

Министерство образования и науки Челябинской области
Государственное бюджетное учреждение
дополнительного профессионального образования
«Челябинский институт переподготовки и повышения квалификации
работников образования»

**Организация
введения профессиональных стандартов
в образовательной организации**

*Методические рекомендации
для руководителей
образовательных организаций*

Челябинск
ЧИППКРО
2016

УДК 37.014
ББК 74.044.3
О-64

*Печатается по решению ученого совета
ГБУ ДПО ЧИППКРО*

Авторский коллектив

А. В. Коптелов, Т. А. Абрамовских, С. А. Ларюшкин,
А. В. Машуков, А. Г. Обоскалов, Р. Р. Рахметов

Рецензенты

Ю. В. Смирнова, директор МАУДО «Дворец пионеров и школьников им. Н. К. Крупской г. Челябинска», кандидат педагогических наук;
Г. Б. Петрова, заместитель директора по научно-методической работе МУ ДПО «ЦПКИМР», кандидат педагогических наук

О-64 Организация введения профессиональных стандартов в образовательной организации : методические рекомендации для руководителей образовательных организаций / авторы: А. В. Коптелов, Т. А. Абрамовских и др. ; под ред. В. Н. Кеспикова, М. И. Солодковой. – Челябинск : ЧИППКРО, 2016. – 68 с.
ISBN 978-5-503-00270-6

В предлагаемых материалах даны характеристика нормативно-правовых основ применения профессиональных стандартов в образовательных организациях, а также рекомендации по организации деятельности руководителя по введению профессиональных стандартов.

Методические рекомендации предназначены для руководителей образовательных организаций, специалистов органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, методистов муниципальных методических служб, обеспечивающих научно-методическое сопровождение, введение и реализацию профессиональных стандартов в образовательных организациях.

УДК 37.014
ББК 74.044.3

Содержание

Нормативно-правовые основы применения профессиональных стандартов в образовательной организации	4
Алгоритм деятельности руководителя образовательной организации по введению профессиональных стандартов педагогов	9
Внесение изменений в локальные нормативные акты образовательной организации в условиях введения профессиональных стандартов педагогов.....	21
Организация развития профессиональной компетентности педагогических работников образовательной организации в условиях введения профессиональных стандартов.....	45
Библиографический список	53
<i>Приложение</i>	
Диагностическая карта соответствия профессиональных компетенций педагогов требованиям профессионального стандарта, направленная на выявление положительного опыта и профессиональных затруднений учителей, работающих на уровне основного и среднего общего образования	63

Нормативно-правовые основы применения профессиональных стандартов в образовательной организации

Одним из основных нормативных оснований введения профессиональных стандартов являются положения Трудового кодекса Российской Федерации. В статье 195.1 Трудового кодекса РФ нормативно закрепляются понятия квалификации работника и профессионального стандарта. Под квалификацией работника понимается уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника. Профессиональный стандарт определяется как характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности. Статьей 195.2 Трудового кодекса РФ определяется, что порядок разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов, а также установления тождественности наименований должностей, профессий и специальностей, содержащихся в едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, наименованиям должностей, профессий и специальностей, содержащихся в профессиональных стандартах, устанавливается Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Еще одним немаловажным нормативным основанием введения профессиональных стандартов в образовательных организациях является Федеральная целевая программа развития образования (далее – ФЦПРО) на 2016–2020 годы, в частности задача 2 «Развитие современных механизмов и технологий общего образования», в которой определено, что будут осуществлены меры по повышению профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций, в том числе обеспечено сопровождение внедрения профессиональных стандартов педагога и руководителя. Мероприятие 2.5 ФЦПРО четко определяет, что одним из приоритетных направлений развития системы образования до 2020 года является повышение профессионального уровня педагогических и руководящих кадров общего образования, которое будет осуществляться через вве-

дение и реализацию профессиональных стандартов. В частности предполагается, что:

- будет реализована комплексная программа повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций;

- будет реализован новый профессиональный стандарт педагога;

- будут разработаны, апробированы и внедрены профессиональные стандарты педагога-психолога, учителя-дефектолога;

- будет на основе исследований управленческого корпуса системы общего образования разработан, апробирован и внедрен профессиональный стандарт руководителя дошкольной и (или) общеобразовательной организации.

В контексте развития данного направления Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации изданы приказы об утверждении профессиональных стандартов педагогов:

- от 18 октября 2013 г. № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»;

- от 24 июля 2015 г. № 514н «Об утверждении профессионального стандарта „Педагог-психолог (психолог в сфере образования)“»;

- от 08 сентября 2015 г. № 613н «Об утверждении профессионального стандарта „Педагог дополнительного образования детей и взрослых“».

Анализ распорядительной части данных приказов позволяет говорить, что профессиональные стандарты педагогов – это нормативные документы, обеспечивающие системообразующий характер деятельности образовательных организаций в области формирования кадровой политики и управления персоналом, организации обучения и аттестации работников, заключении трудовых договоров, разработки должностных инструкций и установлении систем оплаты труда.

Профессиональные стандарты педагогов разработаны в логике Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих по разделу «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденного Приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н. Необходимо отметить, что трудовые функции, выделенные в профессиональных стандартах, конкретизируют и не противоречат квалифи-

кационными характеристикам. Следовательно, квалификационные характеристики должностей работников образования и профессиональные стандарты педагогов необходимо рассматривать как документы, определяющие требования к профессиональному уровню педагогов и обеспечивающие их профессиональное развитие.

Профессиональные стандарты устанавливают трудовые функции по конкретным педагогическим должностям. В соответствии со статьей 15 Трудового кодекса РФ под трудовой функцией понимаются работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы. Каждая трудовая функция профессиональных стандартов включает: трудовые действия, трудовые умения и трудовые знания.

В соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации физическое лицо, реализуя свое право на труд, заключает трудовой договор с работодателем. При этом трудовые отношения регулируются трудовым законодательством и сопутствующими нормативными правовыми документами. Помимо непосредственных норм, о которых работник и работодатель договорились (заключили соглашение), существует государственное регулирование трудовых отношений. В частности, при формализации трудовых отношений, работник и работодатель заключают соглашение, в соответствии с которым работодатель, во-первых, обязуется предоставить работнику работу по установленной трудовой функции. Во-вторых, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами образовательной организации и заключаемым соглашением. В-третьих, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату. В свою очередь, работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя. Какая-либо обязательная форма этого соглашения законодательно не установлена. Однако законодателем установлены некоторые обязательные позиции, которые необходимо определить в трудовом договоре. При этом обязанность оформления указанного договора лежит на работодателе, и именно он несет ответственность в случае

несоответствия трудового договора законодательству Российской Федерации.

В соответствии со статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации при заключении трудового договора, в нем необходимо отобразить (помимо прочего) трудовую функцию работника. Особенностью данного отображения является тот факт, что если в соответствии с законодательством 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, или соответствующим положениям профессиональных стандартов. Это в свою очередь означает, что прежде чем приступать к оформлению трудового договора и сопутствующих документов, работодателю необходимо дать оценку тех работ, выполнение которых планируется поручить работнику. Конкретно оценить их на предмет запретов, ограничений, льгот и компенсаций. Например, должность «Учитель». У данной должности присутствуют ограничения, некоторые из которых указаны в статье 331 Трудового кодекса. Так, к педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

- имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся 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 и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности.

Помимо ограничений, по должности «Учитель» существуют льготы. Например, в соответствии со статьей 333 Трудового кодекса для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжи-

тельность рабочего времени не более 36 часов в неделю. А в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», должность учитель является педагогической.

Таким образом, поскольку работы, связанные с должностью «Учитель», имеют и ограничения, и льготы, то императивные (т. е. не могут подлежать изменению) нормы статьи 57 Трудового кодекса относительно наименования должности и требования к должности имеют юридическую силу, и эти требования являются обязательными для работодателей образовательных организаций. Следовательно требования к должности должны соответствовать требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих») или соответствующим положениям профессиональных стандартов (например, для должности учителя Приказ Минтруда России от 18.10.2013 № 544н «Об утверждении профессионального стандарта „Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)“»). Нормативное регулирование использования указанных документов также закреплено в Федеральном законе от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Статья 46 указанного Федерального закона определяет, что право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

Следует отметить, что подобный анализ о применении квалификационного справочника и/или профессионального стандарта необходимо проводить по всем работам, по всем должностям, которые определены штанным расписанием образовательной организации.

При принятии решения о применении в деятельности образовательной организации профессионального(ых) стандарта(ов), следует учитывать, что Трудовой кодекс дополнительно регулирует применение профессиональных стандартов. Применение профессиональных

стандартов регулируется в разделе 9 Трудового кодекса Российской Федерации (статьи 195.1, 195.2, 195.3). Так, статья 195.2 определяет, для чего применяются профессиональные стандарты, в частности:

- работодателями при формировании кадровой политики и в управлении персоналом, при организации обучения и аттестации работников, разработке должностных инструкций, тарификации работ, присвоении тарифных разрядов работникам и установлении систем оплаты труда с учетом особенностей организации производства, труда и управления, при этом обязательность применения требований профессиональных стандартов установлена для случаев, предусмотренных статьями 57 и 195.3 ТК РФ, и не зависит от формы собственности организации или статуса работодателя;

- образовательными организациями профессионального образования при разработке профессиональных образовательных программ;

- при разработке в установленном порядке федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования.

Поскольку нормы о применении профессиональных стандартов являются отсылочными к конкретным профессиям, то и нормативная база применения профессиональных стандартов зависит от конкретных профессий, должностей, определенных штатным расписанием образовательной организации.

Алгоритм деятельности руководителя образовательной организации по введению профессиональных стандартов педагогов

Введение профессиональных стандартов в образовательной организации от руководителя требует строго выверенной управленческой деятельности, целью которой будет обеспечение перехода образовательной организации на работу в условиях введения профессиональных стандартов с 01 января 2017 года. Проектирование деятельности руководителя образовательной организации по введению профессиональных стандартов носит характер стратегического планирования, поэтому *пер-*

вым шагом в алгоритме деятельности должно стать издание распорядительного документа, утверждающего план поэтапного введения профессиональных стандартов в образовательной организации.

Образовательные организации при решении вопроса о переходе на профессиональные стандарты должны руководствоваться Постановлением Правительства РФ от 27.06.2016 № 584 «Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности».

В соответствии с пунктом 1 указанного постановления Правительства РФ профессиональные стандарты в части требований к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, применяются в государственных и муниципальных образовательных организациях поэтапно на основе утвержденных планов по организации применения профессиональных стандартов с учетом мнений представительных органов работников. Планы должны содержать:

- а) список профессиональных стандартов, подлежащих применению;
- б) сведения о потребности в профессиональном образовании, профессиональном обучении и (или) дополнительном профессиональном образовании работников, полученные на основе анализа квалификационных требований, содержащихся в профессиональных стандартах, и кадрового состава организаций и о проведении соответствующих мероприятий по образованию и обучению в установленном порядке;
- в) этапы применения профессиональных стандартов;
- г) перечень локальных нормативных актов и других документов организаций, указанных в абзаце первом пункта 1 постановления, в том числе по вопросам аттестации, сертификации и других форм оценки квалификации работников, подлежащих изменению в связи с учетом положений профессиональных стандартов, подлежащих применению.

Помимо указанных обязательств постановление Правительства устанавливает срок реализации указанных мероприятий – не позднее 01 января 2020 года.

Исходя из вышесказанного, можно заключить, что в отношении некоторых должностей образовательных организаций будут применяться профессиональные стандарты. Для этого образовательным организациям следует принять план о поэтапном применении профессиональных стандартов. Данные планы необходимо принимать с учетом мнений представительных органов работников. В планах необходимо указать:

- какие профессиональные стандарты подлежат применению в образовательной организации (перечень принятых профессиональных стандартов находится на официальном сайте: <http://profstandart.rosmintrud.ru>);

- количество педагогических и иных работников образовательной организации, в отношении которых будут применяться профессиональные стандарты и которых следует обучить;

- перечень локальных нормативных актов подлежащих изменению/принятию;

- перечень иных документов, которые так же должны будут подвергнуться изменениям/корректировкам.

Примерный план поэтапного введения профессиональных стандартов в образовательной организации представлен в таблице 1.

1. Перечень профессиональных стандартов, подлежащих применению в образовательной организации

Таблица 1

Примерный план поэтапного введения профессиональных стандартов в образовательной организации

№	Наименование профессионального стандарта ¹	Приказ об утверждении стандарта	Название должностей, профессий, применяемых в организации и попадающих под действие профстандарта	Примечание
1.	Воспитатель, учитель	Приказ Министерства труда и социальной	Воспитатель, учитель	

¹ В плане указаны наименование профессиональных стандартов, утвержденных на 01.10.2016. По мере утверждения профессиональных стандартов должностей, профессий, применяемых в образовательной организации, вносятся дополнения в план.

№	Наименование профессионального стандарта ¹	Приказ об утверждении стандарта	Название должностей, профессий, применяемых в организации и попадающих под действие профстандарта	Примечание
		защиты Российской Федерации от 18 октября 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 06 декабря 2013 г. № 30550		
2.	Педагог-психолог	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24 июля 2015 г. № 514н «Об утверждении профессионального стандарта „Педагог-психолог (психолог в сфере образования)“». Зарегистрирован в Минюсте России 18 августа 2015 г. № 38575	Педагог-психолог	
3.	Педагог дополнительного образования детей и взрослых	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 08 сентября 2015 г. № 613н	Педагог дополнительного образования детей	

№	Наименование профессионального стандарта ¹	Приказ об утверждении стандарта	Название должностей, профессий, применяемых в организации и попадающих под действие профстандарта	Примечание
		«Об утверждении профессионального стандарта „Педагог дополнительного образования детей и взрослых“». Зарегистрирован в Минюсте России 24 сентября 2015 г. № 38994		
4.	Бухгалтер	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1061н «Об утверждении профессионального стандарта „Бухгалтер“». Зарегистрирован в Минюсте России 23 января 2015 года № 35697	Главный бухгалтер, заместитель главного бухгалтера, бухгалтер	

2. Сведения о потребности в профессиональном образовании, профессиональном обучении и (или) дополнительном профессиональном образовании работников, полученные на основе анализа квалификационных требований, содержащихся в профессиональных стандартах, и кадрового состава образовательной организации, и о проведении соответствующих мероприятий по образованию и обучению в установленном порядке

Сотрудники образовательной организации, относящиеся к педагогическому составу, проходят аттестацию на соответствие занимаемой должности. Следовательно, все соответствуют действующим квалификационным требованиям, а также профессиональным стандартам. Анализ потребности в профессиональном образовании других со-

трудников образовательной организации, а также вновь принимаемых, будет осуществлен в соответствии с Графиком поэтапного введения профессиональных стандартов в образовательной организации (далее – График) (табл. 2). В Графике также должны быть представлены этапы применения профессиональных стандартов, а также локальные нормативные акты, подлежащие изменению с учетом положений профессиональных стандартов, подлежащих применению.

3. Этапы применения профессиональных стандартов

Профессиональные стандарты в образовательной организации применяются на основании нормативных сроков их введения и в соответствии с Графиком (табл. 2).

4. Перечень локальных нормативных актов и других документов образовательной организации, в том числе по вопросам аттестации и других форм оценки квалификации работников, подлежащих изменению в связи с учетом положений профессиональных стандартов, подлежащих применению

Перечень локальных нормативных актов и других документов образовательной организации, в том числе по вопросам аттестации, сертификации и других форм оценки квалификации работников, подлежащих изменению в связи с учетом положений профессиональных стандартов, подлежащих применению, а также сроки внесения в них изменений, ответственные за данную работу представлены в Графике поэтапного введения профессиональных стандартов в образовательной организации.

Таблица 2

Примерный график поэтапного введения профессиональных стандартов в образовательной организации

№ п/п	Мероприятие	Срок ²	Ответственный исполнитель/соисполнители ³	Итоговый документ
1.	Анализ потребности в профессиональном			Анализ потребности в профессио-

² Сроки определяются самостоятельно образовательной организацией исходя из степени готовности образовательной организации к введению профессиональных стандартов.

³ Ответственные исполнители/соисполнители назначаются из числа должностных лиц образовательной организации с учетом функциональных обязанностей, определенных должностными инструкциями.

№ п/п	Мероприятие	Срок ²	Ответственный исполнитель/соисполнители ³	Итоговый документ
	образовании сотрудников образовательной организации			нальном образовании сотрудников
2.	План мероприятий по обучению сотрудников, имеющих потребности в профессиональном образовании			План мероприятий по обучению сотрудников, имеющих потребности в профессиональном образовании
3.	Корректировка графика повышения квалификации (обучения) сотрудников с целью обеспечения соответствия уровня профессиональной компетентности требованиям профессиональных стандартов			График повышения квалификации (обучения) сотрудников института по обеспечению ими требований профессиональных стандартов (при необходимости)
4.	Внесение изменений в положение по аттестации педагогического состава на соответствие занимаемой должности			Положение об аттестации педагогических кадров
5.	Разработка положения об аттестации сотрудников, не относящихся к педагогическому составу, подлежащих аттестации в соответствии с профессиональными стандартами (при наличии таких сотрудников в образовательной организации)			Положение об аттестации сотрудников, не относящихся к педагогическому составу и аттестуемых в соответствии с профессиональными стандартами
6.	Внесение изменений в должностные инст-			Должностные инструкции в соот-

№ п/п	Мероприятие	Срок ²	Ответственный исполнитель/соисполнители ³	Итоговый документ
	рукции всех сотрудников с учетом требований профессиональных стандартов			ветствии с профессиональными стандартами
7.	Внесение изменений в «Положение об организации дополнительного профессионального образования»			Положение об организации дополнительного профессионального образования
8.	Внесение изменений в Положение о внутренней системе оценки качества образования			Положение о ВСОКО
9.	Внесение изменений в приказы по нормированию труда (для всех категорий работников организации)			Приказы по нормированию труда
10.	Внесение изменений в иные локальные акты образовательной организации			Локальные акты
11.	Принятие Положения о выплатах стимулирующего характера работникам в новой редакции			Положение о выплатах стимулирующего характера работникам в новой редакции

Примерный план поэтапного введения профессиональных стандартов в образовательной организации станет первым локальным нормативным актом по организации применения профессиональных стандартов. Данный локальный акт принимается с учетом мнений представительных органов работников образовательной организации. Следовательно, работодателю следует выполнить процедуру учета мнения указанных органов. Поскольку, согласно части 4 статьи 8

«Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права» Трудового кодекса Российской Федерации, локальные нормативные акты, принятые без соблюдения указанной процедуры, не подлежат применению. В целом статья 372 Трудового кодекса РФ устанавливает порядок учета такого мнения. До принятия плана его проект организация направляет в представительный орган работников, также возможно направить и пояснительную записку (пояснение, обоснование к нему и т. д.). Целесообразно направить сопроводительное письмо, в котором будет содержаться информация о наименовании документов, количестве листов в этих документах и о количестве экземплярах. Представительный орган не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта плана и сопутствующих документов направляет работодателю мотивированное мнение. Указанное мнение следует направлять в письменной форме. Далее может быть две ситуации. Первая – представительный орган согласен с проектом плана, тогда организация его принимает в общем порядке. Вторая ситуация – представительный орган полностью или в части не согласен с проектом плана или же имеет предложения по совершенствованию плана. В этом случае данное решение необходимо указать в своем мотивированном мнении, в котором разъяснится позиция, дается ее обоснование. Образовательная организация в течение трех дней проводит консультации с представительным органом работников. При этом условия, время и место указанных консультаций определяются организацией. Данная информация также предоставляется в письменной форме представителю органа работников. Если не удалось договориться, то разногласия следует оформить протоколом, после чего, организация вправе принять план как локальный нормативный акт. Уже в самом локальном нормативном документе «План» следует сделать отметку об учете мнения представительного органа работников образовательной организации. Целесообразно в этой отметке указать, например, реквизиты протокола, в котором отображено мотивированное мнение представительного органа работников образовательной организации, а также подпись руководителя этого органа.

Вторым шагом алгоритма деятельности руководителя образовательной организации должна стать организация и проведение мероприятий с педагогическими работниками по превентивным действиям внедрения профессиональных стандартов. На этом этапе введения профессиональных стандартов целесообразно развернуть работу с

педагогическими кадрами образовательной организации, прежде всего, по изучению содержания профессиональных стандартов. Например, эту работу возможно организовать посредством:

- обсуждения профессиональных стандартов на уровне педагогического коллектива образовательной организации в рамках методических или педагогических советов, в том числе в рамках семинаров, вебинаров, интренет-конференций и обучения по образовательным программам переподготовки и повышения квалификации;

- изучения содержания профессиональных стандартов на заседаниях школьных методических объединений (ШМО);

- ознакомления с информационными и методическими материалами по введению профессиональных стандартов, в том числе ресурсами созданными ГБУ ДПО ЧИППКРО;

- ознакомления с материалами мониторинга апробации профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования детей и взрослых» (для педагогов дополнительного образования) и др.

Главной задачей данного этапа в образовательной организации должно стать создание условий мотивационной готовности педагогов к введению профессиональных стандартов.

Третий шаг алгоритма деятельности руководителя образовательной организации – это разработка и/или корректировка действующих локальных нормативных актов образовательной организации. Это самый объемный по содержанию и срокам этап работы, который требует, во-первых, проведение ревизии имеющихся в образовательной организации локальных нормативных актов на предмет их соответствия требованиям вводимых профессиональных стандартов педагогов. Во-вторых, разработка содержания изменений и внесение существенных изменений в действующие локальные акты (при необходимости разработка и принятие новых), а также трудовые договоры с работниками образовательных организаций. Необходимо обратить внимание на то, какие конкретно локальные нормативные акты/документы образовательной организации нужно будет изменить (скорректировать), зависит от конкретной должности, работы и от применяемого профессионального стандарта. Например, профессиональные стандарты «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)», «Педагог-психолог», «Педагог дополнительного образования детей и взрослых» устанавливают, что

данные стандарты применяются работодателями 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 с 01 января 2017 года. Исходя из этого можно выделить следующие локальные нормативные акты и иные документы образовательной организации, которые подлежат изменению (принятию):

- трудовой договор с работником в части определения трудовых функций и стимулирующих выплат;
- локальный нормативный акт, регламентирующий аттестацию работника образовательной организации на соответствие занимаемой должности;
- локальные нормативные акты, которые регламентируют выплаты заработной платы (например, положение об оплате труда работников образовательной организации, в части конкретного вида работ);
- штатное расписание и др.

В то же время, например, профессиональный стандарт «Бухгалтер», утвержденный приказом Минтруда России от 22.12.2014 № 1061н, не содержит схожей нормы о том, как и в каких областях работодателю применять данный профессиональный стандарт.

Работа по введению профессиональных стандартов предполагает изменение трудовых функций работников. Например, в образовательной организации вводится профессиональный стандарт «Педагог» в отношении профессии «Учитель». Трудовые функции работника, зафиксированные в трудовом договоре и разработанные на основании Единого квалификационного справочника, будут в некоторой части отличаться. Так, в профессиональном стандарте «Педагог» определено такое трудовое действие, как формирование мотивации у обучающихся к обучению. Данная трудовая функция в едином квалификационном справочнике напрямую не прописана. Следовательно, если работодатель применяет профессиональный стандарт «Педагог», то он на законном основании вправе включить формирование мотивации к обучению у обучающихся в трудовые функции педагогического работника. Соответственно, это должно найти отражение в трудовом договоре с педагогическим работником в его должностной инструкции. Кроме того, это вызовет необходимость внесения изменений в Положение об аттестации на соответствие занимаемой должности. В частности должен быть определен инструментарий, посредством

которого будет осуществляться оценка уровня соответствия профессиональной компетентности педагога на предмет умения формировать мотивацию к обучению у обучающихся. Другими словами, изменения в Положении об аттестации на соответствие занимаемой должности должны быть внесены в части определения критериев оценки и процедур оценивания уточненных трудовых функций педагогов в соответствии с требованиями профессиональных стандартов. В связи с уточнением данной трудовой функции педагогов могут быть внесены также изменений в Положение об оплате труда, где могут быть конкретизированы стимулирующие доплаты (выплаты) педагогическим работникам по данной трудовой функции.

Подробная характеристика по внесению изменений в действующие локальные нормативные акты будет дана в следующем разделе методических рекомендаций.

Четвертый шаг алгоритма деятельности руководителя образовательной организации предполагает организацию деятельности по планированию и реализации мероприятий по профессиональному развитию педагогических работников образовательной организации в условиях введения профессиональных стандартов. В рамках данного этапа целесообразно организовать работу по следующим примерным направлениям:

- разработка инструментария для проведения диагностики (самодиагностики) по выявлению профессиональных затруднений у педагогических работников и их соответствия требованиям профессиональных стандартов;

- проведение диагностики (самодиагностики) уровня развития профессиональной компетентности педагогических работников, выявление их профессиональных затруднений и потребностей в профессиональном росте в соответствии с требованиями профессиональных стандартов;

- проведение анализа имеющихся региональных, муниципальных и институциональных возможностей и научно-методических ресурсов с целью формирования практико-ориентированной системы компетентностного профессионального развития педагогических работников образовательной организации с учетом требований профессиональных стандартов;

- корректировка системы дополнительного профессионального образования в образовательной организации в аспекте профессиональ-

ного развития педагогов в соответствии с требованиями профессиональных стандартов;

– проектирование (корректировка) и реализация персонифицированных программ повышения квалификации педагогических работников (с учетом сроков, формы и порядка повышения квалификации) в соответствии с требованиями профессиональных стандартов.

Внесение изменений в локальные нормативные акты образовательной организации в условиях введения профессиональных стандартов педагогов

Применение профессиональных стандартов при заключении трудовых договоров, разработке должностных инструкций и установлении систем оплаты труда

Между работником и работодателем заключается трудовой договор, в котором, помимо установленных нормативными документами трудовых обязанностей, конкретизируются трудовые функции работника. Трудовой кодекс раскрывает трудовую функцию как работу по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации, либо конкретный вид поручаемой работнику работы. Для определения этой трудовой функции может применяться профессиональный стандарт, которые позволяет описать должность в конкретной образовательной организации и определить должностные обязанности конкретного работника, в том числе в рамках одного наименования должности. Профессиональный стандарт позволяет выделить минимум два уровня требований к работнику. Первый уровень – это уровень общий, фундаментальный, регулирующий особенности именно этой профессии. Второй уровень – это особенности выполнения этой профессии на конкретном рабочем месте. Например, первый уровень – это те трудовые действия, которые выполняют все работники, занимающие должность учитель. Ко второму уровню можно отнести те трудовые функции, которые отображают специфику работы работника (например, учителя, работающего с одарёнными детьми в школе).

Исходя из вышеназванных принципов, следует формировать трудовую функцию. Сам по себе профессиональный стандарт устанавливает некоторые обязательные требования к формированию трудовой функции. Например, профессиональный стандарт устанавливает наименование должности (например, учитель), характеристику обобщенных трудовых функций, требования к квалификации для занятия должности, также в профессиональном стандарте перечисляются трудовые функции. При этом данные трудовые функции могут быть возложены на работника как все, так и только какая-либо их часть. Такая возможность позволяет работодателю и работнику четче конкретизировать то, что будет делать работник во исполнение трудового договора. Подобная возможность также позволяет разделять полномочия между работниками, которые занимают одинаковые по наименованию должности (например: учитель, работающий в начальных классах и учитель-предметник). Более того, конкретизация может быть и более детальной, поскольку реализация трудовых функций происходит через выполнение трудовых действий, указанных в профессиональных стандартах. Другими словами, работодатель и работник могут решить, какие трудовые функции будет выполнять работник, и какие именно трудовые действия он будет выполнять в части реализации выбранной трудовой функции. Особое внимание при выборе трудовых действий нужно обратить на формулировку этого действия. Например, трудовое действие звучит так **«участие в разработке и реализации программы развития образовательной организации в целях создания безопасной и комфортной образовательной среды»**. Это трудовое действия взято из трудовой функции **«Общепедагогическая функция. Обучение»** профессионального стандарта **«Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»**. Трудовое действие говорит именно об **участии в разработке и реализации**, а не о разработке или о **руководстве этим процессом**. В то же время в этом профессиональном стандарте, но в другой трудовой функции, есть такое трудовое действие, как **«организация и проведение педагогического мониторинга освоения детьми образовательной программы и анализ образовательной работы в группе детей раннего и/или дошкольного возраста»**. Таким образом, разница в понимании таких терминов, как участие и организация, очевидна.

При определении должностных обязанностей работнику работодателю следует наделить его полномочиями, правами, которые предоставляются работнику для выполнения своих обязанностей. Например, в указанном профессиональном стандарте есть такое трудовое действие, как **«корректировка учебной деятельности исходя из данных мониторинга образовательных результатов с учетом неравномерности индивидуального психического развития детей младшего школьного возраста (в том числе в силу различий в возрасте, условий дошкольного обучения и воспитания), а также своеобразия динамики развития мальчиков и девочек»**. Очевидно, что для выполнения данного действия у работника должно быть право на возможность получения данных мониторинга образовательных результатов. Это в свою очередь означает, что если у именно этого работника не указано трудовое действия по проведению данного мониторинга, то выполнение подобного трудового действия должно быть указано у иного работника. При этом на уровне локального нормативного регулирования следует регламентировать процедуры передачи данных мониторинга от одного работника к другому. В данном случае не важно, напрямую будут передаваться эти данные или через посредника.

Таким образом, прежде чем формировать описание трудовых функций конкретных работников, работодателю разумно определиться с теми трудовыми действиями, которые необходимы и (или) обязательны в конкретной образовательной организации.

При формировании штатного расписания и должностных инструкций руководителю образовательной организации необходимо обеспечить качественное выполнение трудовых функций педагогической деятельности с учетом специфики деятельности организации. К специфике деятельности организации в данном случае могут относиться особенности функции организации и ее связи с иными организациями системы, с работодателями, принятая организация труда и образовательного процесса, перечень реализуемых образовательных программ и т. д. В зависимости от этого в конкретной образовательной организации могут выполняться не все трудовые функции, описанные в профессиональном стандарте, или выполняться не в полном объеме. Прежде всего, из профессионального стандарта необходимо выбрать те трудовые функции, которые обеспечивают реализацию конкретных образовательных программ (например, реализации программ дошкольного образования, реализации программ основного и среднего об-

щего образования, и т. д.). Также не каждая организация выполняет функции научно-методического обеспечения реализации образовательных программ: такое обеспечение может поступать извне полностью или частично, что должно отразиться на штатном расписании и должностных инструкциях.

Помимо трудовых действий трудовая функция также содержит блоки, определяющие необходимые знания и необходимые умения. Трудовой кодекс, как и иные нормативные правовые документы, не содержат требований об указании в трудовом договоре указанных блоков профессиональных стандартов. Но при этом разумно будет учитывать степень соответствия уровня профессиональной компетентности конкретного работника (претендента на должность) при определении и конкретизации его трудовой функции и (или) трудовых действий.

Для оценки соответствия квалификации работника требованиям профессиональных стандартов в Российской Федерации формируется система независимой оценки квалификации. И в перспективе свидетельство о квалификации будет служить достоверным подтверждением ее соответствия положениям профессиональных стандартов.

Кадровая политика в образовательной организации определяет приоритеты и общие принципы управления персоналом в контексте решения задач организации. Мероприятия по работе с педагогическими кадрами (составление штатного расписания, разработка системы стимулирования, в т. ч. через «эффективный контракт») должны планироваться в контексте решения задач функционирования и развития организации, осуществляющей образовательную деятельность.

При заключении трудовых договоров профессиональные стандарты могут применяться в части определения наименования должности, должностных обязанностей и условий оплаты труда, в том числе должностного оклада работника (ставки заработной платы), выплат стимулирующего характера, показателей и критериев оценки эффективности деятельности.

Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных образовательных организаций устанавливаются:

– в государственных организациях субъектов Российской Федерации – соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и

иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации;

– в муниципальных организациях – соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Кроме того, системы оплаты труда работников в данных образовательных организациях устанавливаются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (часть третья статьи 135 ТК) и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей.

Таким образом, системы оплаты труда работников государственных и муниципальных образовательных организаций устанавливаются с учетом ЕКС, а с 01 января 2017 г. с учетом профессиональных стандартов, утвержденных приказами Минтруда России. Данные стандарты будут применяться с указанной даты, в том числе при заключении трудовых договоров, разработке должностных инструкций и установлении систем оплаты труда.

Системы оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных образовательных организаций могут включать:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем образовательной организации на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления деятельности по соответствующей профессиональной квалификационной группе, с учетом сложности и объема выполняемой работы. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования утверждены Приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к этим окладам (ставкам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента РФ.

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления в образовательных организациях устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами. Указанные выплаты осуществляются в целях поощрения работника за выполненную работу и стимулирования его к качественному результату труда.

Стимулирование повышения качества работы педагогов в образовательной организации может осуществляться на основе «эффективного контракта», который обеспечивает реализацию дифференцированного подхода к выполняемой трудовой функции.

В Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р, эффективный контракт определяется как «трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки». При переходе к «эффективному контракту» оплата труда работника может состоять из оклада (в зависимости от профессионально-квалификационной группы и профессионально-квалификационного уровня), компенсационных и стимулирующих выплат.

В дополнительное соглашение к трудовому договору («эффективный контракт») рекомендуется включать условия, предусмотренные статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации (в случае отсутствия этих условий в ранее заключенном трудовом договоре), в частности:

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации);
- конкретный вид работы поручаемой педагогу образовательной организации;

– условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника образовательной организации, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты) (при этом рекомендуется конкретизировать условия осуществления выплат: компенсационного характера (наименование выплаты, размер выплаты, а также факторы, обуславливающие получение выплаты); стимулирующего характера (наименование выплаты, условия получения выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, периодичность, размер выплаты)).

Рекомендуется отражать должностные обязанности педагога образовательной организации непосредственно в тексте трудового договора. В случае поручения педагогу образовательной организации с его письменного согласия выполнения дополнительной работы, связанной с совмещением профессий (должностей), расширением зон обслуживания, увеличением объема работы или исполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, конкретный вид и объем поручаемой педагогу работы рекомендуется отражать в дополнительном соглашении к трудовому договору.

Таким образом, переход на «эффективный контракт» должен сопровождаться уточнением должностных обязанностей работников, приведением их в соответствие с вводимыми профессиональными стандартами.

Система стимулирующих выплат, разработанная с учетом профессиональных стандартов педагогов, может стать основой определения показателей оценки эффективности деятельности педагогических работников. Примерный перечень стимулирующих выплат утвержден Приказом Минтруда России от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» и Письмом Минобрнауки России от 20.06.2013 № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности». В данных документах определены рекомендуемые выплаты стимулирующего и компенсационного характера. На основании примерных направлений образовательной организацией разрабатываются соответствующие показатели эффективности деятельности педагогических работников и индикаторы, на основании которых будет осуществляться учет результатов деятельности. Поэтому с учетом введения профессиональ-

ных стандартов педагогов целесообразно привести системы стимулирующих выплат в соответствии с внесенными изменениями в должностные обязанности педагогических работников. Например, профессиональный стандарт предполагает, что педагог обязан применять инструментарий и методы диагностики и оценки показателей уровня и динамики развития ребенка; систематически проводить анализ эффективности учебных занятий; осуществлять контроль и оценку учебных достижений, текущих и итоговых результатов освоения основной образовательной программы обучающимися; объективно оценивать знания обучающихся на основе тестирования и других методов контроля в соответствии с реальными учебными возможностями детей; знать пути достижения образовательных результатов и способы оценки результатов обучения и т. д. На основе данных требований профессионального стандарта «Педагог» возможно разработать критерий «Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся», который будет включать показатели представленные в таблице 3.

Таблица 3

Примерные показатели эффективности деятельности педагогических работников по направлению «Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся»

№ п/п	Показатели	Диапазон баллов	Баллы
1.	Доля обучающихся, имеющих по предмету годовые отметки «4» и «5», в общей численности обучающихся у данного учителя	0–2	От 41 до 70% – 1 балл; свыше 70% – 2 балла
2.	Наличие положительной динамики образовательных результатов обучающихся	0–2	Положительная динамика (прирост качества знаний менее, чем на 5%) по сравнению с предыдущим годом либо стабильность результатов при доле отметок «4» и «5» менее 70% – 1 балл; положительная динамика по

№ п/п	Показатели	Диапазон баллов	Баллы
			сравнению с предыдущим годом либо стабильность результатов при доле отметок «4» и «5» выше 70% – 2 балла
3.	Доля обучающихся, набравших свыше 70 тестовых баллов в рамках ЕГЭ по предмету, в общей численности подготовленных педагогом учащихся, сдававших ЕГЭ по предмету	0–2	От 15 до 40% – 1 балл; свыше 40% – 2 балла
4.	Соотношение среднего балла ЕГЭ по предмету, продемонстрированного выпускниками, обучавшимися у данного педагога, и среднего балла ЕГЭ по предмету по региону (с учетом категории образовательного учреждения)	0–2	Средний балл ЕГЭ соответствует среднему показателю по региону – 1 балл; средний балл ЕГЭ (на 10 и более тестовых баллов) превышает средний показатель по региону – 2 балла
5.	Доля обучающихся, продемонстрировавших в ходе ЕГЭ по профильному предмету результат выше среднего по области, в общей численности выпускников, осваивавших предмет на профильном уровне у данного педагога	0–2	От 40 до 60% – 1 балл; свыше 60% – 2 балла
6.	Доля обучающихся, получивших отметки «хорошо» и «отлично» в ходе ОГЭ по предмету, в общей численности обучающихся, сдававших ОГЭ в форме по данному предмету	0–2	От 40 до 65% – 1 балл; свыше 65% – 2 балла
7.	Доля обучающихся, подтвердивших или повысивших в ходе внешних контрольных мероприятий годовую (четвертную, полуго-	0–2	От 50 до 80% – 1 балл; свыше 80% – 2 балла

№ п/п	Показатели	Диапазон баллов	Баллы
	довую) оценку по предмету, в общей численности обучающихся, охваченных соответствующими контрольными мероприятиями. Мониторинг образовательных достижений обучающихся IV класса, контрольные работы в рамках процедур оценки качества образования в конкретном образовательном учреждении		

В соответствии с профессиональным стандартом «Педагог» работник должен использовать в работе конструктивные воспитательные усилия родителей (законных представителей) обучающихся, оказывать помощь семье в решении вопросов воспитания ребенка, уметь создавать в учебных группах (классе, кружке, секции и т. п.) разновозрастные детско-взрослые общности обучающихся, их родителей (законных представителей) и педагогических работников, разрабатывать (совместно с другими специалистами) и реализовывать совместно с родителями (законными представителями) программы индивидуального развития ребенка, формировать детско-взрослые сообщества, знать основные закономерности семейных отношений, позволяющие эффективно работать с родительской общественностью. На основании данных требований можно разработать направление «Взаимодействия с родителями обучающихся» который будет включать показатели, представленные в таблице 4.

Таблица 4

Примерные показатели эффективности деятельности педагогических работников по направлению «Взаимодействие с родителями обучающихся»

№ п/п	Показатели	Диапазон баллов	Баллы
1.	Доля семей обучающихся, вовлеченных педагогом в воспитательный процесс, в общей численности семей обучающихся	0–2	Менее 50% – 0 баллов; от 50 до 80% – 1 балл; свыше 80% – 2 балла

№ п/п	Показатели	Диапазон баллов	Баллы
2.	Разнообразие форм работы с родителями (законными представителями) обучающихся, используемых педагогом	0–3	Сформированы детско-взрослые сообщества – 1 балл. Созданы в учебных группах (классе, кружке, секции и т. п.) разновозрастные детско-взрослые общности обучающихся, их родителей (законных представителей) и педагогических работников – 1 балл. Использование других форм работы с родителями (законными представителями) обучающихся – 2 балла
3.	Помощь семье в решении вопросов воспитания ребенка	0–2	Реализованы совместно с родителями (законными представителями) программы индивидуального развития ребенка – 2 балла
4.	Удовлетворенность родителей (законных представителей) обучающихся качеством образовательных услуг, в % от числа опрошенных	0–2	От 50 до 80% – 1 балл; свыше 80% – 2 балла
5.	Посещение родительских собраний	0–2	От 50 до 80% – 1 балл; свыше 80% – 2 балла

В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору условия осуществления данных выплат рекомендуется конкретизировать применительно к конкретному педагогу образовательной организации. Условия осуществления выплат стимулирующего и

компенсационного характера, а также предоставления мер социальной поддержки рекомендуется излагать в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору в форме, понятной работнику организации и работодателю и исключающей неоднозначное толкование этих условий. При этом не рекомендуется ограничиваться только ссылками на положения локальных нормативных актов, содержащих нормы, регулирующие вопросы осуществления выплат стимулирующего и компенсационного и характера. В случае если какие-либо выплаты устанавливаются в абсолютном размере (в рублях), рекомендуется указывать этот размер в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору. Размер выплат, устанавливаемых в процентах, баллах и других единицах измерения, рекомендуется указывать в этих единицах с указанием условий, при достижении которых они осуществляются. Информация о результатах деятельности руководителей образовательных организаций и педагогических работников в соответствии с утвержденным перечнем показателей эффективности должна быть размещена в открытом доступе на сайтах образовательных организаций в сети интернет.

Механизм и процедура распределения стимулирующего фонда для педагогических работников на основании утвержденного перечня показателей эффективности определяется локальными актами образовательной организации. При этом выработка и принятие решений по распределению стимулирующего фонда оплаты труда с учетом утвержденных показателей эффективности деятельности педагогических работников должна осуществляться с обязательным привлечением представителей организаций, осуществляющих государственно-общественное управление в сфере образования, трудовых коллективов и профсоюзных организаций.

Механизм и принципы распределения стимулирующей части ФОТ педагогических работников образовательных организаций утверждается на уровне образовательной организации, при этом должна быть обеспечена зависимость размера стимулирующей части ФОТ от результатов деятельности педагогического работника в рамках реализации основной образовательной программы.

Также необходимо помнить, что согласно ст. 74 ТК РФ «изменения определенных сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии с настоящей статьей, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором,

соглашениями». В статье 135 Трудового кодекса РФ закреплено, что «условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами». Исходя из содержания этих статей, можно сделать вывод о том, что положения «эффективного контракта» должны основываться на положениях коллективных договоров, локальных нормативных актов и т. д. Следовательно, изменения надо вносить сначала в коллективные договоры, локальные нормативные акты (положения об оплате труда и т. д.), а затем в трудовые договоры. Раздел коллективного договора или Положения об оплате труда, посвященный условиям оплаты труда педагогов в соответствии с профессиональными стандартами педагогов можно назвать «Условия оплаты труда по системе „Эффективный контракт“».

Профессиональные стандарты педагогов должны стать системообразующим механизмом, который повысит качество работы педагогов в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов, создаст объективные требования к трудовым действиям, знаниям и умениям, необходимому уровню профессионального образования. Профессиональные стандарты позволяют определить объем и направление подготовки, переподготовки или повышения квалификации, объективно связать уровень профессионализма педагога, его должностные обязанности и условия оплаты труда с результатами профессиональной деятельности (эффективный контракт). При этом профессиональные стандарты должны выступить в качестве базы для оценки квалификаций и труда педагога, а эффективный контракт – в качестве инструмента соединения интересов педагогического работника и руководителя для решения задач конкретной образовательной организации.

*Применение профессиональных стандартов
при проведении аттестации педагогических работников
на соответствие занимаемой должности*

Все образовательные организации должны обеспечить поэтапный переход и внедрение системы аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности на основе требований профессионального стандарта педагога до 2020 года. В рамках процеду-

ры аттестации осуществляется проверка профессионального уровня работника для установления соответствия его квалификации занимаемой должности или выполняемой им работы, всесторонний анализ его профессиональной деятельности.

В условиях введения профессиональных стандартов требуется модернизация содержания аттестации педагогических кадров. Необходимо отметить, что в связи с введением международных стандартов качества, процедура сертификации (а слово «аттестация» переводится на английский язык как “certification” (сё-ти-фи-кей-шен), также становится активным инструментом оценки профессиональной деятельности педагога. На переходном этапе необходимо соотнесение квалификационных требований к педагогу и положений профессионального стандарта.

Процедура аттестация педагогических работников регулируется следующими правовыми актами: Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», приказом Министерства образования и науки РФ от 07 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность». Ориентиром требований к процедуре аттестации педагогических работников должны стать профессиональные стандарты. Это определяется в комплексной программе повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций (утв. Правительством РФ 28.05.2014 № 3241п-П8), одной из задач которой является формирование системы аттестации педагогических работников общего образования на основе профессионального стандарта педагога.

В соответствии с действующим Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, аттестация проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности или установления соответствия уровня квалификации педагогических работников требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям. Проведение процедуры аттестации педагогов на соответствие занимаемой должности работодателем, основанное на требованиях профессиональных стандартов предусматривает оценку качества выполнения профессиональной дея-

тельности по реализации трудовых функций и обязанностей, соответствующих должности и зафиксированных в должностной инструкции, трудовом договоре в форме эффективного контракта. Неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическими работниками трудовых действий (или должностных обязанностей) учитывается при прохождении ими аттестации в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям. В соответствии с нормативными документами 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.

Процедура аттестации педагогических работников должна проводиться в соответствии с распорядительным актом работодателя и разработанным перспективным планом проведения аттестации в образовательной организации. Утвержденный план проведения аттестации должен не только предусматривать цель, задачи проведения аттестации, определение категорий работников, подлежащих (и неподлежащих) аттестации, но и основываться на требованиях профессиональных стандартов. В образовательной организации должны быть разработаны критерии оценки профессиональной деятельности педагогических работников, которые утверждаются локальным актом образовательной организации. Современные критерии оценки должны соответствовать требованиям профессиональных стандартов, что требует необходимости внесения изменений в порядок аттестации в каждой образовательной организации. В представлениях на каждого педагогического работника, которые работодатель вносит в аттестационную комиссию организации для проведения аттестации по структуре, определенной Федеральным порядком проведения аттестации, должны найти отражение сведения о *мотивированной всесторонней и объективной оценке профессиональных, деловых качеств, результатов профессиональной деятельности педагогического работника по выполнению трудовых функций и обязанностей, составленных с учетом требований профессионального стандарта и возложенных на него трудовым договором*. Такая оценка должна проводиться в образовательных организациях в сис-

теме работы по повышению профессиональной компетентности педагогических работников в условиях введения профессионального стандарта.

Аттестационные комиссии образовательной организации в качестве превентивных мер, обеспечивающих профессиональное развитие педагогов в соответствии с требованиями профессиональных стандартов и развитие их горизонтальной карьеры, могут участвовать в подготовке рекомендаций работодателю по определению индивидуального маршрута (персонифицированных программ) повышения квалификации педагогов.

Такой подход к организации аттестации потребует внесения изменений в порядок аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности и в Положение об аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности в образовательной организации. При этом должно выполняться обязательное условие о том, что локальные акты образовательной организации не должны противоречить нормативным документам по аттестации и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством. Изменения, вносимые в Положение должны содержать необходимые уточнения, обусловленные введением и реализацией профессиональных стандартов в образовательной организации, в том числе по вопросам определения оснований для осуществления оценки профессиональной деятельности работника (разработки инструментария оценивания) и процедур проведения аттестации.

В процессе корректировки Положения об аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности образовательная организация может обратиться к методическим материалам, разработанных авторским коллективом в составе Ю. М. Забродина, Л. А. Гаязовой, П. А. Сергоманова по результатам поэтапного внедрения стандарта профессиональной деятельности педагога⁴. Указанные материалы разработаны в соответствии с требованиями Комплексной программы повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций.

⁴ Забродин Ю. М. Дифференцированные уровни квалификации педагога и структура профессионального стандарта педагога / Ю. М. Забродин, Л. А. Гаязова, П. А. Сергоманов // Психологическая наука и образование. 2016. Т. 21. № 2. С. 59–65.

*Применение профессиональных стандартов при внесении изменений
во внутреннюю систему оценки качества образования
образовательной организации*

Введение и реализация профессиональных стандартов в образовательной организации должно найти отражение во внутренней системе оценки качества образования (далее – ВСОКО). Под ВСОКО понимается непрерывный внутриорганизационный контроль качества образования с целью определения уровня его соответствия установленным нормам и принятия управленческих решений, направленных на повышение качества образования в общеобразовательной организации. В соответствии с методическими рекомендациями Министерства образования и науки Челябинской области «О внутренней системе оценки качества образования в общеобразовательных организациях Челябинской области» (Письмо от 27.06.2016 № 5697) одним из разделов инвариантной части ВСОКО является оценка сформированности кадровых условий реализации основных общеобразовательных программ дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования на основе определения уровня соответствия профессиональной компетентности педагогов требованиям профессиональных стандартов. Оценка кадровых условий реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования должна осуществляться на основе сопоставления уровня профессиональной компетентности педагогических работников общеобразовательной организации с требованиями профессиональных стандартов к уровню квалификации и требованиями ФГОС общего образования к кадровым условиям.

Предлагаемая вышеуказанными методическими рекомендациями организационная структура ВСОКО образовательной организации может включать в себя следующие компоненты:

- объекты ВСОКО (инвариантные и вариативные) (в аспекте введения и реализации профессиональных стандартов объектом ВСОКО будет профессиональная компетентность педагогов);
- субъекты оценивания (должностные лица или уполномоченные работники, в том числе представители органов государственного управления);
- перечень инструментария оценивания и/или процедура оценивания (в аспекте введения и реализации профессиональных стандартов в качестве инструментария могут быть экспертные листы

(листы (само-)оценивания), опросники, листы наблюдения и т. д. как разработанные самостоятельно, так и заимствованные из различных методических источников. Но в любом случае они должны быть утверждены локальным нормативным актом образовательной организации);

- периодичность оценивания объектов ВСОКО;

- нормы соответствия федеральным, региональным, институциональным требованиям, прежде всего, профессиональным стандартам, утвержденных приказами Министерства труда и социальных отношений РФ;

- локальные акты образовательной организации, в которых регламентируются требования к выполнению установленных норм, в частности утверждающие инструментарий и процедуры оценивания профессиональной компетентности педагогов;

- примерный перечень управленческих действий (решений), обеспечивающих требуемый уровень профессиональной компетентности педагогов образовательной организации в соответствии с требованиями профессиональных стандартов.

При формировании ВСОКО следует придерживаться принципа нормативов в организации и проведении оценки уровня профессиональной компетентности педагогов, который означает обязательность использования при оценивании либо норм, установленных нормативными документами федерального и регионального уровней, либо норм, утвержденных локальными актами образовательной организации в соответствии с ее полномочиями.

В таблице 5 приводится фрагмент инвариантной части по разделу «Оценка кадровых условий реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования» из методических рекомендаций Министерства образования и науки Челябинской области «О внутренней системе оценки качества образования в общеобразовательных организациях Челябинской области».

Фрагмент инвариантной части по разделу «Оценка кадровых условий реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования»⁵

39

Объект ВСОКО	Субъекты оценивания, в т. ч. органы государственного управления	Инструментарий оценивания и/или процедура оценивания	Периодичность оценивания	Нормы соответствия федеральным, региональным, институциональным требованиям	Локальные нормативные акты общеобразовательной организации, регламентирующие процедуру	Примерный перечень управленческих действий (решений), направленных на достижение требуемого уровня качества образования в общеобразовательной организации
Уровень овладения учителями начальных классов	Заместитель директора, курирующий на-	Утвержденный соответствующим приказом лист/карта наблюдений на	С периодичностью, установленной Положением об организа-	1. Квалификационные характеристики должностей работников	1. Положение об организации и проведении аттестации педа-	1. Решения относительно: – формирования плана-графика повышения ква-

⁵ Методические рекомендации «О внутренней системе оценки качества образования в общеобразовательных организациях Челябинской области» // Письмо Министерства образования и науки Челябинской области № 5697 от 27.06.2016 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.minobr74.ru/LegalActs/Show/5872> (дата обращения: 07.08.2016).

Объект ВСОКО	Субъекты оценивания, в т. ч. органы государственного управления	Инструментарий оценивания и/или процедура оценивания	Периодичность оценивания	Нормы соответствия федеральным, региональным, институциональным требованиям	Локальные нормативные акты общеобразовательной организации, регламентирующие процедуру	Примерный перечень управленческих действий (решений), направленных на достижение требуемого уровня качества образования в общеобразовательной организации
формами и методами организации проектной деятельности обучающихся на учебных занятиях	начальную школу	учебном занятии	ции и проведении аттестации педагогов на соответствие занимаемой должности	образования (приказ Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761н). 2. Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошко-	гогов на соответствие занимаемой должности. 2. Приказ об утверждении инструментария проведения административного контроля. 3. Положение об организации дополни-	лификации учителей начальных классов; – закрепления педагога-наставника; – корректировки содержания аттестации учителей начальных классов на соответствие занимаемой должности.

Объект ВСОКО	Субъекты оценивания, в т. ч. органы госу- дарственно- обществен- ного управления	Инструментарий оценивания и/или процедура оценивания	Периодичность оценивания	Нормы соответствия федеральным, региональным, институцио- нальным требованиям	Локальные нормативные акты общеобразова- тельной организации, регламенти- рующие процедуру	Примерный перечень управ- ленческих дейст- вий (решений), направленных на достижение требуемого уровня качества образова- ния в общеобразо- вательной организации
				льного, на- чального об- щего, основ- ного общего, среднего об- щего образо- вания) (вос- питатель, учи- тель)» (При- каз Минтруда России от 18.10.2013 № 544н)	тельного про- фессиональ- ного образо- вания педаго- гических ра- ботников	2. Решение о подготовке ин- формации в от- чет о самооб- следовании

Объект ВСОКО	Субъекты оценивания, в т. ч. органы государственного управления	Инструментарий оценивания и/или процедура оценивания	Периодичность оценивания	Нормы соответствия федеральным, региональным, институциональным требованиям	Локальные нормативные акты общеобразовательной организации, регламентирующие процедуру	Примерный перечень управленческих действий (решений), направленных на достижение требуемого уровня качества образования в общеобразовательной организации
Уровень профессиональных затруднений учителей начальных классов в освоении и применении современных психолого-педагогических техно-	Педагог-психолог	Диагностический инструментарий для проведения исследований по выявлению профессиональных затруднений и потребностей учителей начальных классов (например, инструмента-	С периодичностью, установленной Порядком проведения исследований по выявлению профессиональных затруднений и потребностей педагогов	1. Квалификационные характеристики должностей работников образования (приказ Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761н). 2. Профессиональный	1. Порядок проведения исследований по выявлению профессиональных затруднений и потребностей педагогов. 2. Положение об организации дополнительного профессиональ-	1. Решения относительно: – формирования плана-графика повышения квалификации учителей начальных классов; – разработки персонализированных программ повышения квалификации учителей

Объект ВСОКО	Субъекты оценивания, в т. ч. органы государственного управления	Инструментарий оценивания и/или процедура оценивания	Периодичность оценивания	Нормы соответствия федеральным, региональным, институциональным требованиям	Локальные нормативные акты общеобразовательной организации, регламентирующие процедуру	Примерный перечень управленческих действий (решений), направленных на достижение требуемого уровня качества образования в общеобразовательной организации
логий, основанных на знании законов развития личности и поведения в реальной и виртуальной среде		рий из методических рекомендаций «Управление разработкой и реализацией персонифицированных программ повышения квалификации» ⁶⁾		стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образо-	ного образования педагогических работников	начальных классов; – внесения изменений в план методической работы (в части представления положительного педагогического опыта).

⁶ Управление разработкой и реализацией персонифицированных программ повышения квалификации : методические рекомендации / под ред. Т. В. Абрамовой. Челябинск : Образование, 2011. 199 с.

Объект ВСОКО	Субъекты оценивания, в т. ч. органы госу- дарственно- обществен- ного управления	Инструментарий оценивания и/или процедура оценивания	Периодичность оценивания	Нормы соответствия федеральным, региональным, институцио- нальным требованиям	Локальные нормативные акты общеобразова- тельной организации, регламенти- рующие процедуру	Примерный перечень управ- ленческих дейст- вий (решений), направленных на достижение требуемого уровня качества образова- ния в общеобразо- вательной организации
				вания) (вос- питатель, учи- тель)» (приказ Минтруда России от 18.10.2013 № 544н)		2. Решение о подготовке ин- формации в от- чет о самооб- следовании

Организация развития профессиональной компетентности педагогических работников образовательной организации в условиях введения профессиональных стандартов

Профессиональный стандарт, определяемый Трудовым кодексом РФ как характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции, является основой для повышения квалификации работника и кадрового развития образовательной организации. Рассмотрим, как эти процессы должны осуществляться в образовательных организациях для повышения профессионального уровня педагогических работников, повышения их конкурентоспособности. Приказы Министерства труда и социальных отношений РФ, утверждающие профессиональные стандарты «Педагог», «Педагог-психолог», «Педагог дополнительного образования детей и взрослых» применяется работодателями, в том числе при организации обучения и аттестации работников. Профессиональные стандарты педагогов – документы, включающие перечень профессиональных и личностных требований к педагогам. В этих документах предусмотрен как необходимый минимальный и достаточный уровень профессиональных компетенций, так и расширенный, ориентированный на перспективу развития педагога перечень требований, которые нельзя предъявлять к нему без создания необходимых условий для профессионального обучения.

Комплексная программа повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций (утв. Правительством РФ 28 мая 2014 г. № 3241п-П8) обозначает проблемы в деятельности современных образовательных организаций. К их числу относятся: несоответствие требований профессионального стандарта текущей профессиональной деятельности значительного числа педагогов, которые не имеют необходимых знаний и квалификации для осуществления профессиональных действий, направленных на обучение, воспитание и развитие учащихся, формирование предметных, метапредметных и личностных образовательных результатов, на индивидуализацию своей профессиональной деятельности с

учетом специальных образовательных потребностей учащихся, в том числе учащихся с ограниченными возможностями здоровья; отсутствие в профессиональной деятельности педагогических работников четких принципов построения карьеры, включая ее основные ступени, связи между занятием соответствующей должности и требуемой для этого квалификацией (с точки зрения профессионального стандарта); отсутствие четкой и объективной взаимосвязи между квалификацией (профессиональным уровнем, уровнем владения компетенциями) педагогического работника, качеством и результатами его профессиональной деятельности и оплатой труда. Указанные проблемы позволяют определить направления деятельности образовательных организаций по повышению уровня профессионального развития педагогических работников:

- анализ и самоанализ соответствия профессионального уровня педагогов требованиям профессионального стандарта, реальных потребностей и запросов педагогов в совершенствовании своей профессиональной деятельности; соотнесение этих запросов с социальным заказом образовательной организации, родителей; возможность удовлетворения этих запросов за счет внутренних ресурсов образовательной организации, региона, адресного привлечения специалистов, методистов-практиков;

- педагогическое сопровождение педагога в процессе осмысления личного жизненного, производственного, образовательного опыта, принятие ими в своем опыте проверки инновационных идей и рекомендаций, полученных в системе повышения квалификации, дальнейшее переосмысление результатов на основе нового опыта;

- управление формированием метапредметной деятельности, предусматривающей профессиональную идентификацию педагога, развитие педагогической рефлексии, расширение интеграции педагогических специализаций, преодоление личностных затруднений и деформаций в системе научно-методической работы образовательных организаций;

- максимальный учет этапов личностно-профессионального развития педагогов при построении траектории его саморазвития, создание условий для формирования и развития самообразовательной компетентности педагога.

В связи с этим в образовательной организации необходимо сформировать систему работы по организации обучения педагогических

работников и кадрового развития образовательной организации. Повышение уровня подготовленности педагогов к решению профессиональных задач в соответствии с требованиями профессиональных стандартов основывается на обязательном освоении педагогами новых профессиональных компетенций в образовательной организации. В системе научно-методической работы целесообразно обратить внимание на создание условий управленческой поддержки педагогам в образовательной организации по освоению новых профессиональных компетенций, соответствующих требованиям профессиональных стандартов, которые могут включить в себя:

- создание психологически комфортных условий для профессиональной деятельности педагогов;
- оказание педагогам всесторонней (педагогической, методической, правовой, социальной и др.) ненавязчивой помощи при решении вопросов, возникающих в процессе работы;
- привлечение педагога к решению общезначимых задач развития образовательной организации, реализации программ, проектов на основе сотрудничества и педагогического сотворчества;
- обеспечение разноплановой и как можно более объективной (в том числе с привлечением независимых экспертов и использования возможностей внутришкольного аудита) экспертизы профессиональной деятельности педагога;
- обеспечение условий профессионального роста с учетом адекватно оцененного уровня профессиональной компетентности, с одной стороны, и запросов, интересов, потребностей самого педагога, с другой стороны.

В образовательной организации должны быть разработаны локальные нормативные документы, обеспечивающие непрерывное профессиональное развитие педагогов. Прежде всего, это положение о системе дополнительного профессионального образования в образовательной организации. Данное положение должно быть разработано в образовательной организации с целью создания оптимальных условий для реализации прав педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю деятельности и исполнения ими обязанности систематически повышать свою квалификацию и профессиональный уровень, в том числе в соответствии с требованиями профессиональных стандартов. Кроме того, данное положение должно определять принципы и порядок организации до-

полнительного профессионального образования педагогических работников образовательной организации⁷.

Решение задачи непрерывного профессионального развития педагогов в образовательной организации в условиях введения профессиональных стандартов может осуществляться по следующему алгоритму:

1. Самоанализ уровня подготовки педагога к выполнению трудовых функций. Учителя самостоятельно анализируют, каким требованиям профессионального стандарта они отвечают, где имеются затруднения, определяют, как их решить: с помощью дополнительного профессионального образования, внутриорганизационной методической работы или самообразования.

2. Анализ затруднений педагогов на заседаниях предметных методических объединений образовательной организации.

3. Анализ уровня подготовки педагогов администрацией школы, независимыми экспертами. На основе результатов внутренней системы оценки качества образования (ВСОКО) анализируется соответствие педагога требованиям профессиональным стандартам и предлагаются варианты решения проблем с точки зрения администрации.

4. Совместное обсуждение результатов анализа и предложений на педагогическом совете и разработка оптимальных путей устранения проблем для каждого педагога – составление индивидуальной профессионально-личностной образовательно-методической траектории педагога (персонифицированная программа профессионального развития педагога).

5. Формирование системы научно-методического сопровождения развития профессиональной компетентности кадрового состава образовательной организации с определением конкретных мероприятий (дорожной карты).

6. Реализация намеченных мероприятий до января 2020 года.

Согласно предложенному алгоритму на первом этапе работы целесообразно провести самооценку уровня соответствия требованиям профессионального стандарта, целью которой является определение

⁷ Более подробно в кн. «Организация дополнительного профессионального образования педагогов в образовательной организации : сборник методических материалов» / сост.: Ю. Ю. Баранова, А. В. Коптелов ; под ред. М. И. Солодковой. Челябинск : ЧИППКРО, 2014. 104 с.

уровня соответствия владения трудовыми функциями педагогами требованиям профессиональных стандартов. На уровне образовательной организации необходимо определить возможные варианты организации работы по данному направлению, технологии и инструментарий оценки соответствия компетенций педагога содержанию трудовых функций профессионального стандарта. Возможно использование опыта работы заместителя директора по УВР МБОУ «Гимназия № 10 г. Челябинска» О. Н. Герасименко. В приложении представлена диагностическая карта соответствия профессиональных компетенций педагогов требованиям профессионального стандарта «Педагог», направленная на выявление положительного опыта и профессиональных затруднений учителей, работающих на уровне основного и среднего образования. Данная диагностическая карта позволит определить степень владения трудовыми действиями, умениями и знаниями, заложенными в профессиональный стандарт по четырем уровням: владею в совершенстве, владею в достаточной степени, владею в недостаточной степени, не владею. Результаты самооценки фиксируются в диагностической карте. По окончании самооценки согласно таблице интерпретации результатов можно спланировать обучение на курсах повышения квалификации определенной трудоемкости, выраженной в количестве часов обучения, а также определить профессиональные затруднения, которые должны лечь в основу персонифицированной программы повышения квалификации работника.

По результатам выявленных затруднений педагогов необходимо скорректировать систему дополнительного профессионального образования в образовательной организации, включающей планирование и реализацию мероприятий по развитию кадрового потенциала педагогических работников в условиях введения профессиональных стандартов. Наиболее эффективной формой деятельности по профессиональному развитию педагога может быть проектирование и реализация персонифицированных программ повышения квалификации педагогических работников в соответствии с требованиями профессиональных стандартов и с учетом сроков, формы и порядка повышения квалификации. При разработке персонифицированных программ педагогов целесообразно опираться на методические рекомендации для руководителей образовательных организаций «Управление разработкой и реализацией персонифицированных программ повышения ква-

лификации»⁸. В данных методических рекомендациях приводится примерная структура персонифицированной программы повышения квалификации работников образования, которая включает следующие разделы:

1. Пояснительная записка.

1.1. Общая целевая направленность обучения педагогических работников в образовательной организации.

1.2. Краткая характеристика затруднений и профессиональных потребностей педагогического работника.

1.3. Цели обучения.

1.4. Учебные задачи.

2. Содержание обучения педагогического работника, структурированное по модулям с указанием времени, которое отводится программой на его освоение.

2.1. Набор рабочих учебных модулей (образовательных программ модульных курсов): инвариантная и вариативная части.

2.2. Учебно-тематический план реализации персонифицированной программы повышения квалификации.

3. Планируемые результаты обучения.

Содержание персонифицированных программ может включать механизмы формального и неформального повышения квалификации работников образовательной организации, а также использование ресурсов сетевых профессиональных объединений в формировании новых профессиональных компетенций педагогических работников.

Основное отличие формального образования от неформального – это обязательное повышение уровня образования или квалификации. Неформальное образование – дополнение или альтернатива формальному образованию в обучении в течение всей жизни человека. Неформальное образование доступно людям всех возрастов, но оно не обязательно имеет непрерывную структуру; оно может быть коротким по продолжительности и мало затратное по интенсивности; оно, как правило, организуется в форме обучающих мероприятий, мастер-классов или семинаров. Неформальное повышение квалификации ра-

⁸ Управление разработкой и реализацией персонифицированных программ повышения квалификации : методические рекомендации / под редакцией М. И. Солодковой. Челябинск : Издательство Челябинского института переподготовки и повышения квалификации работников образования, 2011. 199 с.

ботников образования может осуществляться также через следующие виды работ:

- подготовка и написание научной статьи в научно-методические журналы, сборники научных трудов, словари, справочники;

- подготовка к изданию учебных, учебно-методических и методических пособий для педагогического сообщества (на основе обобщения и представления эффективного опыта работы);

- участие в реализации научно-прикладных, инновационных проектах, реализуемых ГБУ ДПО ЧИППКРО.

Организация неформального повышения квалификации в ГБУ ДПО ЧИППКРО осуществляется в соответствии с утвержденными регламентами⁹.

Сетевое взаимодействие представляет собой среду, в которой любая образовательная организация или любой педагог могут взаимодействовать с другими образовательными организациями или педагогами по проблемным вопросам профессиональной деятельности. Для осуществления сетевого взаимодействия необходимо обязательное обеспечение двух условий:

- возможность совместной деятельности участников сети;

- общее информационное пространство (возможность предоставлять информацию о своей деятельности другим участникам сети, возможность иметь информацию о деятельности других участников сети).

На сайте ГБУ ДПО ЧИППКРО (<http://ikt.ipk74.ru/forum/group8/>) создана сеть научно-прикладных проектов, под которой понимается специально организованное виртуальное пространство совместной деятельности образовательных организаций по разработке и продвижению инновационных образовательных продуктов.

Целью развертывания сети НПП является взаимовыгодное объединение научно-методических ресурсов образовательных организаций с использованием телекоммуникационной сети интернет, обеспечивающее разработку и продвижение продуктов совместной инновационной деятельности, проведение профессионально-общественной экспертизы данных продуктов, а также возможность непрерывного

⁹ Регламенты неформального повышения квалификации ГБУ ДПО ЧИППКРО [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://ipk74.ru/institute/dokumenty-odeyatelnosti-instituta> (дата обращения: 01.09.2016).

повышения профессиональной компетентности педагогических работников образовательных организаций. Формами взаимодействия участников сети НПП являются:

- online и offline-мероприятия (вебинары, семинары, публичные лекции, интернет-конференции, интернет-конкурсы, форумы, дистанционные олимпиады и пр.), организуемые участниками сети НПП;
- совместная разработка и продвижение продуктов инновационной образовательной деятельности, в том числе в online и offline-режимах;
- экспертная деятельность в рамках инициированных участниками сети НПП online-мероприятий.

Посредством данных форм взаимодействия возможно создание условий для профессионального развития педагогов, обеспечивающих соответствие требованиям профессиональных стандартов.

Библиографический список

Нормативно-правовые документы и методические материалы органов исполнительной власти Российской Федерации

1. Трудовой кодекс Российской Федерации.
2. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
3. Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».
4. Постановление Правительства Российской Федерации от 23 мая 2015 г. № 497 «О Федеральной целевой программе развития образования на 2016–2020 годы».
5. Постановление Правительства Российской Федерации от 27 июня 2016 г. № 584 «Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности».
6. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1662-р «Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года».
7. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 08 декабря 2011 г. № 2227-р «Об утверждении Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года».
8. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 22 ноября 2012 г. № 2148-р «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2013–2020 годы».
9. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 26 ноября № 2190-р «Об утверждении программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы».

10. Комплексная программа повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций (утв. Правительством РФ 28.05.2014 № 3241п-П8).

11. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761-н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих».

12. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013г. № 544н «Об утверждении профессионального стандарта „Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)“».

13. Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.04.2013 № 170н «Об утверждении методических рекомендаций по разработке профессионального стандарта».

14. Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 167н от 26 апреля 2013 г. «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта».

15. Приказ Министерства образования и науки РФ от 07 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

16. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24 июля 2015 № 514н «Об утверждении профессионального стандарта „Педагог-психолог (психолог в сфере образования)“».

17. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 08 сентября 2015 г. № 613н «Об утверждении профессионального стандарта „Педагог дополнительного образования детей и взрослых“».

18. Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2016 год (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2015, протокол № 12).

19. Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 20 июня 2013 № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности».

20. Письмо Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 04 апреля 2016 г. № 14-0/10/В-2253 «Информация Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации по вопросам применения профессиональных стандартов».

Литература

1. Абрамовских, Т. А. Проектирование деятельности руководителя образовательной организации по введению профессионального стандарта «Педагог» : программа модульного курса (для руководителей и заместителей руководителей образовательных организаций) / Т. А. Абрамовских // Методист. – 2016. – № 7 – С. 6–12.

2. Абрамовских, Т. А. Управление рисками внедрения профессионального стандарта «Педагог» в деятельность образовательной организации / Т. А. Абрамовских // Управление образованием: теория и практика. – 2015. – № 4 (20). – С. 84–92.

3. Абрамовских, Т. А. Формирование системы управления мотивацией профессионального развития персонала средствами нематериального стимулирования / Т. А. Абрамовских // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2015. – № 5–2. – С. 50–55.

4. Герасименко, О. Н. Практико-ориентированный семинар «Мониторинг деятельности педагога на основе самооценки и общественной экспертизы» / О. Н. Герасименко // Методист. – 2016. – № 3. – С. 6–15.

5. Герш, М. В. Профессиональные стандарты: «обязаловка» или пожелание? / М. В. Герш // Отдел кадров коммерческой организации. – 2016. – № 7.

6. Государственно-общественное управление качеством общего образования: специфика осуществления на различных уровнях принятия решений : монография / М. И. Солодкова, Д. Ф. Ильясов, Ю. Ю. Баранова и др. ; науч. ред. д-р пед. наук. В. Н. Кеспилов. – Челябинск : 2015. – 300 с.

7. Забродин, Ю. М. Основные итоги апробации и внедрения профессионального стандарта педагога / Ю. М. Забродин, П. А. Сергоманов // Психологическая наука и образование. – 2016. – Т. 21. – № 2. – С. 44–58.

8. Забродин, Ю. М. Дифференцированные уровни квалификации педагога и структура профессионального стандарта педагога / Ю. М. Забродин, Л. А. Гаязова, П. А. Сергоманов // Психологическая наука и образование. – 2016. – Т. 21. – № 2. – С. 59–65.

9. Забродин, Ю. М. О разработке профессионального стандарта педагога (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном об-

щем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель) (пояснительная записка к профессиональному стандарту) / Ю. М. Забродин, Е. А. Ямбург, Л. А. Гаязова // Бюллетень Учебно-методического объединения вузов РФ по психолого-педагогическому образованию. – 2013 – № 2. – С. 5–21.

10. Инновационные практики повышения квалификации. Сетевая школа консультантов по вопросам достижения современного качества общего образования : сборник методических материалов / сост.: М. И. Солодкова, Ю. Ю. Баранова, А. В. Коптелов, Т. П. Зуева ; под ред. В. Н. Кеспилова. – Челябинск : ЧИППКРО, 2014. – 156 с.

11. Использование мониторингового инструментария в рамках внутренней системы оценки качества образования в дополнительном профессиональном образовании : сборник методических материалов для проведения контрольно-оценочной деятельности в рамках внутренней системы оценки качества образования ГБОУ ДПО ЧИППКРО / Ю. Ю. Баранова, И. Д. Борченко ; под ред. М. И. Солодковой. – Челябинск : ЧИППКРО, 2015. – 152 с.

12. Каменкова, Н. В. Об опыте создания и реализации персонифицированных программ повышения квалификации в МБОУ «Лицей № 6» г. Миасса / Н. В. Каменкова, Е. Д. Полякова, А. Г. Обоскалов // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. – 2013. – № 1 (14). – С. 104–112.

13. Кеспиков, В. Н. Инновационные концепты ДПО в условиях реализации профессиональных стандартов педагогических работников / В. Н. Кеспиков // Современное дополнительное профессиональное педагогическое образование. – 2016. – № 1 (5). – С. 1–11.

14. Кеспиков, В. Н. Модель государственно-общественного управления качеством образования на муниципальном уровне / В. Н. Кеспиков, М. И. Солодкова, А. В. Коптелов, Т. А. Данельченко, А. В. Ильина, А. В. Машуков // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – № 3. – С. 259.

15. Кисляков, А. В. Неформальное повышение квалификации педагогических работников посредством проектирования инновационных продуктов / А. В. Кисляков, А. В. Щербаков // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров : научно-теоретический журнал. – 2014. – № 1 (18). – С. 82–92.

16. Коптелов, А. В. Организация методической работы в ОУ в условиях введения ФГОС ОО / А. В. Коптелов // Научное обеспечение

системы повышения квалификации кадров : научно-теоретический журнал. – 2011. – № 3 (8). – С. 24–29.

17. Коптелов, А. В. Формирование профессиональной компетентности руководителей образовательных организаций в области оценки эффективности деятельности педагогических работников / А. В. Коптелов // Отечественное образование: современное состояние и перспективы развития : сборник статей Седьмых Всероссийских Шамовских педагогических чтений научной школы Управления образовательными системами (23 января 2015 г.) / отв. ред. С. Г. Воровщиков, О. А. Шклярова. – М. : МПГУ, 2015. – С. 389–391.

18. Коптелов, А. В. Проектирование системы повышения квалификации в образовательном учреждении на основе программно-целевого принципа / А. В. Коптелов, Н. С. Маликова // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров : научно-теоретический журнал. – 2013. – № 2 (15). – С. 5–11.

19. Коптелов, А. В. Мониторинг результатов диссеминации инновационного педагогического опыта победителей приоритетного национального проекта «Образование» на региональном и муниципальном уровнях как условие распространения лучших педагогических практик : сборник научно-методических материалов / А. В. Коптелов, А. Г. Обоскалов, Е. М. Пахомова. – Челябинск : ЧИППКРО, 2012. – 180 с.

20. Коптелов, А. В. Управление повышением профессиональной компетентности педагогов на муниципальном уровне / А. В. Коптелов, Н. В. Полякова // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров : научно-теоретический журнал. – 2013. – № 1 (14). – С. 26–33.

21. Ларюшкин, С. А. Особенности государственного общественного управления образованием при формировании локальных актов образовательной организации / С. А. Ларюшкин // Государственно-общественное управление как механизм достижения современного качества образования в условиях действия нового законодательства : материалы Всероссийской научно-практической конференции. В 2 ч. Ч 1 / Челябинск, 27 февраля 2014 г. / под ред. А. И. Кузнецова, Е. А. Коузовой, В. Н. Кеспикова. – Челябинск : ЧИППКРО, 2014. – С. 61–64.

22. Ларюшкин, С. А. Права и социальные гарантии педагогических работников в соответствии с законом «Об образовании в Российской Федерации» и законом «Об образовании» от 10.07.1992 № 3266-1 / С. А. Ларюшкин // Народное образование. – 2013. – № 2. – С. 52–55.

23. Ларюшкин, С. А. Формирование правовой компетентности руководителей образовательных организаций в условиях дополнительного образования / С. А. Ларюшкин, Р. Р. Рахметов // Научное обеспечение системы повышения квалификации. – 2015. – № 3 (24). – С. 35–41.

24. Ларюшкин, С. А. Формирование экономической компетентности руководителей образовательных организаций в условиях дополнительного образования / С. А. Ларюшкин, Р. Р. Рахметов // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. – 2015. – № 4 (25). – С. 35–42.

25. Ларюшкин, С. А. Когнитивный аспект правовой компетентности педагогов дошкольного образования, формируемый в системе дополнительного профессионального образования / С. А. Ларюшкин, Т. А. Сваталова // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. – 2016. – № 1 (26). – С. 40–45.

26. Латыпова, И. В. Формирование умения педагогов разрабатывать программы педагогической деятельности в ходе проектирования основной образовательной программы общеобразовательного учреждения / И. В. Латыпова // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. – 2013. – № 2 (15). – С. 84–90.

27. Магасумова, Г. Ф. Подготовка к введению профессионального стандарта «Педагог» в образовательной организации (управленческий аспект) / Г. Ф. Магасумова, А. В. Коптелов // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. – 2016. – № 2 (27). – С. 5–17.

28. Магасумова, Г. Ф. Создание организационно-методических условий в образовательной организации по подготовке к введению профессионального стандарта «Педагог» / Г. Ф. Магасумова, А. В. Коптелов // Опыт и перспективы использования моделей ГОУ качеством общего образования в условиях введения профессиональных стандартов : материалы межрегиональной научно-практической конференции / Челябинск, 19–21 ноября 2015 г. / под ред. М. И. Солодковой. – Челябинск : ЧИППКРО, 2015. – С. 229–233.

29. Маркина, Е. И. Программа модульного курса повышения квалификации педагогических работников «Профессиональный стандарт: развитие профессиональных компетенций педагога в системе внутриорганизационного повышения квалификации» / Е. И. Маркина // Методист. – 2016. – № 4. – С. 8–12.

30. Маркина, Е. И. Проектирование системы научно-методической работы в условиях введения профессионального стандарта педагога /

Е. И. Маркина // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. – 2015. – № 1 (22). – С. 59–66.

31. Матвеев, В. Ю. Нормативно-правовые основы деятельности образовательных учреждений. Конкурсные торги и закупки : учебно-методический комплект материалов для подготовки тьюторов / В. Ю. Матвеев, А. И. Рожков. – М. : АПК и ППРО, 2007. – 58 с.

32. Методические рекомендации «О внутренней системе оценки качества образования в общеобразовательных организациях Челябинской области» // Письмо Министерства образования и науки Челябинской области от 27.06.2016 № 5697 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.minobr74.ru/LegalActs/Show/5872> (дата обращения: 07.08.2016).

33. Методические рекомендации для руководителей образовательных организаций по реализации Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» / А. В. Коптелов, М. И. Солодкова и др. – Челябинск : ЧИППКРО, 2013. – 132 с.

34. Модельные персонифицированные программы повышения квалификации педагогических и работников и руководителей общеобразовательных учреждений : методические рекомендации для руководителей образовательных учреждений / под ред. В. Н. Кеспикова. – Челябинск : ЧИППКРО, 2012. – 180 с.

35. Научно-методическое и информационно-аналитическое обеспечение управления качеством образования на региональном и муниципальном уровне: опыт, проблемы, перспективы : методические материалы по итогам семинара-совещания для руководителей и специалистов муниципальных методических служб Челябинской области 21 августа 2015 г. / М. И. Солодкова, А. В. Коптелов и др. ; под. ред. В. Н. Кеспикова. – Челябинск : ЧИППКРО, 2015. – 120 с.

36. Научно-методическое сопровождение привлечения общественности к экспертизе результатов профессиональной деятельности педагогов (в рамках конкурсов профессионального мастерства) : сборник материалов / сост.: А. Г. Обоскалов, А. В. Машуков, А. В. Коптелов; Д. Ф. Ильясов ; под. ред. В. Н. Кеспикова, М. И. Солодковой. – Челябинск : ЧИППКРО, 2016. – 160 с.

37. Обоскалов, А. Г. Привлечение общественности к обсуждению инструментария оценки профессиональной деятельности педагогов / А. Г. Обоскалов, А. В. Машуков, А. В. Коптелов // Современное до-

полнительное профессиональное педагогическое образование. – 2016. – № 2. – С. 18–27.

38. Обоскалов, А. Г. Основные направления и особенности научно-методического сопровождения введения профессионального стандарта «Педагог» на региональном уровне (из опыта работы Челябинской области) / А. Г. Обоскалов, А. В. Коптелов // Современное дополнительное профессиональное педагогическое образование. – 2015. – № 4. – С. 122–135.

39. Опыт и проблемы введения новых правовых норм в сфере образования Челябинской области : методические материалы по итогам совещания руководителей муниципальных органов управления образованием Челябинской области 30–31 января 2014 г. / М. И. Солодкова, А. В. Коптелов и др. ; под ред. А. И. Кузнецова, Е. А. Коузовой. – Челябинск, 2014. – 192 с.

40. Опыт организации зарубежных стажировок : сборник материалов / сост.: М. И. Солодкова, А. В. Коптелов ; под ред. В. Н. Кеспилова. – Челябинск : ЧИППКРО, 2016. – 224 с.

41. Организация дополнительного профессионального образования педагогов в образовательной организации : сборник методических материалов / сост.: Ю. Ю. Баранова, А. В. Коптелов ; под ред. М. И. Солодковой. – Челябинск : ЧИППКРО, 2014. – 104 с.

42. Организация методической работы в образовательном учреждении в условиях введения федеральных государственных образовательных стандартов общего образования : учебно-методическое пособие / авт.-сост. А. В. Коптелов, Т. А. Данельченко. – М. : АПК и ППРО, 2012. – 60 с.

43. Организация научно-методического сопровождения апробации концепций модернизации предметных областей : методические рекомендации для руководителей общеобразовательных организаций / А. В. Коптелов, А. В. Ильина, Е. И. Маркина и др. ; под ред. М. И. Солодковой. – Челябинск : ЧИППКРО, 2016. – 116 с.

44. Пильдес, М. Б. Внутришкольная программа «Профессионал» как механизм обеспечения непрерывного сопровождения учителей в школе / М. Б. Пильдес, Е. Д. Тенютина // Непрерывное образование в Санкт-Петербурге. – 2015. – № 1 (1). – С. 92–98.

45. Подходы к разработке общеобразовательными организациями внутренних систем оценки качества образования : методические рекомендации для руководителей образовательных организаций /

М. И. Солодкова, А. В. Коптелов и др. ; под. ред. В. Н. Кеспилова. – Челябинск : ЧИППКРО, 2015. – 80 с.

46. Приоритетные направления развития общего образования Челябинской области : сборник методических материалов по итогам совещания руководителей муниципальных органов управления образованием Челябинской области 13–14 сентября 2013 г. / авт.-сост. В. Н. Кеспилов, М. И. Солодкова, А. В. Коптелов и др. ; под. ред. А. И. Кузнецова, Е. А. Коузовой. – Челябинск, 2013. – 72 с.

47. Профессиональный стандарт педагога в системе внутриорганизационного повышения квалификации : методические рекомендации для образовательных организаций / Е. И. Маркина, И. В. Латыпова, Ю. Ю. Баранова ; под ред. М. И. Солодковой. – Челябинск : ЧИППКРО, 2015. – 136 с.

48. Саликова, Н. М. «Эффективный контракт»: новый вид трудового договора или новая система оплаты труда? / Н. М. Саликова // Российский юридический журнал. – 2014. – № 6. – С. 116–120.

49. Современное качество образования: модели образовательных систем и эффективные педагогические механизмы достижения : монография / В. Н. Кеспилов, М. И. Солодкова, Д. Ф. Ильясов др. ; науч. ред.: В. Н. Кеспилов, М. И. Солодкова. – Челябинск : ЧИППКРО, 2012. – 240 с.

50. Управление методической работой в условиях введения федеральных государственных образовательных стандартов общего образования : учебно-методическое пособие / авт.-сост. А. В. Коптелов, А. В. Машуков, Ю. Ю. Баранова, Е. В. Киприянова. – Челябинск : Издательство ЧИППКРО, 2012. – 132 с.

51. Управление образовательным учреждением в условиях введения федеральных государственных образовательных стандартов общего образования : сборник учебных кейсов и заданий / А. В. Коптелов, Е. В. Киприянова, Е. А. Селиванова. – Челябинск : Издательство ЧИППКРО, 2012. – 68 с.

52. Управление разработкой и реализацией персонифицированных программ повышения квалификации : методические рекомендации / под редакцией М. И. Солодковой. – Челябинск : Издательство ЧИППКРО, 2011. – 199 с.

53. Эффективное использование ресурсов областной образовательной системы как потенциал обеспечения качества образования (в условиях антикризисных мер в экономике региона) : методические

материалы по итогам совещания руководителей муниципальных органов управления образованием Челябинской области 12–13 февраля 2015 г. / М. И. Солодкова, А. В. Коптелов и др. ; под. ред. В. Н. Кеспинова. – Челябинск : ЧИППКРО, 2015. – 108 с.

54. Яковлева, Г. В. Реализация проблемы проектирования внутренней системы оценки качества образования в ДОО средствами дополнительных профессиональных программ / Г. В. Яковлева // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. – 2015. – № 3 (24). – С. 5–11.

55. Яковлева, Г. В. Формирование содержания образовательных программ ДПО в условиях введения профессионального стандарта / Г. В. Яковлева, Т. А. Сваталова // Современное дополнительное профессиональное педагогическое образование. – 2016. – № 1 (5). – С. 144–150.

56. Ямбург, Е. Ш. Внедрение профессионального стандарта педагога: необходимость второго шага / Е. Ш. Ямбург // Психологическая наука и образование. – 2016. – Т. 21. – № 2. – С. 35–43.

57. Ямбург Е. А. Что принесет учителю новый профессиональный стандарт педагога? / Е. А. Ямбург. – М. : Просвещение, 2014. – 175 с.

Интернет-ресурсы

1. Программно-аппаратный комплекс «Профессиональные стандарты» Министерства труда и социальной защиты РФ – <http://profstandart.rosmintrud.ru>.

2. Электронно-правовая система «КонсультантПлюс» – <http://www.consultant.ru/>.

3. Сайт «ПРОФСТАНДАРТПЕДАГОГА.РФ Внедрение стандарта профессиональной деятельности педагога» – <http://профстандарт педагога.рф>.

4. Сайт ГБУ ДПО «Челябинский институт переподготовки и повышения квалификации работников образования» – <http://ipk74.ru>.

5. Портал ФЦПРО сайта ГБУ ДПО «Челябинский институт переподготовки и повышения квалификации работников образования» – <http://fgos74.ru>.

6. Сеть научно-прикладных проектов ГБУ ДПО «Челябинский институт переподготовки и повышения квалификации работников образования» – <http://ikt.ipk74.ru/forum/group8/>.

Приложение

Диагностическая карта соответствия профессиональных компетенций педагогов требованиям профессионального стандарта, направленная на выявление положительного опыта и профессиональных затруднений учителей, работающих на уровне основного и среднего общего образования¹⁰

*Авторская разработка О. Н. Герасименко,
заместителя директора по УВР МБОУ гимназии № 10 г. Челябинска,
участника региональной Сетевой школы консультантов
по вопросам достижения современного качества
общего образования*

Уважаемый коллега!

Перед Вами таблица, представляющая собой диагностическую карту соответствия профессиональных компетентностей педагогов требованиям профессионального стандарта. Работа с данной картой направлена на выявление положительного опыта и профессиональных затруднений учителей основной и средней школы.

Расставьте значки «V» в соответствующих колонках в зависимости от того, насколько Вы владеете перечисленными трудовыми действиями, знаниями, умениями.

Трудовые действия	Владею в совершенстве	Владею в достаточной степени	Владею в недостаточной степени	Не владею
Формирование общекультурных компетенций и понимания места предмета в общей картине мира				
Определение на основе анализа учебной деятельности обучающегося оп-				

¹⁰ Герасименко О. Н. Практико-ориентированный семинар «Мониторинг деятельности педагога на основе самооценки и общественной экспертизы» // Методист. 2016. № 3. С. 6–15.

Трудовые действия	Владею в совершенстве	Владею в достаточной степени	Владею в недостаточной степени	Не владею
тимальных (в том или ином предметном образовательном контексте) способов его обучения и развития				
Определение совместно с обучающимся, его родителями (законными представителями), другими участниками образовательного процесса (педагог-психолог, учитель-дефектолог, методист и т. д.) зоны его ближайшего развития, разработка и реализация (при необходимости) индивидуального образовательного маршрута и индивидуальной программы развития обучающихся				
Планирование специализированного образовательного процесса для группы, класса и/или отдельных контингентов обучающихся с выдающимися способностями и/или особыми образовательными потребностями на основе имеющихся типовых программ и собственных разработок с учетом специфики состава обучающихся, уточнение и модификация планирования				
Применение специальных языковых программ (в том числе русского как иностранного), программ повышения языковой культуры, и развития навыков поликультурного общения				
Совместное с учащимися использование иноязычных источников информации, инструментов перевода, произношения				
Организация олимпиад, конференций, турниров				
Умения				
Применять современные образовательные технологии, включая инфор-				

Трудовые действия	Владею в совершенстве	Владею в достаточной степени	Владею в недостаточной степени	Не владею
мационные, а также цифровые образовательные ресурсы				
Проводить учебные занятия, опираясь на достижения в области педагогической и психологической наук, возрастной физиологии и школьной гигиены, а также современных информационных технологий и методик обучения				
Планировать и осуществлять учебный процесс в соответствии с основной общеобразовательной программой				
Разрабатывать рабочую программу по предмету, курсу на основе примерных основных общеобразовательных программ и обеспечивать ее выполнение				
Организовать самостоятельную деятельность обучающихся, в том числе исследовательскую				
Разрабатывать и реализовывать проблемное обучение, осуществлять связь обучения по предмету (курсу, программе) с практикой, обсуждать с обучающимися актуальные события современности				
Осуществлять контрольно-оценочную деятельность в образовательном процессе				
Использовать современные способы оценивания в условиях информационно-коммуникационных технологий (ведение электронных форм документации, в том числе электронного журнала и дневников обучающихся)				
Использовать разнообразные формы, приемы, методы и средства обучения,				

Трудовые действия	Владею в совершенстве	Владею в достаточной степени	Владею в недостаточной степени	Не владею
в том числе по индивидуальным учебным планам, ускоренным курсам в рамках федеральных государственных образовательных стандартов основного общего образования и среднего общего образования				
Владеть основами работы с текстовыми редакторами, электронными таблицами, электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием				
Владеть методами убеждения, аргументации своей позиции				
Устанавливать контакты с обучающимися разного возраста и их родителями (законными представителями), другими педагогическими и иными работниками				
Владеть технологиями диагностики причин конфликтных ситуаций, их профилактики и разрешения				
Знания				
Основы общетеоретических дисциплин в объеме, необходимых для решения педагогических, научно-методических и организационно-управленческих задач (педагогика, психология, возрастная физиология; школьная гигиена; методика преподавания предмета)				
Программы и учебники по преподаваемому предмету				
Теория и методы управления образовательными системами, методика учебной и воспитательной работы, требования к оснащению и оборудованию учебных кабинетов и подсобных по-				

Трудовые действия	Владею в совершенстве	Владею в достаточной степени	Владею в недостаточной степени	Не владею
мещений к ним, средства обучения и их дидактические возможности				
Современные педагогические технологии реализации компетентного подхода с учетом возрастных и индивидуальных особенностей обучающихся				
Методы и технологии поликультурного, дифференцированного и развивающего обучения				
Основы экологии, экономики, социологии				
Правила внутреннего распорядка				
Правила по охране труда и требования к безопасности образовательной среды				
Соблюдение правовых, нравственных и этических норм, требований профессиональной этики				
Итог				

Посчитайте сумму значков «V» в первой и второй колонках. Согласно таблице интерпретации результатов определите, какое количество часов курсов повышения квалификации (КПК) Вам необходимо пройти.

Владею в совершенстве	Владею в достаточной степени	Владею в совершенстве	Владею в достаточной степени	Владею в совершенстве	Владею в достаточной степени
Сумма баллов от 26 до 29		Сумма баллов от 21 до 25		Сумма баллов от 15 до 20	
КПК 16 часов, 24 часа, 36 часов		КПК 72 часа, 108 часов		КПК 108 часов	

По значкам «V» в третьей и четвертой колонках определите, какие профессиональные затруднения должны лечь в основу Вашей персонализированной программы повышения квалификации.

Учебное издание

**Организация введения профессиональных стандартов
в образовательной организации**

Методические рекомендации
для руководителей образовательных
организаций

*Ответственный редактор И. М. Никитина
Технический редактор Н. А. Лазариди*

Подписано в печать 12.12.2016. Формат 60×84^{1/16}
Усл. печ. л. 3,95. Тираж 300 экз. Заказ № 89

ГБУ ДПО «Челябинский институт
переподготовки и повышения квалификации
работников образования»
454091, г. Челябинск, ул. Красноармейская, д. 88

Отпечатано
в ГБУ ДПО «Челябинский институт
переподготовки и повышения квалификации
работников образования»
454091, г. Челябинск, ул. Красноармейская, д. 88