материалов родительских лекториев (собраний)	
		Основы психодидактики, поли-	Анализ включения дополни-	

	культурного образования, закономерностей поведения в социальных сетях	тельных материалов, способствующих поликультурному просвещению обучающихся, в планирование учебной и внеурочной деятельности (рабочие программы и планы воспитательной деятельности); анализ роли педагога в выборе обучающимися кружков и секций в системе дополнительного образования в образовательной организации и вне ее (анкетирование)	
	Основные закономерности возрастного развития, стадии и кризисы развития и социализации личности, индикаторы и индивидуальные особенности траекторий жизни и их возможные девиации, приемы их диагностики	Анализ плана воспитательной работы. Анкетирование	
	Научное представление о результатах образования, путях их достижения и способах оценки	Анализ участия в разработке основной образовательной программы, рабочих программ	
	Основы методики воспитательной работы, основные принципы деятельностного подхода, виды и приемы современных педагогических технологий	Анализ плана воспитательной работы и планов проводимых мероприятий. Протоколы посещенных мероприятий	
	Нормативные правовые, руководящие и инструктивные документы, регулирующие организацию и проведение мероприятий за пределами территории образовательной организации (экскурсий, походов и экспедиций)	Отсутствие нарушений ТБ, несчастных случаев во время проведения экскурсий, походов и экспедиций, нареканий и жалоб со стороны участников экскурсий, походов и экспедиций (обучающихся и их родителей (законных представителей))	
	Максимальный балл ( $\Sigma_{\max}$ )		<b>56</b>
	Суммарный бал ( $\Sigma_{\text{факт}}$ ):		

### Уровень владения трудовой функцией

**«Развивающая деятельность» (А/03.6)**

№ п/п	Критерии	Показатели	Источник информации	Баллы
1	<b>Трудовые действия</b>	Выявление в ходе наблюдения поведенческих и личностных проблем обучающихся, связанных с особенностями их развития	План воспитательной работы (анализ характеристики класса). Участие в разработке социального паспорта образовательной организации. Анализ обращений к психологу, социальному педагогу, педагогическому совету по проблемным вопросам обучающихся	
		Оценка параметров и проектирование психологически безопасной и комфортной образовательной среды, разработка программ профилактики различных форм насилия в школе	План воспитательной работы. Анализ наличия и причин конфликтных ситуаций. Анализ организации работы с родителями (законными представителями), направленной на профилактику различных форм насилия в детской и подростковой среде	
		Применение инструментария и методов диагностики и оценки показателей уровня и динамики развития ребенка	Анализ наличия, использования инструментария и методов диагностики и оценки показателей уровня и динамики развития ребенка и применения результатов в практической деятельности	
		Освоение и применение психолого-педагогических технологий (в том числе инклюзивных), необходимых для адресной работы с различными контингентами учащихся: одаренные дети, социально уязвимые дети, дети, попавшие в трудные жизненные ситуации, дети-мигранты, дети-сироты, дети с особыми образовательными потребностями (аутисты, дети с синдромом дефицита внимания и гиперактивностью и др.), дети с ограниченными возможностями здоровья, дети с девиациями поведения, дети с зависимостью	Анализ рабочих программ, планов воспитательной работы, поурочных планов. Протоколы посещенных мероприятий	
		Оказание адресной помощи обучающимся	Анализ планов воспитательной работы, поурочных планов. Протоколы посещенных мероприятий	
		Взаимодействие с другими спе-	Анализ посещения консуль-	

		<p>специалистами в рамках психолого-медико-педагогического консилиума</p> <p>Разработка (совместно с другими специалистами) и реализация совместно с родителями (законными представителями) программ индивидуального развития ребенка</p> <p>Освоение и адекватное применение специальных технологий и методов, позволяющих проводить коррекционно-развивающую работу</p> <p>Развитие у обучающихся познавательной активности, самостоятельности, инициативы, творческих способностей, формирование гражданской позиции, способности к труду и жизни в условиях современного мира, формирование у обучающихся культуры здорового и безопасного образа жизни</p> <p>Формирование и реализация программ развития универсальных учебных действий, образцов и ценностей социального поведения, навыков поведения в мире виртуальной реальности и социальных сетях, формирование толерантности и позитивных образцов поликультурного общения</p>	<p>таций, семинаров, проводимых специалистами, личных обращений за помощью</p> <p>Анализ программ индивидуального развития ребенка и результатов их выполнения</p> <p>Тестирование. Протоколы посещенных мероприятий</p> <p>Анализ планов воспитательной работы, поурочных планов. Протоколы посещенных мероприятий</p> <p>Анализ рабочих программ, планов воспитательной работы, поурочных планов на наличие включений дополнительных материалов, способствующих поликультурному просвещению обучающихся. Протоколы посещенных мероприятий</p>	
		<p>Формирование системы регуляции поведения и деятельности обучающихся</p>	<p>План воспитательной работы. Протоколы родительских собраний. Результаты участия обучающихся класса в различных мероприятиях</p>	
2	<p><b>Необходимые умения</b></p>	<p>Владеть профессиональной установкой на оказание помощи любому ребенку вне зависимости от его реальных учебных возможностей, особенностей в поведении, состояния психического и физического здоровья</p>	<p>Наблюдение. Собеседование по изучению медицинских карт, рекомендаций ПМПК, применению рекомендованных диагностик</p>	
		<p>Использовать в практике своей работы психологические подходы: культурно-исторический, деятельностный и развивающий</p>	<p>Наблюдение. Анализ участия обучающихся в проектной деятельности, конкурсных мероприятиях</p>	

		Осуществлять (совместно с психологом и другими специалистами) психолого-педагогическое сопровождение основных общеобразовательных программ	Составление индивидуальных программ (в т.ч. рабочих по предмету) для различных групп обучающихся. Участие в разработке карт индивидуального сопровождения	
		Понимать документацию специалистов (психологов, дефектологов, логопедов и т.д.)	Анализ динамики развития обучающихся	
		Составить (совместно с психологом и другими специалистами) психолого-педагогическую характеристику (портрет) личности обучающегося	План воспитательной работы. Наличие психолого-педагогических характеристик, написанных на основе предложенных рекомендаций	
		Разрабатывать и реализовывать индивидуальные образовательные маршруты, индивидуальные программы развития и индивидуально-ориентированные образовательные программы с учетом личностных и возрастных особенностей обучающихся	Анализ соответствующих документов	
		Владеть стандартизированными методами психодиагностики личностных характеристик и возрастных особенностей обучающихся	Тестирование. Диагностика. Анкетирование	
		Оценивать образовательные результаты формируемые в преподаваемом предмете предметные и метапредметные компетенции, а также осуществлять (совместно с психологом) мониторинг личностных характеристик	Анализ работы с классным журналом. Результаты внешнего аудита. Анализ работы с портфолио обучающихся	
		Формировать детско-взрослые сообщества	Анализ совместной деятельности и участия в различных мероприятиях класса, образовательного учреждения обучающихся и их родителей (законных представителей). Анализ участия в социальных проектах	
3	Необходимые знания	Педагогические закономерности организации образовательного процесса	Тестирование	
		Законы развития личности и проявления личностных свойств, психологические законы периодизации и кризисов развития	Тестирование	
		Теория и технологии учета возрастных особенностей обучающихся	Тестирование Анализ программ и планов, разработанных педагогом	

	Закономерности формирования детско-взрослых сообществ, их социально-психологические особенности и закономерности развития детских и подростковых сообществ	Тестирование обучающихся, их родителей (законных представителей). Анализ наличия и деятельности органов классного (группового) самоуправления. Наличие детских сообществ в классе (отряды, группы по интересам и т.д.)	
	Основные закономерности семейных отношений, позволяющие эффективно работать с родительской общественностью	Тестирование родителей (законных представителей). Анализ посещения родительских собраний и их тематик, участия родителей в жизни класса (группы), образовательной организации	
	Основы психодиагностики и основные признаки отклонения в развитии детей	Анализ рабочих программ, планов воспитательной работы. Наблюдения во время внутриорганизационного контроля	
	Социально-психологические особенности и закономерности развития детско-взрослых сообществ	Анализ плана воспитательной работы	
	Максимальный балл ( $\Sigma_{\max}$ )		<b>54</b>
	Суммарный бал ( $\Sigma_{\text{факт}}$ ):		

Оценка по показателям осуществляется по трехбалльной системе:

«2» – данным требованием профстандарта владею (владеет) достаточно полно, всесторонне (требование выполняется на оптимальном уровне);

«1» – данным требованием профстандарта владею (владеет) частично (есть резервы или недостатки при выполнении требования);

«0» – данным требованием профстандарта не владею (не владеет) (требование практически не выполняется).

Уровень владения трудовой функцией рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{Уровень A/01.6} = \frac{\Sigma_{\text{факт}}}{\Sigma_{\max}} \times 100\%, (\Sigma_{\max}=54)$$

$$\text{Уровень A/02.6} = \frac{\Sigma_{\text{факт}}}{\Sigma_{\max}} \times 100\%, (\Sigma_{\max}=56)$$

$$\text{Уровень A/03.6} = \frac{\Sigma_{\text{факт}}}{\Sigma_{\max}} \times 100\%, (\Sigma_{\max}=54)$$

где в числителе дроби – суммарное количество баллов по всем показателям (столбец №5 таблицы), в знаменателе – максимальный балл ( $\Sigma_{\max}$ ).

#### **Обработка результатов**

а) оптимальный уровень – 85-100%;

б) допустимый уровень – 60-84%;

в) критический уровень – 50-59%;

г) недопустимый уровень – < 50%.

Итоговый уровень соответствия владения трудовыми функциями требованиям профессионального стандарта можно рассчитать как среднее арифметическое результатов вышеобозначенных уровней:

Уровень владения трудовыми функциями равен дроби  
(Уровень A/01.6. + Уровень A/02.6. + Уровень A/03.6.)/3

Полученные данные таблиц можно представить в виде графика, где по оси абсцисс откладываются значения изучаемых показателей, а по оси ординат – полученные баллы. Это будет хорошим подспорьем для определения направлений дальнейшей методической работы образовательной организации по развитию уровня профессиональной компетентности педагогов.

Более точный результат можно получить, сопоставив результаты оценки и самооценки (можно графически).

Перечень источников информации может быть обширным и выбирается самой образовательной организацией.

Используя полученные результаты, можно оценить общую (всей образовательной организации) готовность к введению и реализации профстандарта.

Таблица может быть использована на протяжении периода организации подготовки к введению профстандарта несколько раз для определения динамики подготовленности педагогов (образовательной организации) к деятельности в соответствии с требованиями профстандарта.

Кроме того, результаты могут быть использованы для внесения коррективов в план методической работы (тематика, формы организации работы), график прохождения курсов повышения квалификации и/или выбора уровня, на котором педагогу необходимо повышать свою профессиональную компетентность.

Планировать методическую работу на ближайшую перспективу лучше в соответствии с выявленными затруднениями педагогов. Это позволит подготовить их к введению и, в дальнейшем, реализации профстандарта.

Федеральные государственные образовательные стандарты общего образования (ФГОС ОО) в части структуры и описания условий реализации основных образовательных программ прописывают требования к кадровым условиям реализации основных образовательных программ общего образования.

Многие требования профстандарта перекликаются с требованиями, предъявляемыми к педагогическим кадрам ФГОС (ОО), поэтому, используя практический опыт педагогов, уже реализовавших ФГОС на разных уровнях общего образования, построить работу на уровне образовательной организации гораздо эффективнее, сочетая теоретические знания и практические навыки. Необходимость соответствия квалификационного уровня педагогических работников выделенным уровням профессионального стандарта педагога является компетентностный подход, согласно которому целевым ориентиром профессионального развития является становление интегральной профессионально-личностной компетентности педагога, определяющей его универсальную способность проектировать и реально обеспечивать новое качество образования.

Подходы к выбору направлений организации методической работы можно определить также в соответствии с определенными в профстандарте тремя сферами ответственности педагога:

1) сфера обучения:

- разработка, освоение и применение современных психолого-педагогических технологий;
- владение активными, деятельностными формами и методами обучения;
- оценивание личностных и метапредметных результатов обучающихся;

- апробация и использование специальных подходов к обучению;
- переход от общепользовательской ИКТ-компетентности к предметно-педагогической ИКТ-компетентности;

#### 2) сфера воспитания:

- осуществление воспитательной деятельности с учетом культурных различий, половозрастных и индивидуальных особенностей детей;
- создание в учебных группах разновозрастной детско-взрослой общности обучающихся, их родителей (законных представителей) и педагогических работников;
- нахождение ценностного аспекта учебного знания и информации, обеспечение его понимания и переживания обучающимися;
- сотрудничество с другими педагогическими работниками и другими специалистами в решении воспитательных задач;
- владение методами организации экскурсий, походов и экспедиций и др.

#### 3) сфера развития:

- оказание помощи любому ребенку вне зависимости от его реальных учебных возможностей;
- осуществление психолого-педагогического сопровождения основных общеобразовательных программ;
- составление психолого-педагогической характеристики (портрета) личности обучающегося;
- разработка и реализация индивидуальных образовательных маршрутов;
- владение стандартизированными методами психодиагностики личностных характеристик и возрастных особенностей обучающихся;
- оценивание образовательных результатов, формируемых в преподаваемом предмете предметных и метапредметных компетенций, а также осуществление мониторинга личностных характеристик.

Некоторые направления деятельности из различных сфер можно рассматривать совместно, т.к. они либо хорошо сочетаются, либо, фактически, дублируют друг друга.

В соответствии с выявленными затруднениями педагогов, опираясь на опыт тех педагогов, которые имеют высокие самооценку и оценку по результатам диагностики, можно организовать групповую (в разных проявлениях) работу.

Возможен иной подход, развивающий компетенции педагогов в сферах профессиональной деятельности:

- **нормативно-правовой:** применение на практике основ законодательства о правах ребенка, законы в сфере образования и ФГОС; следование требованиям нормативных правовых, руководящих и инструктивных документов;

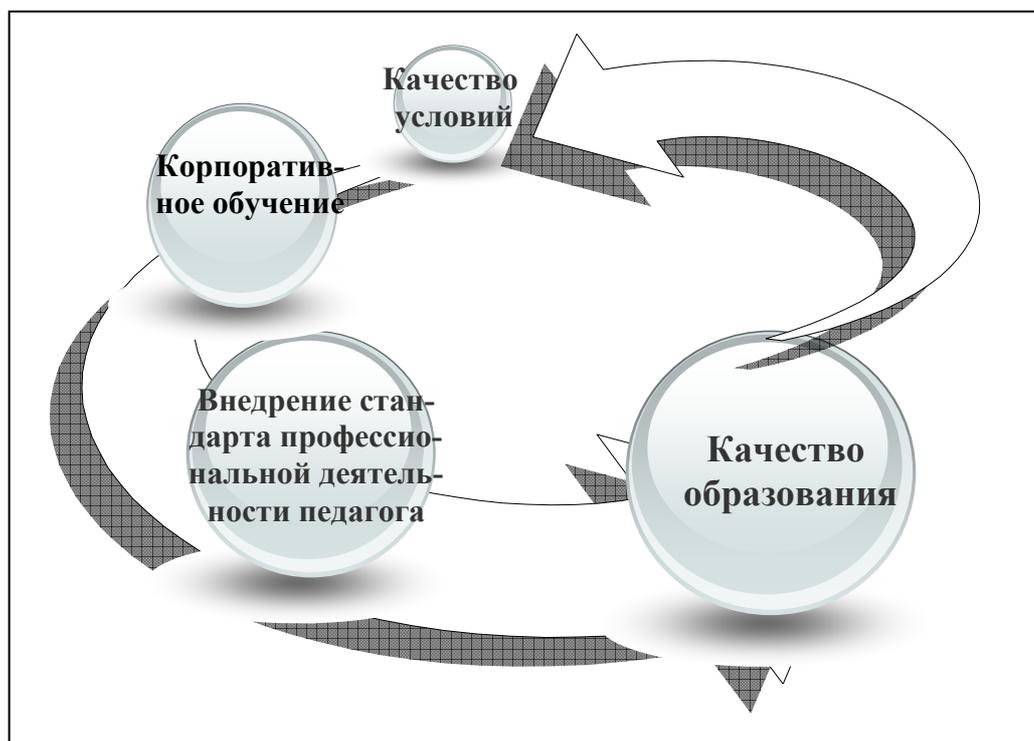
- **психолого-физиологической:** использование в педагогической деятельности основных закономерностей возрастного развития; учет в образовательной деятельности индивидуальных особенностей обучающихся; владение основами психодиагностики;

- **социо-культурологической:** использование в обучении и воспитании детей закономерностей формирования детско-взрослых сообществ; умение на основе закономерностей семейных отношений эффективно работать с родительской общественностью; умение эффективно выстраивать работу с детско-взрослыми сообществами;

- **общепедагогической:** владение научными представлениями о результатах образования, путях их достижения и способах оценки; применение на практике основных методик воспитательной работы; проектирование образовательной деятельности на основе педагогических закономерностей организации данного процесса; применение в практической деятельности положений теории и технологии учета возрастных особенностей обучающихся и др.

Обозначив в каждой сфере компетенции, над которыми необходимо работать, нужно выбрать формы в соответствии с возможностями образовательной организации.

В любом случае **влияние на обновление профессиональной деятельности педагога имеет система самосовершенствования с использованием различных форм и методов повышения квалификации, позволяющая соответствовать новым требованиям к педагогической профессии, основанная на максимальной вовлеченности педагога в развитие самообучающейся организации** («Самообучающаяся организация» – место, «в котором люди постоянно расширяют свои возможности создания результатов, к которым они на самом деле стремятся; в котором возвращаются новые широкомасштабные способы мышления, в котором люди постоянно учатся тому, как учиться вместе»). Без создания качественных условий, организации обучения педагогов на рабочем месте (корпоративное обучение в самообучающейся организации), сочетая теоретические знания и практические умения в конкретных условиях образовательной организации для конкретных обучающихся подготовить коллектив к введению и реализации профстандарта, направленного на достижение высокого качества образования, НЕВОЗМОЖНО.



## ДОЛЖНОСТНЫЕ ИНСТРУКЦИИ ПЕДАГОГОВ

Профстандарт призван заменить существующие квалификационные требования к педагогам дошкольного, начального, среднего общего и специального образования как устаревшие и затрудняющие развитие системы образования.

Именно поэтому были внесены поправки в Трудовой кодекс РФ, и работодателям с 01.07.2016 г. необходимо их выполнять.

### ***Полный текст***

#### ***Статья 195.3. Порядок применения профессиональных стандартов***

«1. Если настоящим Кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, профессиональные стандарты в части указанных требований обязательны для применения работодателями.

2. Характеристики квалификации, которые содержатся в профессиональных стандартах и обязательность применения которых не установлена в соответствии с частью первой настоящей статьи, применяются работодателями в качестве основы для определения требований к квалификации работников с учетом особенностей выполняемых работниками трудовых функций, обусловленных применяемыми технологиями и принятой организацией производства и труда.

3. Федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, вправе давать разъяснения по вопросам применения профессиональных стандартов».

Исходя из ст. 195.1. Трудового кодекса получается следующее определение: квалификация = уровень знаний + уровень умений + уровень профессиональных навыков + опыт работы. Значит, обязательны для применения «в части квалификационных требований» только знания, умения и опыт работы. Однако это вовсе не значит, что в остальных частях профессиональный стандарт не обязателен.

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.08. 2009 г. №593 Об утверждении «Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», в котором есть раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» – это нормативный правовой акт федерального органа исполнительной власти, т.е. этот документ не поименован в части 1 ст. 195.3 и применение его возможно лишь в соответствии с частью 2 этой статьи: «...*применяются работодателями в качестве основы для определения требований к квалификации работников с учетом особенностей выполняемых работниками трудовых функций, обусловленных применяемыми технологиями и принятой организацией производства и труда*». Другими словами, работодатель может (свыше указанных в профессиональном стандарте квалификационных требований) устанавливать свои дополнительные требования к квалификации. Именно это и должно быть использовано при разработке должностных обязанностей педагогов (персональных!) после 01.07.2016 г., а именно дополнения к основе составят:

- требования ФГОС ОО;
- права, обязанности, ответственность в соответствии с законом «Об образовании в РФ» от 29.12.2012 г. №273-ФЗ;

- «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;
- Трудовой кодекс РФ.

Наименование должности регламентируется ст. 57 Трудового кодекса РФ (часть 2): «...Если в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям *связано предоставление компенсаций и льгот, либо наличие ограничений*, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в **квалификационных справочниках**, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации...». Таким образом, наименования должностей в образовательных организациях общего образования **не изменяются** в связи с введением профстандарта, т.к. работники имеют определенные льготы, и при приеме на работу действуют ограничения.

Внесение изменений в трудовые договоры с уже работающими педагогами (заключение дополнительного соглашения) в связи с введением профстандарта возможно только в том случае, если эти изменения не ухудшают условий положений ранее заключенного трудового договора.

#### **Рекомендации по составлению должностных инструкций в условиях применения профстандарта педагога**

Должностная инструкция – это документ, регламентирующий деятельность каждой должности и содержащий требования к Работнику, занимающему эту должность. Должностные инструкции для педагогов должны быть составлены на основе требований трудового кодекса Российской Федерации, федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» №273 от 29.12.2012 г., требований профессионального стандарта педагога к выполняемой профессиональной деятельности (трудовой функции), ФГОС ОО.

При разработке должностной инструкции для конкретизации требований к трудовым действиям и необходимым умениям, знаниям в свете требований профстандарта педагога (учитель, воспитатель) можно воспользоваться таблицей:

Трудовое действие по профессиональному стандарту	Конкретизация для формулирования требований к квалификации педагога в образовательной организации
Разработка и реализация программ учебных дисциплин в рамках основной общеобразовательной программы	Как часто необходимо актуализировать программу? Она разрабатывается индивидуально либо во взаимодействии с другими работниками, если с другими, то с кем? Каким требованиям должна отвечать программа, в каком виде быть представлен ее проект?
Осуществление профессиональной деятельности в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования	Есть ли какие-то специальные требования к методам образовательной деятельности, используемым образовательным технологиям?
Участие в разработке и реализации программы развития образовательной организации в целях создания безопасной и комфортной образовательной среды	В какой форме должно происходить такое участие, как часто, насколько обязательно?

Планирование и проведение учебных занятий	Как должно быть оформлено планирование учебного занятия? В какие сроки должно осуществляться? Каков объем учебных занятий?
Систематический анализ эффективности учебных занятий и подходов к обучению	Что именно считать систематическим, в какой форме он должен проводиться?
Проектирование и реализация воспитательных программ	Как часто необходимо актуализировать программу? Она разрабатывается индивидуально либо во взаимодействии с другими работниками, если с другими, то с кем? Каким требованиям должна отвечать программа, в каком виде быть представлен ее проект?
Помощь и поддержка в организации деятельности ученических органов самоуправления	В чем именно должна выражаться такая поддержка?
Использование конструктивных воспитательных усилий родителей (законных представителей) обучающихся, помощь семье в решении вопросов воспитания ребенка	Как именно, насколько часто, насколько интенсивно педагог обязан взаимодействовать с родителями? Каковы его обязательства в случае возникновения конфликта?
Организация олимпиад, конференций, турниров математических и лингвистических игр в школе и др.	Какие именно действия педагог обязан предпринять для организации олимпиад и т.п., насколько регулярно обязан это делать?
Необходимые умения, знания по профессиональному стандарту	Конкретизация для формулирования требований к квалификации педагога в образовательной организации
Владеть формами и методами обучения, в том числе выходящими за рамки учебных занятий: проектная деятельность, лабораторные эксперименты, полевая практика и т.п.	Есть ли какие-то конкретные требования к описанным формам и методам?
Владеть ИКТ-компетентностями: общепользовательская ИКТ-компетентность; общепедагогическая ИКТ-компетентность; предметно-педагогическая ИКТ-компетентность (отражающая профессиональную ИКТ-компетентность соответствующей области человеческой деятельности)	Есть ли какие-то конкретные требования? Например, требуется ли владение какими-то конкретными программами или версиями программ?
Сотрудничать с другими педагогическими работниками и другими специалистами в решении воспитательных задач	В чем должно выражаться такое сотрудничество?
Осуществлять (совместно с психологом и другими специалистами) психолого-педагогическое сопровождение основных общеобразовательных программ	В чем должно выражаться такое сопровождение?
Разрабатывать рабочую программу по предмету, курсу на основе примерных основных общеобразовательных программ и обеспечивать ее выполнение	Как часто необходимо актуализировать программу? Она разрабатывается индивидуально либо во взаимодействии с другими работниками, если с другими, то с кем? Каким требованиям должна отвечать программа, в каком виде быть представлен ее проект?
Использовать современные способы оценивания в условиях информационно-коммуникационных технологий (ведение электронных форм документации, в том числе электронного журнала и дневников обучающихся)	Есть ли какие-то конкретные требования к владению конкретными программами и т.п.?
Владеть основами работы с текстовыми редакторами, электронными таблицами, электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием	Есть ли какие-то специальные требования к владению такой работой?

## **Содержание должностной инструкции**

Составление и оформление должностной инструкции производится с учетом требований государственного стандарта организационно-распорядительной документации. Стандарт устанавливает набор обязательных правил оформления отдельных реквизитов организационно-распорядительной документации, а также требования к структуре текста должностной инструкции.

Структура текста документа включает в себя следующие обязательные разделы:

- общие положения;
- функции;
- должностные обязанности;
- права;
- ответственность;
- взаимоотношения (связи по должности).

### **Раздел «Общие положения»**

В разделе:

1. Устанавливается сфера деятельности данного Работника. Полностью указывается его должность в соответствии со штатным расписанием, указывается полное название структурного подразделения с учетом наличия структурного деления подразделений на группы, отделы, департаменты, блоки.

2. Обозначается порядок назначения на должность и освобождения от занимаемой должности, порядок согласования кандидатуры на данную должность.

3. Указывается наименование должности, которую замещает и которой замещается в случае необходимости данный Работник.

4. Определяются квалификационные требования, уровень знаний и навыков.

5. Указывается должность непосредственного руководителя Работника и должностные лица, которыми он руководит. Указывается должность руководителя, от которого данный Работник может получать дополнительные распоряжения, а также приоритетность выполнения распоряжений.

6. Перечисляются нормативные документы (внутренние и государственные), которыми руководствуется Работник в своей деятельности.

### **Раздел «Функции»**

В данном разделе определяются направления деятельности Работника в соответствии с функциями структурного подразделения, закрепленного в Положении о структурном подразделении.

Перечисляются функции (трудовые функции, заявленные в профстандарте педагога), которые полностью или частично выполняются Работником, занимающим данную должность. Формулируются основные задачи Работника данной должности, предмет его деятельности, участок работы.

### **Раздел «Должностные обязанности»**

Перечисляются конкретные функциональные обязанности (трудовые действия, соответствующие выполняемой трудовой функции и зафиксированные в профстандарте педагога), которые выполняет Работник, занимающий данную должность; используются формулировки: «ведет подготовку ...», «организует...», «изучает...», «анализирует...», «разрабатывает рекомендации...», «осуществляет поиск...», «привлекает ...» и т.п.

Указывается форма участия Работника в управленческом процессе или выполняемые им роли. Например, «руководит...», «утверждает...», «обеспечивает...», «подготавливает...», «рассматривает...», «исполняет...», «контролирует...», «согласовывает...», «представляет...», «курирует...» и т.д.

Описание должностных обязанностей должно быть согласовано с функциями структурного подразделения, в которое входит данная должность.

**Обязательный блок педагогических работников** включает перечень обязанностей, указанных в ст. 48 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»:

1) осуществляет свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивает в полном объеме реализацию преподаваемого учебного предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;

2) соблюдает правовые, нравственные и этические нормы, следует требованиям профессиональной этики;

3) уважает честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

4) развивает у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, способствует формированию гражданской позиции, способности к труду и жизни в условиях современного мира, формирует у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;

5) применяет педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

6) учитывает особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдает специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействует при необходимости с медицинскими организациями;

7) систематически повышает свой профессиональный уровень;

8) проходит аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

9) проходит в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;

10) проходит в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

11) соблюдает устав образовательной организации, положение о специализированном структурном образовательном подразделении организации, осуществляющей обучение, правила внутреннего трудового распорядка.

### **Раздел «Права»**

Определяются права, предоставляемые Работнику для выполнения возложенных на него функций и обязанностей. Например, право подписи или согласования финансовых, организационно-распорядительных, нормативных и иных внутренних и внешних документов, предоставляемое работнику в соответствии с занимаемой должностью.

Перечисляются основные права, предоставляемые данной должности

по отношению к другим функциональным подразделениям организации или внешним организациям. Права ограничиваются согласно принятому в организации порядку, учредительным, уставным, договорным, нормативным и другим документам.

Обязательный блок для **педагогических работников** включает следующие формулировки трудовых прав, указанные в ст. 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»:

- 1) право на сокращенную продолжительность рабочего времени;
- 2) право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- 3) право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;
- 4) право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;
- 5) право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- 6) право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;
- 7) иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации.

#### **Раздел «Ответственность»**

Указываются виды ответственности, которую несет Работник за качество и своевременность выполнения возложенных на него обязанностей, нарушения трудовой дисциплины, утерю или порчу вверенных ему материальных ценностей, документов и т.д. в соответствии с действующим законодательством РФ и внутренними нормативными документами.

Для материально ответственных должностей в обязательном порядке указывается необходимость заключения Договора о полной индивидуальной или коллективной материальной ответственности.

Указывается ответственность Работника за разглашение служебной и коммерческой тайны организации и иных сведений, которые могут нанести ущерб или повлиять на авторитет организации.

Для педагогических работников в обязательном порядке указывается ответственность педагогических работников, зафиксированная в федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации»:

- за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральными законами. Неисполнение или ненадлежащее исполнение учителем начальных классов обязанностей учитывается при прохождении им аттестации;
- за оказание платных образовательных услуг обучающимся в данной орга-

низации, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника;

- за использование образовательной деятельности для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

Особым пунктом следует указать, что в соответствии с действующим законодательством работник несет ответственность за:

- разглашение сведений конфиденциального характера, утрату документов, содержащих такие сведения, нарушение установленных правил обращения с конфиденциальной информацией; передачу посторонним лицам любых документов Компании, не предусмотренную законодательством или интересами Компании;

- сбор сведений, составляющих коммерческую тайну, если данная информация не является необходимой для осуществления работником своих должностных обязанностей;

- незаконное получение денег, ценных бумаг, иного имущества, а равно незаконное пользование услугами имущественного характера за совершение действий (бездействия) в связи с занимаемым служебным положением;

- неправомерный доступ к компьютерной информации, создание, использование и распространение вредоносных программ для ПК, нарушение правил эксплуатации ПК или их сети;

- разглашение персональных данных другого лица.

#### **«Взаимоотношения (связи по должности)»**

Перечисляется круг должностных или юридических лиц (внутри и вовне организации), с которыми работник вступает в служебные взаимоотношения и обменивается информацией.

Наименование организации

Согласовано  
с Профсоюзным комитетом  
протокол от «\_\_»\_\_ 201\_\_ г.  
№\_\_\_\_\_  
Председатель ПК

подпись  
Ф.И.О.

УТВЕРЖДАЮ

Подпись руководителя

Ф.И.О.

приказ от «\_\_»\_\_ 20\_\_ г. №\_\_

## ПРИМЕРНАЯ ДОЛЖНОСТНАЯ ИНСТРУКЦИЯ УЧИТЕЛЯ (ВОСПИТАТЕЛЯ)

### 1. Общие положения

1.1. Учитель относится к категории педагогических работников и непосредственно подчиняется

*(наименование должности непосредственного руководителя)*

1.2. На должность учителя (воспитателя) назначается лицо, имеющее высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или для учителя – в области, соответствующей преподаваемому предмету (с последующей профессиональной переподготовкой по профилю педагогической деятельности), без предъявления требований к стажу работы либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательной организации без предъявления требований к стажу работы<sup>1</sup>.

1.3. На должность учителя (воспитателя) в соответствии с требованиями ст. 331 Трудового кодекса Российской Федерации назначается лицо:

- не лишенное права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющее или имевшее судимость, подвергавшееся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя

<sup>1</sup>В соответствии с положениями раздела «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 г. №761н на должность старшего воспитателя назначается лицо, имеющее высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» и стаж работы в должности воспитателя не менее 2 лет.

и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности<sup>2</sup>;

- не имеющее неснятой или непогашенной судимости за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- не признанное недееспособным в установленном федеральным законом порядке;
- не имеющее заболеваний, предусмотренных перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

1.4. Учитель (воспитатель) должен знать:

- приоритетные направления развития системы образования в Российской Федерации;
- законы и иные нормативные правовые акты, регламентирующие образовательную деятельность в Российской Федерации, включая нормативные документы по вопросам обучения и воспитания детей и молодежи, федеральные государственные образовательные стандарты общего образования;
- основы законодательства о правах ребенка;
- основы трудового законодательства;
- Устав (Положение) образовательной организации и иные нормативные акты, документы, инструкции, регулирующие правила внутреннего трудового распорядка образовательной организации, а также связанные непосредственно с трудовой функцией проектная деятельность, лабораторные эксперименты, полевая практика и т.п.; организации экскурсий, походов и экспедиций и т.п.;
- объективно оценивать знания обучающихся на основе тестирования и других методов контроля в соответствии с реальными учебными возможностями детей;
- разрабатывать (осваивать) и применять современные психолого-педагогические технологии, основанные на знании законов развития личности и поведения в реальной и виртуальной среде;
- использовать и апробировать специальные подходы (формы, приемы, методы и средства обучения) в целях включения в образовательный процесс всех обучающихся, в том числе с особыми потребностями в образовании: обучающихся, проявивших выдающиеся способности; обучающихся, для которых русский язык не является родным; обучающихся с ограниченными возможностями

---

<sup>2</sup> **Лица, имевшие судимость** за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, **могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии** решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности (абзац введен Федеральным законом от 31.12.2014 г. №489-ФЗ; в ред. Федерального закона от 13.07.2015 г. №237-ФЗ).

здоровья;

- организовать различные виды самостоятельной (внеурочной) деятельности обучающихся: игровую, учебно-исследовательскую, художественно-продуктивную, культурно-досуговую с учетом возможностей образовательной организации, места жительства и историко-культурного своеобразия региона;

- сотрудничать с другими педагогическими работниками, другими специалистами, а также родителями обучающихся в решении воспитательных, психолого-педагогических задач, в том числе в целях диагностики причин конфликтных ситуаций, их профилактики и разрешения;

- владеть ИКТ-компетентностями: общепользовательская ИКТ-компетентность, общепедагогическая ИКТ-компетентность, предметно-педагогическая ИКТ-компетентность (отражающая профессиональную ИКТ-компетентность соответствующей области человеческой деятельности);

- строить воспитательную деятельность с учетом семейных, культурных различий детей, половозрастных и индивидуальных особенностей;

- защищать достоинство и интересы обучающихся, помогать детям, оказавшимся в конфликтной ситуации и/или неблагоприятных условиях;

- пропагандировать правильное отношение к вопросам безопасности жизнедеятельности (правила дорожного движения, поведения в быту, в общественных местах, поведения в экстренных (опасных) ситуациях и т.п.) и охраны труда;

- решать отдельные управленческие задачи по поручению руководителя;

- *(указать иные умения или требования к необходимым умениям, предъявляемые проф. стандартом педагога к данной должности).*

1.5. Учитель (воспитатель) в своей деятельности руководствуется:

- действующим законодательством Российской Федерации;

- Уставом (Положением)

;

---

*(наименование образовательной организации)*

- положениями коллективного договора и правилами внутреннего трудового распорядка;

- приказами и указаниями непосредственного руководителя и руководителя образовательной организации;

- настоящей должностной инструкцией;

- иными документами, инструкциями, распоряжениями, непосредственно связанными с исполнением трудовой функции учителя *(указать)*

---

1.6. В соответствии со ст. 48 Федерального закона РФ «Об образовании в Российской Федерации» учителю (воспитателю) запрещается:

- оказывать платные образовательные услуги обучающимся в данной организации, если это приводит к конфликту интересов учителя (воспитателя);

- использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социаль-

ной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

1.7. Учитель (воспитатель) назначается на должность и освобождается от нее приказом \_\_\_\_\_.

*(указать должность руководителя)*

1.8. На время отсутствия \_\_\_\_\_  
(отпуск, болезнь, пр.) *(Ф.И.О. полностью)*

его обязанности исполняет работник, назначенный в установленном порядке, который приобретает соответствующие права и несет ответственность за качество и своевременность выполнения обязанностей, возложенных на него в связи с замещением.

## **2. Трудовые функции**

### **2.1**

осуществляет: *(Ф.И.О. учителя полностью)*

- обучение, воспитание и развитие обучающихся с учетом их психолого-физиологических особенностей и специфики преподаваемого предмета:

*(указать предмет)*

*(указать иные трудовые функции, предъявляемые проф. стандартом<sup>3</sup> педагога к данной должности)*

2.2. Обеспечивает охрану жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса.

## **3. Должностные обязанности**

- на воспитателя возлагаются следующие должностные обязанности: *(указать трудовые функции, предъявляемые проф. стандартом педагога к данной должности)*;

- на учителя возлагаются следующие должностные обязанности: *(указать трудовые функции, предъявляемые проф. стандартом педагога к данной должности)*;

- соблюдение правовых, нравственных и этических норм, требований профессиональной этики;

- выполнение иных указаний непосредственного руководителя в рамках действующей должностной инструкции.

## **4. Права**

Учитель (воспитатель) имеет право:

4.1. На все предусмотренные законодательством Российской Федерации социальные гарантии, в том числе:

- на сокращенную продолжительность рабочего времени;
- на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года;
- на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжи-

<sup>3</sup> См.: приказ Минтруда России от 18.10.2013 г. №544н.

тельность которого определяется Правительством Российской Федерации;

- на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы;
- на досрочное назначение трудовой пенсии по старости;
- на предоставление вне очереди жилого помещения по договору социального найма (если работник состоит на учете в качестве нуждающегося в жилом помещении);
- на предоставление жилого помещения специализированного жилищного фонда;
- на предоставление компенсации расходов на оплату жилого помещения, отопления и освещения (**ТОЛЬКО для проживающих и работающих в сельских населенных пунктах, рабочих поселках, поселках городского типа**);
- на оплату дополнительных расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию в случаях повреждения здоровья вследствие несчастного случая на производстве и получения профессионального заболевания.

4.2. Знакомиться с проектами решений руководства, касающимися его деятельности.

4.3. По вопросам, находящимся в его компетенции, вносить на рассмотрение руководства предложения по улучшению деятельности организации и совершенствованию методов работы, а также варианты устранения имеющихся в деятельности организации недостатков.

4.4. Запрашивать лично или по поручению руководства от структурных подразделений и специалистов информацию и документы, необходимые для выполнения своих должностных обязанностей.

4.5. Привлекать специалистов всех (отдельных) структурных подразделений к решению задач, возложенных на него (если это предусмотрено положениями о структурных подразделениях, если нет – с разрешения руководства).

4.6. Требовать создания условий для выполнения профессиональных обязанностей, в том числе предоставления необходимого оборудования, инвентаря, рабочего места, соответствующего санитарно-гигиеническим правилам и нормам, и т.д.

4.7. Иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации.

## **5. Ответственность**

Учитель (воспитатель) несет ответственность:

5.1. За нарушение Устава (Положения) образовательной организации.

5.2. За применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося.

5.3. За ненадлежащее исполнение или неисполнение своих должностных обязанностей, предусмотренных настоящей должностной инструкцией, в порядке, установленном действующим **трудовым законодательством Российской Федерации**.

5.4. За правонарушения, совершенные в процессе осуществления своей деятельности, в порядке, определенном **административным, уголовным и гражданским законодательством Российской Федерации**.

5.5. За причинение материального ущерба образовательной организации

в порядке, установленном действующим **трудовым и гражданским законодательством** Российской Федерации.

5.6. За разглашение сведений конфиденциального характера, утрату документов, содержащих такие сведения, нарушение установленных правил обращения с конфиденциальной информацией; передачу посторонним лицам любых документов образовательной организации, не предусмотренную законодательством или интересами организации, осуществляющей образовательную деятельность (наименование организации).

## **6. Заключительные положения**

6.1. Настоящая должностная инструкция разработана в соответствии с

---

*(наименование, номер и дата документа)*

6.2. Ознакомление работника с настоящей должностной инструкцией осуществляется при приеме на работу (до подписания трудового договора). Факт ознакомления работника с настоящей должностной инструкцией подтверждается росписью (*указать, где*):

- в листе (журнале) ознакомления, являющемся неотъемлемой частью настоящей инструкции и хранящемся у работодателя;
- в экземпляре должностной инструкции: «С инструкцией ознакомлен» иным способом

---

*(Ф.И.О., дата)*

Наименование образовательной организации

СОГЛАСОВАНО  
С профсоюзным комитетом  
Протокол от \_\_\_\_\_ 201\_ г. № \_\_\_\_  
Председатель ПК  
\_\_\_\_\_ **Ф.И.О.**

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий М\_\_ДОУ  
\_\_\_\_\_ **Ф.И.О.**  
Приказ от \_\_\_\_\_ 201\_ г № \_\_\_\_

## **ДОЛЖНОСТНАЯ ИНСТРУКЦИЯ № \_\_\_\_ ВОСПИТАТЕЛЯ**

г. \_\_\_\_\_  
20\_\_ г.

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящая должностная инструкция разработана на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.08.2010 г. №761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.05.2011 г. №448н, Федерального закона от 29.12.2012 г. №273 «Об образовании в Российской Федерации», Трудового кодекса РФ, ФГОС ДО, Профессионального стандарта педагога, Устава Учреждения.

1.2. Воспитатель относится к категории педагогических работников, на-

значается и освобождается от должности заведующим дошкольной образовательной организации.

1.3. Воспитатель непосредственно подчиняется заведующему МКДОУ.

1.4. При поступлении на работу предъявляется справка о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования, медицинское заключение.

1.5. В своей деятельности руководствуется:

- Конвенцией о правах ребенка;
- Конституцией РФ;
- Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации»;
- законодательными актами РФ и Курганской области;
- правилами и нормами охраны труда и противопожарной защиты;
- СанПиН 2.4.1.3049-13 «Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций»;

- федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования;

- Профессиональным стандартом педагога;

- приказом Министерства образования и науки РФ от 24.03.2010 г. №209 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений»;

- Уставом и локальными актами организации;

- Правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения;

- Коллективным договором;

- приказами, распоряжениями заведующего образовательного учреждения;

- настоящей должностной инструкцией;

- Трудовым договором;

- договором с родителями (законными представителями) и др.;

- инструкцией по охране труда.

1.6. Воспитатель должен знать:

- Конвенцию ООН о правах ребенка;

- приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации;

- законы и иные нормативные правовые акты, регламентирующие образовательную деятельность;

- ФГОС ДО;

- основы теории физического, познавательного и личностного развития детей раннего и дошкольного возраста;

- методы, формы и технологию мониторинга деятельности воспитанников;

- специфику дошкольного образования и особенностей организации работы с детьми раннего и дошкольного возраста;

- общие закономерности развития ребенка в раннем и дошкольном возрасте.

те;

- современные педагогические технологии продуктивного, дифференцированного, развивающего обучения, реализации личностно-ориентированного образования;

- методы убеждения, аргументации своей позиции, установления контактов с воспитанниками разного возраста, их родителями (законными представителями), коллегами по работе;

- технологии диагностики причин конфликтных ситуаций, их профилактики и разрешения;

- основы экологии, экономики, социологии;

- трудовое законодательство;

- ИКТ-технологии;

- инструкцию по охране жизни и здоровья детей;

- правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения;

- правила по охране труда и пожарной безопасности;

- санитарно-эпидемиологические требования к организации образовательной деятельности;

- правовые, нравственные и этические нормы, требования профессиональной этики.

1.7. Воспитатель должен соблюдать:

- Федеральный закон «Об образовании в РФ»;

- требования ФГОС ДО;

- требования профстандарта педагога;

- Устав образовательной организации;

- Коллективный договор;

- Правила внутреннего трудового распорядка образовательной организации;

- данную должностную инструкцию.

1.8. Продолжительность рабочего времени воспитателя – 36 часов в неделю на 1,0 ставку.

1.9. График работы воспитателя составляет и утверждает заведующий МКДОУ.

## **2. Требование к квалификации**

2.1. Воспитатель должен иметь высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» без предъявления требований к стажу работы, либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» без предъявления требований к стажу работы.

2.2. Воспитатель должен обладать основными компетенциями:

- обеспечивать эмоциональное благополучие ребенка через непосредственное общение с каждым ребенком, уважительное отношение к каждому ребенку, к его чувствам и потребностям;

- поддерживать индивидуальность и инициативу детей;

- создавать условия для позитивных, доброжелательных отношений между

детьми, в том числе принадлежащими к разным национально-культурным, религиозным общностям и социальным слоям, а также имеющими различные (в том числе ограниченные) возможности здоровья;

- развивать коммуникативные способности детей, умения детей работать в группе сверстников;
- создавать условия для овладения культурными средствами деятельности;
- организовывать виды деятельности, способствующие развитию мышления, речи, общения, воображения и детского творчества, личностного, физического и художественно-эстетического развития детей;
- поддерживать спонтанные игры детей, обеспечивать игровое время и пространство;
- осуществлять оценку индивидуального развития детей;
- взаимодействовать с родителями (законными представителями) по вопросам образования ребенка, непосредственного вовлечения их в образовательную деятельность.

2.3. На основании приказа Министерства образования и науки РФ от 24.03.2010 г. №209 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений», Регионального отраслевого соглашения, приказа Департамента образования и науки Курганской области от 23.03.2016 г. №453 «Об утверждении Административного регламента Департамента образования и науки Курганской области по предоставлению государственной услуги по аттестации педагогических работников с целью установления квалификационной категории (первой или высшей)» педагогический работник может обратиться в аттестационную комиссию с заявлением о проведении аттестации или установления соответствия уровня квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационной категории. Аттестация на соответствие занимаемой должности проводится в том случае, если педагогический работник не имеет квалификационной категории.

### **3. Трудовая функция**

3.1. Воспитатель осуществляет следующие трудовые действия:

- участие в разработке основной общеобразовательной программы в соответствии с ФГОС ДО;
- участие в создании безопасной и психологически комфортной образовательной среды через обеспечение безопасности жизни детей, поддержание эмоционального благополучия ребенка в период пребывания в образовательной организации;
- планирование и реализация образовательной работы в группе детей раннего и/или дошкольного возраста в соответствии с ФГОС и основными образовательными программами;
- организация и проведение педагогического мониторинга освоения детьми образовательной программы и анализ образовательной работы в группе детей раннего и/или дошкольного возраста;
- участие в планировании и корректировке образовательных задач (совместно с психологом и другими специалистами) по результатам мониторинга с учетом индивидуальных особенностей развития каждого ребенка раннего и/или дошкольного возраста;
- реализация педагогических рекомендаций специалистов (психолога, лого-

гопеда и др.) в работе с детьми, испытывающими трудности в освоении программы, а также с детьми с особыми образовательными потребностями;

- развитие профессионально значимых компетенций, необходимых для решения образовательных задач детей раннего и дошкольного возраста с учетом особенностей возрастных и индивидуальных особенностей их развития;

- организация видов деятельности, осуществляемых в раннем и дошкольном возрасте: предметной, познавательно-исследовательской, игровой (ролевой, режиссерской, с правилом), продуктивной; конструирования, создания широких возможностей для развития свободной игры детей, в том числе обеспечение игрового времени и пространства;

- организация конструктивного взаимодействия детей в разных видах деятельности, создание условий для свободного выбора детьми деятельности, участников совместной деятельности, материалов;

- присмотр и уход за вверенными ему детьми в строгом соответствии с требованиями инструкций по охране жизни и здоровья детей в помещениях организаций, на детских прогулочных площадках;

- выстраивать партнерское взаимодействие с родителями (законными представителями) детей раннего и дошкольного возраста для решения образовательных задач, использовать методы и средства для их психолого-педагогического просвещения;

- владеть ИКТ-компетентностями, необходимыми и достаточными для планирования, реализации и оценки образовательной работы с детьми раннего и дошкольного возраста.

3.2. Воспитатель обеспечивает:

- выполнение основной образовательной программы ДОУ;

- выполнение инструкции по охране жизни и здоровья детей в детском саду;

- индивидуальную комфортность и эмоциональное благополучие каждого ребенка;

- уровень достижения воспитанниками планируемых результатов освоения образовательных областей и динамику формирования интегративных качеств, соответствующих ФГОС ДО (или достижение более высокого уровня).

3.3. Владеет современными технологиями и методиками и эффективно применяет их в практике профессиональной деятельности.

3.4. Доводит:

- информацию до каждого родителя о продвижении ребенка в освоении основной образовательной программы ДОУ через различные формы;

- информацию до медицинской сестры об отсутствующих воспитанниках, выясняет причину их отсутствия;

- информацию о проблемах в развитии воспитанников до соответствующих специалистов;

- информацию до родителей (законным представителей) о сумме родительской оплаты за присмотр и уход за ребенком в ДОУ, контролирует своевременную оплату.

3.5. Организует:

- проведение комплексных мероприятий, способствующих укреплению здоровья, психофизическому развитию детей, ведет пропаганду здорового образа жизни;

- распространение собственного педагогического опыта.

3.6. Участвует в педсоветах и других формах методической работы в ор-

ганизации, методических объединениях, семинарах и других мероприятиях, организуемых в районе и области.

3.7. Проявляет выдержку и педагогический такт в общении с детьми, их родителями (законными представителями) и коллегами.

3.8. Поддерживает порядок на своем рабочем месте, в групповых помещениях и на участке для прогулок. Проводит санитарно-гигиеническую обработку игрушек в соответствии с требованиями СанПиН. Бережно использует имущество организации, методическую литературу, пособия.

3.9. Координирует:

- деятельность младшего воспитателя в рамках образовательной деятельности в группе;
- соблюдение санитарно-гигиенического режима и основных режимных моментов жизнедеятельности детей.

3.10. Ведет:

- таблицу учета посещаемости детей (оформление его в конце каждого месяца);
- комплексно-тематическое и календарное планирование образовательной деятельности;
- журналы протоколов мероприятий для родителей и сведений о родителях;
- паспорт группы;
- папку по самообразованию;
- учет результатов мониторинга по выявлению уровня развития детей и выполнения образовательной программы ДОУ;
- другую документацию воспитателя согласно номенклатуре дел в организации в соответствии с приказом заведующего.

3.11. Осваивает дополнительные профессиональные образовательные программы повышения квалификации не реже одного раза в 3 года.

3.12. Соблюдает:

- права и свободы воспитанников, содержащиеся в ФЗ «Об образовании в РФ», Конвенции о правах ребенка;
- правила и нормы охраны труда и противопожарной защиты, санитарно-гигиенические нормы и требования;
- запрет на курение табака на территориях, в помещениях и детских площадках ДОУ в соответствии с ФЗ от 23.02.2013 г. №15-ФЗ (ред. от 31.12.2014 г.) « Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака»;
- трудовую дисциплину и Правила внутреннего трудового распорядка, должностную инструкцию.
- выполнение установленного режима дня и расписания непосредственно организованной деятельности;
- выполнение требований заведующего, медицинской сестры, связанных с педагогической работой и охраной жизни и здоровья детей.

3.13. Проходит медицинский осмотр в соответствии с графиком в нерабочее время.

#### **4. Права**

4.1. Воспитатель имеет права, предусмотренные Трудовым кодексом РФ,



## профессионального стандарта и состава его профессиональных действий

### ПРИМЕРНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

(для вновь принимаемых на работу!!!)

город/населенный пункт «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

\_\_\_\_\_  
(наименование организации, осуществляющей образовательную деятельность,  
в соответствии с Уставом)

в лице \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(должность, Ф.И.О.)

действующего(ей) на основании \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(устав, доверенность с указанием реквизитов)

именуемое в дальнейшем **Работодатель**, с одной стороны, и

\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О. Работника полностью)

именуемый в дальнейшем **Работник**, с другой стороны, вместе именуемые **Стороны**, заключили настоящий трудовой договор (далее – Договор) о нижеследующем:

#### 1. Предмет договора

1.1. Настоящий Договор регулирует трудовые и иные, непосредственно связанные с трудовыми, отношения между Работником и Работодателем.

1.2. По настоящему Договору Работодатель предоставляет Работнику работу по \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(наименование должности, профессии или специальности с указанием квалификации;  
либо указание на конкретный вид поручаемой работы)

а Работник принимает на себя обязательства по выполнению указанной работы в соответствии с условиями настоящего Договора

1.3. Работник принимает работу в

\_\_\_\_\_  
(полное наименование структурного подразделения/филиала с указанием его местонахождения)

1.4. Работник обязуется лично исполнять должностные обязанности, определенные его должностной инструкцией, и выполнять работу (функционал) в соответствии с условиями настоящего Договора:

\_\_\_\_\_  
(указать конкретные виды поручаемой работы, которые работник должен выполнять по трудовому договору)

1.5. Работник подчиняется непосредственно должностным лицам, указанным в его должностной инструкции.

1.6. Договор является

\_\_\_\_\_  
(договором по основной работе/ договором о работе по совместительству)

#### 2. Срок договора

## 2.1. Договор заключается на

---

*(неопределенный срок, определенный срок (указать продолжительность))*

---

*на время выполнения определенной работы с указанием причины (основания) заключения срочного трудового договора в соответствии со ст. 59 ТК РФ*

2.2. Договор вступает в силу с «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ года.

2.3. Датой начала работы считать «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ года.

2.4. В целях проверки соответствия поручаемой работе Работнику устанавливается испытание продолжительностью \_\_\_\_\_ месяцев (недель, дней).

## **3. Права и обязанности Работника и Работодателя**

3.1. Работник имеет право на:

а) предоставление ему работы, обусловленной Договором;

б) рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда;

в) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы на условиях, определенных Договором;

г) отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков в соответствии с законодательством Российской Федерации;

д) полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте в объеме, определяемом требованиями законодательства;

е) пользование оргтехникой, оборудованием, инструментами, приборами, материалами, технической документацией и источниками информации в порядке, установленном Работодателем;

ж) возмещение вреда, причиненного Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

з) обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

и) защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

к) профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям в порядке, определенном законодательством Российской Федерации и настоящим Договором;

л) изменение и расторжение Договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

м) другие права в соответствии с трудовым законодательством Россий-

ской Федерации, настоящим Договором.

3.2. Работник обязан:

- а) соблюдать условия настоящего Договора;
- б) добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, предусмотренные частью 1 Договора и должностной инструкцией, которая является неотъемлемой частью Договора;
- в) соблюдать трудовую дисциплину и правила внутреннего трудового распорядка;
- г) соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- д) бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
- е) незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
- ж) руководствоваться должностными инструкциями и регламентами при выполнении работ, обусловленных его трудовыми обязанностями, правильно и по назначению использовать переданные ему для работы оборудование, оргтехнику, инструменты, приборы, материалы, техническую документацию и информацию.

3.3. Работодатель имеет право:

- а) требовать от Работника исполнения им трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим Договором, бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;
- б) поощрять Работника за добросовестный эффективный труд;
- в) привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- г) определять необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд; проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации Работника, обучение его новым профессиям и специальностям без отрыва от работы в организации, а при необходимости – в образовательных организациях профессионального образования и дополнительного профессионального образования путем заключения дополнительного договора к настоящему Договору на условиях соглашения между Работником и Работодателем;
- д) принимать локальные нормативные акты, непосредственно связанные с

трудовой деятельностью Работника, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, включая отдых, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, *условия корпоративных социальных программ*;

е) изменять и расторгать Договор с Работником в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

ж) другие права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим Договором.

3.4. Работодатель обязан:

а) соблюдать условия настоящего Договора;

б) предоставить Работнику работу, обусловленную Договором с соблюдением предусмотренных им условий, в соответствии с законодательством Российской Федерации, предоставлять достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте в объеме, определяемом требованиями законодательства;

в) обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

г) обеспечивать Работника оргтехникой, оборудованием, инструментами, приборами, материалами, технической документацией, источниками информации и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;

д) обеспечивать учет использования рабочего времени Работника;

е) выплачивать в полном размере причитающуюся Работнику заработную плату в сроки и в порядке, установленные Договором, в соответствии с законодательством Российской Федерации;

ж) осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных Работника в соответствии с законодательством Российской Федерации, знакомить Работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;

з) осуществлять обязательное социальное страхование Работника в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

и) отстранять от работы (не допускать к работе) Работника в случаях, предусмотренных ст. 76, 331.1, 336 Трудового кодекса Российской Федерации;

к) возмещать вред, причиненный Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;

л) исполнять другие обязанности, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим Договором.

#### **4. Режим труда и отдыха**

4.1. Работнику устанавливается следующая продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы)

*(нормальная, сокращенная, неполное рабочее время)*

4.2. Режим работы (рабочие дни и выходные дни, время начала и окончания работы) определяется Правилами внутреннего трудового распорядка либо настоящим Договором.

4.3. Работнику устанавливаются следующие особенности режима работы (указать) \_\_\_\_\_

Отсутствие Работника на рабочем месте в течение рабочего времени допускается только по согласованию Сторон.

4.4. Работнику предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью \_\_\_\_\_ календарных дней.

4.5. Работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью \_\_\_\_\_ в связи

*(указать основание установления дополнительного отпуска)*

4.6. Работнику может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и Правилами внутреннего трудового распорядка;

4.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск (основной, дополнительный) предоставляется в соответствии с графиком отпусков.

## **5. Оплата труда**

5.1. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных Договором, Работнику устанавливается заработная плата в размере:

5.1.1. Должностной оклад, ставка заработной платы \_\_\_\_\_

рублей в месяц; *(сумма цифрами и прописью)*

5.1.2. Работнику производятся выплаты компенсационного характера (при наличии факторов, обуславливающих получение такой выплаты):

<b>Наименование выплаты</b>	<b>Размер выплаты</b>	<b>Фактор, обуславливающий получение выплаты</b>

5.1.3. Работнику производятся выплаты стимулирующего характера:

<b>Наименование выплаты</b>	<b>Условия получения выплаты</b>	<b>Показатели и критерии оценки эффективности деятельности</b>	<b>Периодичность</b>	<b>Размер выплат</b>

5.1.4. Премии и иные единовременные выплаты устанавливаются Работнику в соответствии с Коллективным договором, локальными нормативными актами Работодателя и настоящим Договором.

5.2. Заработная плата выплачивается Работнику в сроки и в порядке, ко-

торые установлены Договором, определены Коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами Работодателя.

5.3. На работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, Коллективным договором и локальными нормативными актами.

### **6. Условия труда на рабочем месте**

На основе специальной оценки условий труда установлен \_\_\_\_\_ класс условий труда по рабочему месту.

### **7. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовой деятельностью**

7.1. Работнику предоставляются гарантии, меры социальной поддержки и компенсации, установленные действующим законодательством Российской Федерации, законодательством субъектов Российской Федерации, отраслевым соглашением и локальными нормативными актами Работодателя.

7.2. В период действия настоящего Договора Работник подлежит обязательному социальному страхованию в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

### **8. Прочие условия**

8.1. Работник согласен на получение Работодателем информации, необходимой работодателю в связи с трудовыми отношениями, на все время действия трудового договора.

8.2. Работник обязуется в течение срока действия настоящего Договора и после его прекращения в течение \_\_\_\_\_ лет не разглашать ставшие ему известными по роду деятельности сведения, относящиеся к охраняемой законом тайне (государственной, служебной, коммерческой, персональной и иной).

С перечнем информации, составляющей охраняемую законом тайну, работник должен быть ознакомлен под роспись.

8.3. Иные условия трудового договора

---

### **9. Ответственность сторон**

9.1. Работодатель и Работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных настоящим Договором, локальными нормативными актами Работодателя, законодательством Российской Федерации.

9.2. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, нарушение трудового законодательства, Правил внутреннего трудового распорядка, а также причинение Работодателю материального ущерба к Работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные ст. 192 Трудового кодекса Российской Федерации.

9.3. Работник и Работодатель могут быть привлечены к материальной и

иным видам юридической ответственности в случаях и в порядке, предусмотренными трудовым законодательством и иными федеральными законами.

## **10. Изменения и прекращение трудового договора**

10.1. Все изменения и дополнения к настоящему Договору, инициированные любой из Сторон, по соглашению Сторон оформляются в письменной форме дополнительным соглашением, являющимся неотъемлемой частью Договора.

10.2. Изменения могут быть внесены в Договор по соглашению сторон, при изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон, по инициативе сторон и при изменении локальных нормативных актов Работодателя, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

10.3. При изменении Работодателем условий Договора (за исключением трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, Работодатель обязан уведомить об этом работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности штата работников учреждения Работодатель обязан предупредить Работника персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения (ст. 180 Трудового кодекса Российской Федерации).

10.4. Настоящий Договор прекращается по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

При расторжении трудового договора Работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные главой 27 Трудового кодекса Российской Федерации, а также другими нормами Трудового кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов.

## **11. Заключительные положения**

11.1. Трудовые споры и разногласия Сторон по вопросам соблюдения условий Договора разрешаются по соглашению Сторон, а в случае не достижения соглашения на основе непосредственных переговоров Работника и Работодателя рассматриваются комиссией по трудовым спорам и (или) судом в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

11.2. В части, не предусмотренной настоящим Договором, Стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.

11.3. Договор заключен в 2 экземплярах (если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации), имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр хранится у Работодателя в личном деле Работника, второй передается Работнику.

## **12. Реквизиты и подписи сторон**

РАБОТОДАТЕЛЬ  
Наименование организации  
Адрес (место нахождения)

ИНН

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
*должность      подпись      Ф.И.О.*

м.п.

РАБОТНИК  
Ф.И.О.:  
Паспорт (иной документ, удостоверяющий личность)  
Серия \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_  
Выдан \_\_\_\_\_  
Дата выдачи:  
Адрес места жительства:

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
*подпись*

Экземпляр настоящего трудового договора получил (а)

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
*подпись      Ф.И.О.*

С должностной инструкцией \_\_\_\_\_ до подписания настоящего трудового договора в полном объеме *ознакомлен (а)*

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
*подпись      Ф.И.О.*

<\*> Отмечены условия трудового договора, включение которых в трудовой договор обязательно, если по содержанию трудового отношения имеются такие особенности.

<\*\*\*> Отмечены дополнительные условия, включение которых в трудовой договор возможно, если о них сторонами достигнуто соответствующее соглашение.

## АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Аттестация педагогических работников регулируется общим и специальным нормативными правовыми актами. Общим правовым актом по аттестации работников является Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ), а специальным – Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Закон об образовании).

Порядок проведения аттестации педагогических работников устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

В соответствии с действующим Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (утвержден приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 г. №276; зарегистрирован в Минюсте России 23.05.2014 г.), аттестация проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельно-

сти или установления соответствия уровня квалификации педагогических работников требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям.

На территории Курганской области в марте 2016 года были введены в действие два нормативных акта, затрагивающих вопросы аттестации работников на квалификационные категории:

- **приказ** Департамента образования и науки Курганской области от 23.03.2016 г. №453 «Об утверждении Административного регламента предоставления Департаментом образования и науки Курганской области государственной услуги по аттестации педагогических работников с целью установления квалификационной категории (первой или высшей);

- **Региональное отраслевое соглашение** между Курганской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ и Департаментом образования и науки Курганской области на 2016-2019 годы от 01.03.2016 г.

Применение работодателями профстандарта педагога при аттестации работников с целью подтверждения соответствия уровня квалификации педагогических работников занимаемым или замещаемым ими должностям предполагает внесение изменений в существующий порядок аттестации, основной смысл которых заключается в том, что аттестация, как формальная процедура, проводится работодателем при замещении должности, а по результатам аттестации аттестационные комиссии формируют предложения о необходимости и направленности повышения квалификации педагогических работников.

Проведение аттестации педагогов работодателем на основе профессионального стандарта предусматривает оценку качества выполнения профессиональной деятельности по реализации трудовых функций и обязанностей, соответствующих должности и зафиксированных в должностной инструкции, трудовом договоре в форме эффективного контракта. Должностные инструкции должны быть составлены с учетом ст. 48 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» №273 от 29.12.2012 г., с учетом перечня профессиональных задач, решаемых образовательной организацией, с учетом реальных профессиональных задач и на основе требований профессионального стандарта педагога к выполняемой профессиональной деятельности в данной организации (включая трудовые функции и трудовые действия, поручаемые работнику, а также требования к квалификации и качеству результатов педагогической деятельности). Неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическими работниками должностных обязанностей учитывается при прохождении ими аттестации в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям.

В ст. 23 приказа Министерства образования и науки РФ от 7.04.2014 г. №276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» указывается, что при прохождении аттестации на соответствие работники, **не соответствующие требованиям** профстандарта к образованию и (или) опыту работы, **могут быть рекомендованы** к назначению на конкретные должности, если они справляются со своей работой.

Цитата: «23. Аттестационные комиссии организаций дают рекомендации

работодателю **о возможности назначения** на соответствующие должности педагогических работников лиц, **не имеющих специальной подготовки или стажа работы**, установленных в разделе «Требования к квалификации» раздела «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) **профессиональными стандартами**, но обладающих достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющих качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности».

Таким образом, в соответствии с ныне действующими нормативно-правовыми актами, не предусмотрено возможности предпринимать какие-либо меры по отношению к работникам, квалификация которых не соответствует требованиям, установленным в профессиональных стандартах, до момента прохождения ими плановой аттестации на соответствие занимаемой должности (срок которой невозможно изменить ни по инициативе работодателя, ни по инициативе работника). В ходе аттестации на соответствие занимаемой должности может быть установлен факт несоответствия образования или стажа работника требованиям ЕКСД или ПС, но даже в этом случае решение о соответствии принимается на основании результатов труда аттестуемого, а не по формальным основаниям.

В соответствии с ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями, осуществляющими образовательную деятельность.

Для проведения аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе требований профессионального стандарта педагога рекомендуется внести минимальные дополнения в установленный федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, порядок проведения аттестации.

Положение об аттестации на соответствие занимаемой должности каждая образовательная организация разрабатывает самостоятельно. При его разработке возможно использование приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 г. №276.

Особого внимания требует Региональное отраслевое соглашение между Курганской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ и Департаментом образования и науки Курганской области на 2016-2019 годы от 01.03.2016 г. Оно освещает вопросы об аттестации на соответствие занимаемой должности и предлагает защитные механизмы для работников в период аттестации.

## **ВНУТРЕННИЙ АУДИТ**

Профессиональный стандарт педагога общего образования поясняет применяемые в тексте термины и определения. Среди них есть понятие внутреннего аудита, расширяющего понятие внутриорганизационного контроля. **Внутренний аудит** – аудит, осуществляемый самой организацией или другой организацией от ее 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.

К проведению внутреннего аудита можно предъявить ряд требований, обеспечивающих конкретность, ясность проводимых процедур, соблюдение прав участников образовательных отношений, открытость и гласность, необходимость в данный момент и др. Для этого внутренний аудит должен обеспечить:

- достоверность результатов через соответствие методик (содержание заданий, вопросов), предлагаемых диагностических комплексов и результатов исследования;
- строгое соблюдение процедур сбора и анализа исследовательских данных;
- надежность и эффективность предложенных методик, выраженных в проверяемых баллах, коэффициентах.

Подбор диагностических материалов зависит от цели проведения аудита. Например, предложенные материалы для оценки готовности педагога к введению и реализации профстандарта можно применить как диагностические материалы в определенной части для привлечения к проведению независимой оценки практической деятельности педагога обучающихся, их родителей (законных представителей), руководителей структурных подразделений методической службы образовательной организации, педагогов, узких специалистов и даже сторонних лиц (например, медика, психолога, дефектолога из других организаций и т.д.).

Одним из видов аудита является посещение учебных занятий и мероприятий внеурочной деятельности. В период подготовки к введению профстандарта и на первых этапах его реализации в качестве цели посещения можно выбирать конкретные требования, обозначенные в профстандарте. Это также поможет отследить динамику подготовленности педагога к практическому применению профстандарта.

Среди видов аудита (оценка профессиональных достижений педагога, овладения ими новыми теоретическими подходами) существует контроль за достижениями обучающихся. В этом случае объектами экспертной оценки будут являться классный журнал, дневники и тетради обучающихся, результаты различных форм контроля уровня учебных достижений обучающихся и их участия в олимпиадах, конкурсах, результаты психологической, психолого-педагогической диагностики обучающихся, их портфолио и пр. Значительная роль в оценке профессиональных достижений педагога отводится анализу результатов опроса

удовлетворенности обучающихся и их родителей (см. *Оценка готовности педагога к введению профстандарта*).

Очень важное качество для педагога – умение оценить себя, самооценка, поэтому необходимо научиться самоаудиту.

Для организации самоаудита в соответствии с требованиями профстандарта можно предложить педагогам раз в четверть или в полгода оценить свою практическую деятельность по следующим параметрам, которые можно включить, как показатели, в раздел стимулирующих выплат:

- учебная деятельность;
- внеурочная и внеклассная деятельность;
- взаимодействие с родителями;
- методическая активность педагога;
- соблюдение исполнительской дисциплины;
- сохранение здоровья обучающихся;
- ИКТ-деятельность педагога;
- участие в инновационной деятельности образовательной организации;
- участие педагога в общественной социально значимой деятельности.

По итогам года можно провести дополнительно самоанализ деятельности по вопросам:

- повышение квалификации (курсы, внутри организации);
- участие в конкурсах профессионального мастерства (уровень);
- открытые уроки и мероприятия;
- выступления педагога (где, для кого);
- участие детей в конкурсах и олимпиадах (по уровням);
- публикации обучающихся и педагогов (конкретные издания, сайты).

Это помогает:

1) *педагогу*: проводить аналитическую работу своей деятельности, увидеть профессиональное продвижение или, наоборот, профессиональную стагнацию;

2) *администрации*: объективно оценивать успешность педагога и расширять методический диапазон образовательной организации;

3) *аудиторам* в период проведения аттестации педагога: проводить качественную и объективную экспертизу деятельности педагога.

Все виды внутриорганизационного контроля, применяемые в образовательной организации, должны способствовать повышению качества образования и готовности педагога совершенствовать профессиональную компетентность в соответствии с требованиями профессионального стандарта педагога.

## **ВНЕСЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЙ В ИНЫЕ ЛОКАЛЬНЫЕ АКТЫ**

## **ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

Как видно из предыдущих материалов рекомендаций, основные изменения касаются прав и обязанностей педагогов, организации методической работы и внутреннего аудита в свете требований профессионального стандарта. В связи с этим необходимо пересмотреть все локальные акты, содержащие разделы (главы), определяющие права и обязанности педагогов, и внести соответствующие изменения, приведя содержание к единым требованиям, а также локальные акты, регулирующие деятельность методической службы образовательной организации и организацию внутреннего аудита.

При внимательном прочтении рекомендаций можно выделить дополнительные права обучающихся и их родителей (законных представителей), психолога, социального педагога, медицинского работника (включить в договор).

Все изменения в локальные акты необходимо подготовить до введения профессионального стандарта педагога и ввести их в действие с момента начала реализации профстандарта.

## **Нормативные документы и электронные ресурсы**

1. Федеральный закон от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=166143>.
2. Указ Президента Российской Федерации от 7.05.2012 г. №599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки» [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.min.obr.ru>.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации (с изменениями на январь 2016 г.).
4. Распоряжение Правительства РФ от 27.12.2014 г. №2765-р «О концепции Федеральной целевой программы развития образования на 2016-2020 гг.».
5. Постановление Правительства РФ от 23.05.2015 г. №497 «Федеральная целевая программа развития образования на 2016-2020 гг.».
6. Постановление Правительства Российской Федерации от 30.03.2013 г. №286 «О формировании независимой системы оценки качества работы организаций, оказывающих социальные услуги».
7. Постановление Правительства Российской Федерации от 05.08.2013 г. №662 «Об осуществлении мониторинга системы образования» [Электронный ресурс] // Реализация Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» : информационный портал по внедрению эффективных организационно-управленческих и финансово-экономических механизмов, структурных и нормативных изменений, новаций. – Режим доступа : [http://273-фз.пф/akty\\_pravitelstva\\_rf/postanovlenie-pravitelstva-rf-ot-05082013-no-662](http://273-фз.пф/akty_pravitelstva_rf/postanovlenie-pravitelstva-rf-ot-05082013-no-662).
8. Постановление Правительства Российской Федерации от 18.11.2013 г. №1039 «О государственной аккредитации образовательной деятельности» [Электронный ресурс] // Реализация Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» : информационный портал по внедрению эффективных организационно-управленческих и финансово-экономических механизмов, структурных и нормативных изменений, новаций. – Режим доступа : [http://273-фз.пф/akty\\_pravitelstva\\_rf/postanovlenie-pravitelstva-rf-ot-18112013-no-1039](http://273-фз.пф/akty_pravitelstva_rf/postanovlenie-pravitelstva-rf-ot-18112013-no-1039).
9. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 17.11.2008 г. №1662-р «Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года».
10. Распоряжение Правительства РФ от 08.12.2011 г. №2227-р «Об утверждении Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года» [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.minobr.ru>.
11. Постановление Правительства РФ от 22.01.2013 г. №23 «О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов».
12. Приказ Минтруда России от 12.04.2013 г. №147н «Об утверждении Макета профессионального стандарта» (зарегистрирован в Минюсте России 24.05.2013 г., регистрационный №28489).
13. Приказ Минтруда России от 12.04.2013 г. №148н «Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стан-

дартов» (зарегистрирован в Минюсте России 27.05.2013 г., регистрационный №28534).

14. Распоряжение Правительства РФ от 31.03.2014 г. №487-р «Об утверждении комплексного плана мероприятий по разработке профессиональных стандартов, их независимой профессионально-общественной экспертизе».

15. Приказ Минтруда России от 18.10.2013 г. №544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» (зарегистрирован в Минюсте России 6.12.2013 г., регистрационный №30550).

16. Распоряжение Правительства РФ от 15.05.2013 г. №92-р «Об утверждении Государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы» [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.min.obr.ru>.

17. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 30.12.2012 г. №2620-р (вместе с «Планом мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки»).

18. Приказ Минтруда России от 24.07.2015 г. №514н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог-психолог (психолог в сфере образования)» (зарегистрирован в Минюсте России 18.08.2015 г. №38575).

19. Приказ Минтруда России от 08.09.2015 г. №608н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» (зарегистрирован в Минюсте России 24.09.2015 г. №38993).

20. Приказ Минтруда России от 08.09.2015 г. №613н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования детей и взрослых» (зарегистрирован в Минюсте России 24.09.2015 г. №38994).

21. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 23.07.2013 г. №611 «Об утверждении порядка формирования и функционирования инновационной инфраструктуры в системе образования» [Электронный ресурс] // Реализация Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» : информационный портал по внедрению эффективных организационно-управленческих и финансово-экономических механизмов, структурных и нормативных изменений, новаций. – Режим доступа : [http://273-фз.пф/akty\\_minobrnauki\\_rossii/prikaz-minobrnauki-rossii-ot-23072013-no-611](http://273-фз.пф/akty_minobrnauki_rossii/prikaz-minobrnauki-rossii-ot-23072013-no-611).

22. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 14.06.2013 г. №462 «Об утверждении порядка проведения самообследования образовательной организацией» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 27.06.2013 г. Регистрационный №28908) [Электронный ресурс] // Реализация Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»: информационный портал по внедрению эффективных организационно-управленческих и финансово-экономических механизмов, структурных и нормативных изменений, новаций. – Режим доступа : [http://273-фз.пф/akty\\_minobrnauki\\_rossii/prikaz-minobrnauki-rf-ot-14062013-no-462](http://273-фз.пф/akty_minobrnauki_rossii/prikaz-minobrnauki-rf-ot-14062013-no-462).

23. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 г. №761н «Об утверждении Единого квали-

фикационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», зарегистрирован в Минюсте РФ 6.10.2010 г., регистрационный №18638.

24. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 г. №276 «Порядок проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрирован в Минюсте России 23.05.2014 г.)

25. Государственная программа Курганской области «Развитие образования и реализация государственной молодежной политики на 2016-2020 годы» от 21.01.2016 г.

26. Приказ Департамента образования и науки Курганской области от 23.03.2016 г. №453 «Об утверждении Административного регламента предоставления Департаментом образования и науки Курганской области государственной услуги по аттестации педагогических работников с целью установления квалификационной категории (первой или высшей).

27. Региональное отраслевое соглашение между Курганской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ и Департаментом образования и науки Курганской области на 2016-2019 годы от 01.03.2016 г.

#### **Литературные источники**

1. Артамонова, Е. И. Компетентностный подход в формировании личности педагога-профессионала / Е. И. Артамонова // Педагогическое образование и наука. – 2008. – №10. – С. 4-9.

2. Базовые компетентности педагога. Требования профессионального стандарта // Сельская школа. – 2009. – №6. – С. 7-12.

3. Бобрышева, И. В. Профессионализм современного учителя с позиции разных моделей педагогической деятельности / И. В. Бобрышева // Инновации в образовании. – 2009. – №2. – С. 11–17.

4. Губанова, Е. В. Профессиональный стандарт педагога : аспекты введения и реализации // Справочник заместителя директора школы. – 2014. – №12. – С. 44-52.

5. Губанова, Е. В. Индивидуальная образовательная программа педагога в условиях введения профессионального стандарта педагога // Управление начальной школой. – 2014. – №9. – С. 4-17.

6. Завильтон, Т. Профессиональная компетентность и компетенции современного учителя / Т. Завильтон, А. Кокоулина // Управление школой (прилож. к «Перв. сент.»). – 2011. – №10. – С. 12-15.

7. Ильин, Г. Л. Концепция учителя современной общеобразовательной школы: требования к качеству преподавания / Г. Л. Ильин // Школьные технологии. – 2011. – №2. – С. 9-24.

8. Конева, Л. С. Развитие инновационного потенциала педагога в процессе модернизации системы образования / Л. С. Конева // Научное обеспечение

системы повышения квалификации кадров. Научно-теоретический журнал. – 2009. – №1. – С. 81-86.

9. Ленкова, А. А. Диагностика профессиональных затруднений и потребностей педагога как основание проектирования персонифицированной программы повышения квалификации / А. А. Ленкова, О. В. Петрова // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров (Научно-теоретический журнал). – 2012. – №4 (13). – Челябинск: ЧИППКРО. – С. 92-100.

10. Ломов, А. И. Должностные инструкции, учитывающие требования профессионального стандарта педагога // Практика административной работы в школе. – 2014. – №5. – С. 5-20.

11. Комплексная программа повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций // Вестник образования. – 2014. – №18. – С. 7-17.

12. Об организации в МО РФ работы по разработке и применению профессиональных стандартов в сфере образования и науки на 2015-2018 гг.: приказ Минобрнауки России от 27.05.2015 г. №536 // Вестник образования России. – 2015. – №15. – С. 51-56.

13. Политов, Ю. Профессионализм по стандарту // Российская газета. – 2013. – №279, 11 декабря. – С.2. – См. также ДИСК к журналу // Биология в школе. – 2014. – №2.

14. Пономарева, Г. М. Руководителю образовательного учреждения о работе с персоналом / Г. М. Пономарева // Библиотека журнала «Директор школы». – 2011. – №6.

15. Поташник, М. М. Управление профессиональным ростом учителя в современной школе: метод. пособие / М. М. Поташник. – М.: Центр педагогического образования, 2009. – 448 с.

16. Профессиональный стандарт педагога в системе внутриорганизационного повышения квалификации : методические рекомендации / Е. И. Маркина, И. В. Латыпова, Ю. Ю. Баранова; под ред. М. И. Солодковой – Челябинск: Издательство ЧИППКРО, 2015. – 120 с.

17. Профессиональный стандарт педагога с точки зрения компетентностного подхода // Справочник заместителя директора школы. – 2009. – №6. – С. 5-12.

18. Разина, Н. А. Профессионально-личностное развитие педагога в условиях инновационной деятельности образовательного учреждения [Электронный ресурс] / Н.А. Разина. – URL:.

19. Соложнин, А. В. Организация освоения профессионального стандарта в образовательном учреждении // Управление образованием. – 2014. – №4. – С. 23-31.

20. Учитель на сто баллов. Проект. Минобрнауки представило профессиональный стандарт педагога // Российская газета. – 2013. – №277, 9 декабря. – С. 3. – Предполагаемый стандарт может вступить в силу с 1.01.2015 г. Пока в режиме «пилотно-экспериментального применения».

21. Фрумин, И. Учитель, которого не будет. Профстандарт требует сверхспособностей и сильной гуманистической позиции // Учительская газета. –

2013. – №49, 3 декабря. – С. 6-7.

22. Чернов, С. В. Профессиональный стандарт «Педагог дополнительного образования детей и взрослых» // Справочник заместителя директора школы. – 2015. – №12. – С. 5-17.

23. Шадриков, В. Профессиональный стандарт педагогической деятельности. Новая методика оценки уровня квалификации педагогических кадров // Методическая работа в школе. – 2011. – №2. – С. 3-15.

24. Ямбург, Е. А. Строить здание образования от фундамента к крыше, а не наоборот, как было до сих пор // Народное образование. – 2013. – №2. – С. 21-29.

## **Содержание**

<i>Введение</i> .....	3
<i>С чего начать</i> .....	7
<i>Приказ «Об организации работы по изучению и подготовке к введению профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»</i> .....	8
<i>Приложение №1. План организации работы по изучению и подготовке к введению профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования)(воспитатель, учитель)»</i> .....	9
<i>План внедрения профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» в МБОУ СОШ №15 с углубленным изучением отдельных предметов г. Заринска Алтайского края</i> .....	12
<i>План внедрения профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» в МБОУ СОШ №4 п. Ванино</i> .....	15
<i>План мероприятий по подготовке к введению профессионального стандарта педагога МБДОУ «Детский сад комбинированного вида №33»</i> .....	19
<i>Организация методической работы</i> .....	25
<i>Должностные инструкции педагогов</i> .....	46
<i>Примерная должностная инструкция учителя (воспитателя)</i> .....	53
<i>Должностная инструкция воспитателя</i> .....	58
<i>Примерный трудовой договор</i> .....	65
<i>Аттестация педагогических работников</i> .....	72
<i>Внутренний аудит</i> .....	75
<i>Внесение изменений в иные локальные акты образовательной организации</i> .....	77
<i>Литература</i> .....	78

*Методические рекомендации*

Применение профстандарта педагога в деятельности  
образовательной организации

Подписано в печать 05.09.2016. Формат 90x60 1/16.  
Усл. печ. л. 4,8. Тираж 160 экз. Заказ 94.  
ГАОУ ДПО ИРОСТ. 640000, г. Курган, ул. Пичугина, 38