

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТИ «ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ»**

О.В. Созонтова, О.А. Притужалова

**РАЗВИТИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ В СООТВЕТСТВИИ
С ТРЕБОВАНИЯМИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА
В УСЛОВИЯХ ГОСУДАРСТВЕННО-ОБЩЕСТВЕННОГО
УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЕМ
(МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ)**

ЛИПЕЦК 2015

ВВЕДЕНИЕ

Системные инновационные изменения в системе образования, связанные с поэтапным введением по уровням общего образования федеральных государственных образовательных стандартов (далее – ФГОС) общего образования и реализацией Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ), требуют от педагога изменения содержания деятельности, новых компетенций, позволяющих достичь приоритетных целей образования. Введение в действие профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального, общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» (далее – профстандарт педагога) – закономерность, вызванная требованиями времени, логичное продолжение инновационных процессов, происходящих в образовании.

Развитие концепции и практики непрерывного образования привели к иному пониманию знания, которое трактуется как результат процесса познания в течение всей жизни. Независимая оценка знаний в международных исследованиях PISA и TIMSS, мониторинги уровня сформированности предметных и метапредметных результатов, показавшие неготовность российских школьников к успешной адаптации в обществе, диктуют необходимость изменений в профессиональной деятельности учителя. Рост количества детей с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), нуждающихся в реализации инклюзивной образовательной среды, информатизация общества меняют ролевой стандарт учителя от транслятора знаний к позиции тьютора, консультанта, наставника.

Реальная ситуация в образовании требует, чтобы учитель овладел компетенциями, которые включены в профстандарт педагога:

- работа с одаренными учащимися;
- работа в условиях реализации программ инклюзивного образования;
- преподавание русского языка учащимся, для которых он не является родным;
- работа с учащимися, имеющими проблемы в развитии;
- работа с девиантными, зависимыми, социально запущенными и социально уязвимыми учащимися, имеющими серьезные отклонения в поведении (10).

Профессиональный стандарт педагога – это многофункциональный документ, который определяет квалификационный уровень педагогического работника, позволяющий ему выполнять профессиональные обязанности в соответствии с предъявленными требованиями к профессии воспитателя, учителя. Профессиональный стандарт позволяет уточнить понятие «квалификационные характеристики» – краткое изложение основных задач, навыков и умений, прав и обязанностей, предъявляемых к специалистам в образовательной организации. Следовательно, профстандарт педагога разработан для применения:

- при разработке профессиональных образовательных программ в образовательной организации профессионального образования;

- при формировании кадровой политики образовательной организации, при организации обучения и аттестации работников, разработке должностных инструкций, тарификации работ, установлении систем оплаты труда с учетом особенностей организации производства, труда и управления;

- при разработке в установленном порядке ФГОС профессионального образования (2).

Наличие профстандарта педагога позволит:

- руководителю (как работодателю) обосновать и узаконить на институциональном уровне в локальных нормативных актах (положениях, должностных инструкциях и др.) конкретные требования, в т.ч. и к качеству работы педагога (специалиста);

- педагогу соотнести имеющуюся профессиональную подготовку с предъявляемыми требованиями с целью выявления проблемных зон для последующего их нивелирования и планирования индивидуальной программы профессионального развития.

Профессиональный стандарт – это набор требований к педагогу, обусловленных реальными потребностями системы образования. Для успешной реализации требований профстандарта педагога необходимо погрузить в методическую работу, создать условия для пересмотра своей профессиональной позиции, принятия новых понятий, использования новых технологий педагогической деятельности. Не менее важно разработать систему стимулирующих мер, побуждающих педагогов к освоению профессионального стандарта. Для качественного освоения педагогами новых профессиональных компетенций необходим комплекс практикоориентированных программ повышения квалификации; наличие профессиональной команды, включающей психологов, дефектологов, медиков, помогающей педагогам организовать работу с усложняющимся диверсифицированным контингентом обучающихся.

ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПО РАЗВИТИЮ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ В СООТВЕТСТВИИ С ТРЕБОВАНИЯМИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА НА ОСНОВЕ СОЦИАЛЬНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

Развитие педагогических кадров в соответствии с требованиями профессионального стандарта требует создания в образовательной организации системы условий:

- нормативно-правовые условия предусматривают изучение, анализ и обсуждение нормативных документов; совершенствование локальных нормативных актов, регламентирующих профессиональную деятельность педагогов;

- финансовые условия создаются за счет выделения финансирования в годовом плане финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации комплекса мероприятий по развитию педагогических кадров, включающих повышение квалификации, оплату консультаций специалистов, оплату работы творческих групп и т.п.;

- организационные условия прописываются в отдельной дорожной карте или в годовом плане работы образовательной организации, что обеспечивает планомерность работы с педагогическими кадрами. План мероприятий предусматривает ряд встреч педагогов и родителей, представителей социума в целях определения миссии, задач деятельности педагогов;

- методические условия создаются в ходе организации повышения квалификации по результатам диагностики (анализа) профстандарта педагога; дидактического сопровождения освоения педагогами новых профессиональных компетенций; апробации технологий и методических приемов системно-деятельностного подхода, организации интерактивного и сетевого взаимодействия с педагогами и специалистами других образовательных организаций;

- кадровые условия формируются на основе сетевого взаимодействия с образовательными организациями дополнительного профессионального образования, другими образовательными организациями, со специалистами служб психолого-педагогического сопровождения.

На первом этапе введения профессионального стандарта педагога осуществляется картирование создания условий, заключаются договоры (соглашения) с партнерами. Примерная схема дорожной карты создания условия представлена в таблице 1.

Таблица 1

Дорожная карта создания системы условий развития педагогических кадров в соответствии с требованиями профессионального стандарта

№	Система условия	Комплекс мероприятий	Участники
---	-----------------	----------------------	-----------

№	Система условия	Комплекс мероприятий	Участники
1	нормативно-правовые	<ul style="list-style-type: none"> - изучение нормативной базы стандартизации профессиональной педагогической деятельности федерального и регионального уровней - разработка проектов локальных нормативных актов, их обсуждение, совершенствование, утверждение; - разработка должностных инструкций педагогов с учетом специфики их деятельности в ходе реализации основной образовательной программы 	<p>администрация</p> <hr/> <p>администрация, педагоги, органы ГОУ</p>
2	финансовые	<ul style="list-style-type: none"> - проектирование материальных затрат на повышение квалификации, консультации специалистов, стимулирование педагогов - формирование раздела по развитию педагогических кадров в годовом плане финансово-хозяйственной деятельности; - проектирование привлечения внебюджетных средств на развитие педагогических кадров 	<p>руководитель, бухгалтер, органы ГОУ (по компетенции)</p>
3	организационные	<ul style="list-style-type: none"> - организация изучения профстандарта педагога; - сопоставление профстандарта педагога с содержанием ФГОС общего образования; - работа дискуссионных площадок педагогов, родителей, представителей социума по проблемам реализации профстандарта; - диагностика готовности педагогов к работе в соответствии с требованиями профстандарта; - выявление проблем в методической готовности педагога; - проектирование системы методической работы в образовательной организации на основе результатов диагностики; - формирование плана повышения квалификации педагогов по резуль- 	<p>администрация, педагоги, временные творческие группы педагогов, специалисты системы повышения квалификации и служб психолого-педагогического сопровождения, родительская общественность представители социума</p>

№	Система условия	Комплекс мероприятий	Участники
		<p>татам диагностики;</p> <ul style="list-style-type: none"> - организация внутрифирменного повышения квалификации по методическим проблемам на основе «клинического» метода; - организация работы временных творческих групп педагогов по развитию (совершенствованию) профессиональных компетенций - формирование сетевого взаимодействия с образовательными организациями общего и дополнительного профессионального образования для решения методических проблем; - организация консалтинга педагогов в ходе освоения (совершенствования) профессиональных компетенций с привлечением специалистов служб психолого-педагогического сопровождения, образовательных организаций, общественности; - проведение презентаций, конкурсных мероприятий в целях диссеминации опыта и обучения педагогов с участием родительской общности, представителей социума 	
4	методические	<ul style="list-style-type: none"> - разработка содержания методической работы для развития профессиональных компетенций педагога; - формирование банка методических материалов по ведущим ключевым профессиональным педагогическим компетенциям; - апробации технологий и методических приемов системно-деятельностного подхода; - разработка и реализация индивидуальных программ сопровождения профессионального развития педагога; 	<p>администрация, педагоги, временные творческие группы педагогов, специалисты системы повышения квалификации и служб психолого-педагогического сопровождения, родительская общность,</p>

№	Система условия	Комплекс мероприятий	Участники
		- презентация методического мастерства педагогов на серии родительских собраний, муниципальных мероприятиях	представители социума
5	кадровые	- формирование банка данных специалистов для оказания помощи в профессиональном развитии педагогов образовательной организации; - заключение договоров (соглашений) на оказание консультативной помощи педагогам образовательной организации; - создание временных творчески групп педагогов по развитию (совершенствованию) профессиональных компетенций педагогов; - формирование экспертного сообщества по оценке деятельности педагогов (профессионального и общественного)	администрация, педагоги, временные творческие группы педагогов, специалисты системы повышения квалификации и служб психолого-педагогического сопровождения, родительская общественность, представители социума

Процесс развития педагогических кадров строится поэтапно.

1. Изучение администрацией образовательной организации нормативно-правовых основ применения профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального, общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)». Формирование пакета локальных нормативных актов, регламентирующих подготовку к введению профессионального стандарта педагога.

2. Изучение и обсуждение педагогами образовательной организации профессионального стандарта; анализ и сопоставительная характеристика его содержания с ФГОС общего образования.

3. Анализ готовности педагога к профессиональной деятельности в соответствии с требованиями профессионального стандарта.

4. Проектирование профессионального развития педагога в соответствии с требованиями профессионального стандарта: определение содержания, способов повышения квалификации.

5. Проектирование системы методической работы в образовательной организации с использованием сетевого взаимодействия с образовательными организациями общего и дополнительного профессионального образования.

6. Организация сопровождения индивидуального профессионального развития педагогов образовательной организации.

НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ПРИМЕНЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА «ПЕДАГОГ (ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В СФЕРЕ ДОШКОЛЬНОГО, НАЧАЛЬНОГО, ОБЩЕГО, ОСНОВНОГО ОБЩЕГО, СРЕДНЕГО ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ) (ВОСПИТАТЕЛЬ, УЧИТЕЛЬ)»

Для выстраивания эффективной системы работы на уровне образовательной организации по организации и введению профстандарта педагога руководителю необходимо ознакомиться с содержанием ряда документов, что позволит вести диалог с участниками образовательных отношений на профессиональном языке (приложение 1).

Процесс стандартизации в образовании осуществляется в соответствии с нормой ч. 5 ст. 43 Конституции РФ, согласно которой «Российская Федерация устанавливает федеральные государственные образовательные стандарты, поддерживает различные формы образования и самообразования». Федеральный закон от 03 декабря 2012 года № 236-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации (ст. 57, 143, 144) и статью 1 Федерального закона "О техническом регулировании"» внес изменения, предусматривающие введение в трудовую сферу нового института – профессионального стандарта. Глава 31 Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ (далее – ТК РФ) дополнена статьей 195.1 «Понятия квалификации работника, профессионального стандарта», в соответствии с которой:

- квалификация работника – уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника;
- профессиональный стандарт – характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности.

В ч. 2 ст. 57 ТК РФ появилось указание на то, что при определении в трудовом договоре обязательного условия о трудовой функции работника наименование определенных должностей, профессий или специальностей (от которых зависит предоставление компенсаций и льгот, либо наличие ограничений) и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ, или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

Части 8 и 9 ст. 143 ТК РФ в измененной редакции предусматривают, что тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производятся, а тарифные системы оплаты труда устанавливаются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС), единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (далее – ЕКС) или с учетом профессиональных стандартов.

Согласно изменениям ч. 5 ст. 144 ТК РФ системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений устанавливаются с учетом ЕТКС, ЕКС или профессиональных стандартов.

Постановлением Правительства РФ от 22 января 2013 года № 23 утверждены Правила разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов (далее – Правила). При этом предусмотрено, что Минтруд России с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее – РТК) устанавливает тождественность наименований должностей, профессий и специальностей, содержащихся в ЕТКС и ЕКС, наименованиям должностей, профессий и специальностей, содержащихся в профессиональных стандартах.

Согласно п. 25 Правил профессиональные стандарты применяются:

- 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;

- образовательными организациями профессионального образования при разработке профессиональных образовательных программ;

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

Таким образом, определены три сферы практического применения профессиональных стандартов: регулирование трудовых отношений, разработка профессиональных образовательных программ, разработка ФГОС профессионального образования.

Разработка профстандарта педагога осуществлялась в соответствии с методическими рекомендациями по разработке профессионального стандарта, макетом профессионального стандарта и уровнями квалификаций.

В методических рекомендациях по разработке профессионального стандарта, утвержденных приказом Минтруда России от 29 апреля 2013 года № 170н, даны основные определения, используемые в профстандарте педагога:

- вид профессиональной деятельности – совокупность обобщенных трудовых функций, имеющих близкий характер, результаты и условия труда;

- обобщенная трудовая функция – совокупность связанных между собой трудовых функций, сложившаяся в результате разделения труда в конкретном производственном или (бизнес) процессе;

- трудовая функция – система трудовых действий в рамках обобщенной трудовой функции;

- трудовое действие – процесс взаимодействия работника с предметом труда, при котором достигается определенная задача.

Макет профессионального стандарта, утвержденный приказом от 12 апреля 2013 года № 147н, состоит из 4 разделов:

- I раздел «Общие сведения» фиксирует следующие позиции: основная цель вида профессиональной деятельности, определение по классификаторам группы занятий, отнесение к видам экономической деятельности;

- II раздел «Описание трудовых функций, входящих в профессиональный стандарт (функциональная карта вида профессиональной деятельности)» опре-

деляет обобщенные трудовые функции и трудовые функции (код, наименование, уровень (подуровень) квалификации);

- III раздел «Характеристика обобщенных трудовых функций» предусматривает следующие позиции: обобщенная трудовая функция – возможные наименования должностей, требования к образованию и обучению, требования к опыту практической работы, особые условия допуска к работе; дополнительные характеристики; трудовая функция – трудовые действия, необходимые умения, необходимые знания, другие характеристики;

- IV раздел «Сведения об организациях-разработчиках профессионального стандарта» содержит указание на ответственную организацию-разработчика и наименования организаций-разработчиков.

Приказом Минтруда России от 18 октября 2013 года № 544н утвержден профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)». При этом установлено, что профстандарт педагога применяется работодателями (с 01 января 2017 года в соответствии с приказом Минтруда России от 25 декабря 2015 года № 1115н «О внесении изменения в приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 года № 544н "Об утверждении профессионального стандарта "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)"»):

- при формировании кадровой политики и в управлении персоналом;
- организации обучения и аттестации работников;
- заключении трудовых договоров;
- разработке должностных инструкций;
- установлении систем оплаты труда.

Профстандарт педагога определяет вид профессиональной деятельности как дошкольное образование, начальное общее образование, основное общее образование, среднее общее образование.

Основной целью вида профессиональной деятельности является оказание образовательных услуг по основным общеобразовательным программам образовательными организациями (организациями, осуществляющими обучение).

К числу обобщенных трудовых функций (далее – ОТФ) отнесены две функции.

Первая ОТФ – педагогическая деятельность по проектированию и реализации образовательного процесса в образовательных организациях дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования (6 уровень квалификации). Данная ОТФ включает в себя три трудовые функции:

- общепедагогическая функция. Обучение (6 уровень квалификации);
- воспитательная деятельность (6 уровень квалификации);
- развивающая деятельность (6 уровень квалификации).

Возможные наименования должностей по этим трудовым функциям – учитель, воспитатель.

Требования к образованию и обучению в профстандарте педагога предусматривают наличие высшего образования или среднего профессионального образования по направлениям подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету (с последующей профессиональной переподготовкой по профилю педагогической деятельности), либо высшего образования или среднего профессионального образования и дополнительного профессионального образования по направлению деятельности в образовательной организации. При этом требования к опыту практической работы не предъявляются.

В соответствии с ч. 1 ст. 331 ТК РФ к педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

В профстандарте педагога определены также особые условия допуска к работе заключаются в том, что к педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость за преступления, состав и виды которых установлены законодательством РФ;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные установленным перечнем. Основания, по которым лица не допускаются к педагогической деятельности, установлены в ч.2 ст. 331 ТК РФ.

В профстандарте педагога в разделе III «Характеристика обобщенных трудовых функций» по каждой из вышеуказанных трех трудовых функций описываются конкретные трудовые действия, необходимые умения, знания и другие характеристики, указывающие на соблюдение правовых, нравственных и этических норм, требований профессиональной этики.

В соответствии с ч. 4 ст. 47 Федерального закона № 273-ФЗ нормы профессиональной этики педагогических работников закрепляются в локальных нормативных актах организации, осуществляющей образовательную деятельность. Следовательно, принятие кодекса профессиональной этики в форме локального нормативного акта отнесено к компетенции самой организации (с учетом модельного кодекса профессиональной этики педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (Письмо Министерства образования и науки РФ от 6 февраля 2014 года № 09-148 «О направлении материалов. Рекомендации по организации мероприятий, направленных на разработку, принятие и применение Кодекса профессиональной этики педагогическим сообществом)).

Вторая ОТФ – педагогическая деятельность по проектированию и реализации основных общеобразовательных программ (5 – 6 уровни квалификации). Данная ОТФ включает в себя пять трудовых функций:

- педагогическая деятельность по реализации программ дошкольного образования (5 уровень квалификации);
 - педагогическая деятельность по реализации программ начального общего образования (6 уровень квалификации);
 - педагогическая деятельность по реализации программ основного и среднего общего образования (6 уровень квалификации);
 - модуль «Предметное обучение. Математика» (6 уровень квалификации);
 - модуль «Предметное обучение. Русский язык» (6 уровень квалификации).
- Возможные наименования должностей по этим трудовым функциям такие же, как и по первой ОТФ, - учитель, воспитатель. Требования к образованию и обучению являются такими же, как и для первой ОТФ.

По каждой из вышеуказанных пяти трудовых функций описываются конкретные трудовые действия, необходимые умения, знания и другие характеристики, указывающие на соблюдение правовых, нравственных и этических норм, требований профессиональной этики.

Профессиональный стандарт, в отличие от применяемых в настоящее время квалификационных характеристик должностей работников образования (приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), представляет собой набор основных компетенций и требований, которые необходимы педагогическому работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности (дошкольное образование, начальное общее образование, основное общее образование, среднее общее образование).

Квалификационные характеристики содержат должностные обязанности и требования, предъявляемые к уровню знаний и квалификации работников, по конкретным должностям. Они являются обязательными для применения в учреждениях и организациях различных отраслей экономики независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности и предназначены для решения вопросов, связанных с регулированием трудовых отношений, обеспечением эффективной системы управления персоналом учреждений и организаций.

Кроме того, квалификационные характеристики служат основой для разработки должностных инструкций, содержащих конкретный перечень должностных обязанностей работников, определяемых с учетом особенностей организации их труда и управления, а также прав, ответственности и компетентности работников (при необходимости должностные обязанности, включенные в квалификационную характеристику определенной должности, могут быть распределены между несколькими исполнителями).

В этой связи следует обратить внимание и на то обстоятельство, что согласно положениям трудового законодательства применение профессиональных стандартов вообще в сфере трудовых отношений не является однозначно обязательным, а фиксируется по формуле – «квалификационный справочник

или профессиональный стандарт» (механизм выбора работодателями пока не определен).

В то же время в соответствии с ч. 1 ст. 46 Федерального закона № 273-ФЗ 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. То есть применительно к определению образовательного ценза лица, претендующего на занятие педагогической деятельностью (ч. 1 ст. 331 ТК РФ), допускается применение формулы «квалификационный справочник и (или) профессиональный стандарт» (6).

В процесс разработки должностных инструкций необходимо включить самих педагогических работников, но при этом сначала необходимо провести детальное изучение, как квалификационного справочника, так и профстандарта педагога. Участие педагога заключается в детализации обобщенных трудовых функций в примерной должностной инструкции учителя, воспитателя (приложение 2), отражение в ней специфики воспитательной и развивающей деятельности педагога с учетом особенностей обучающихся (3).

Реализация задач развития обучающихся требует организации командной работы педагогов, психологов, социальных педагогов, дефектологов и других специалистов служб медико-психолого-педагогического сопровождения участников образовательного процесса. Образовательной организации необходимо вырабатывать документальные способы фиксации взаимодействия специалистов. Логика данной работы имеет определенную этапность:

1) работа с исходной документацией. Как правило, это карта здоровья ребенка, при изучении которой следует обратить внимание на состояние анализаторов. Например, при ослабленных зрительных анализаторах в работе с таким ребенком следует опереться на вербальные методы обучения. В карте также могут быть указаны повышенная возбудимость ребёнка и другие особенности (диагноз не раскрывается), которые необходимо учитывать педагогу.

2) первичная педагогическая диагностика, осуществляемая педагогом в ходе обучения. Внимательный взгляд педагога фиксирует трудности в обучении и развитии ребенка. Касаются ли они затруднений в общении с его сверстниками и взрослыми или в решении логических задач, в любом случае они заметны. Если обычные педагогические методы коррекции не приносят результата, необходим следующий шаг.

3) комплексная психолого-дефектологическая диагностика по запросу педагога, осуществляемая с согласия родителей ребенка. На основе проведенной диагностики специалисты совместно с педагогами составляют план индивидуального развития такого ребенка. В нем фиксируются конкретные задачи, выполнение которых возложено на педагогов, психологов, логопедов, педагогов дополнительного образования и родителей. Все полноправные члены команды заинтересованы в положительных результатах совместной работы.

4) отслеживание динамики развития ребенка. Каждый специалист отслеживает динамику развития характерных свойств личности: психолог – созревание психических функций, логопед – развитие речи, педагог – учебные дости-

жения ребенка. Наиболее удобная форма для налаживания продуктивного взаимодействия – психолого-педагогический консилиум. При необходимости, когда, несмотря на все принятые меры, не наблюдается положительная динамика в развитии ребенка, проводится повторное комплексное обследование, к которому привлекаются нейрофизиологи, неврологи, в исключительных случаях по согласованию с родителями – психиатры и другие специалисты, к советам которых стоит прислушаться (13).

Регламентация совместных действий специалистов, сопровождающих ребенка, может быть зафиксирована в протоколах, положениях или иных локальных актах образовательной организации. Работа педагогов в группах сопровождения должна быть отражена в их должностных инструкциях.

ИЗУЧЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА «ПЕДАГОГ (ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В СФЕРЕ ДОШКОЛЬНОГО, НАЧАЛЬНОГО, ОБЩЕГО, ОСНОВНОГО ОБЩЕГО, СРЕДНЕГО ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ) (ВОСПИТАТЕЛЬ, УЧИТЕЛЬ)»

Чтобы уловить суть, смысл и перспективы предстоящих изменений в деятельности педагога изучение профстандарта педагога целесообразно начать с концепции, которая создана в логике структуры его профессиональной деятельности с учетом новых задач, которые стоят сегодня перед образованием, а затем перейти к анализу профессиональный стандарт педагога, утвержденного Минтрудом России. По содержанию данный документ аналогичен развернутой концепции, но отличается по форме, так как разработан по утвержденной правительством форме описания профессионального стандарта, которая является универсальной для всех профессий вне зависимости от их специфики. В варианте Минтруда России закреплены трудовые функции, вменяемые в обязанность сотрудникам. На их основе должны составляться должностные инструкции, трудовые договоры, заключаться эффективные контракты, что в конечном итоге повлияет на оплату труда, начисление трудового стажа и пенсий. При подготовке данного документа учитывалось соответствие предъявляемых педагогу требований действующему трудовому законодательству России.

Стандарт – это инструмент реализации стратегии образования в меняющемся мире, поэтому из текста концепции становится ясно, что требования к педагогу делятся на две группы: «педагог должен» и рекомендательные «педагогу рекомендуется».

Пункты 4.1 и 4.2 Концепции стандарта посвящены проблемам обучения и воспитания и представляют собой перечень весьма традиционных видов педагогической деятельности. В той или иной мере все педагоги с разной степенью профессионального мастерства владеют ими, проводя уроки, экскурсии в музеи, лабораторные занятия, организуя воспитательную работу в своем классе, налаживая взаимодействие с коллегами и родителями. Поэтому по отношению к этим требованиям к квалификации педагогов предъявляется четкая формулировка: «педагог должен». При анализе этих пунктов необходимо обсудить с педагогами, что еще предстоит сделать для овладения формами и методами для организации деятельности обучающихся во внеурочной деятельности.

В содержании профессионального стандарта наибольшую проблему представляет собой раздел, связанный с развитием учащихся. Без овладения заявленными в нем компетенциями нереально включить в образовательный процесс всех обучающихся, в том числе и с особыми образовательными потребностями, эффективно управлять классами и регулировать поведение обучающихся. В силу сложности задач развития и неподготовленности массового учителя к их решению на данном этапе освоения профессионального стандарта эту часть документа следует рассматривать как рекомендательную за исключением пункта о профессиональной установке на оказание помощи любому ребенку.

Рекомендательный характер данного раздела профстандарта не означает, что его реализацию можно отнести на неопределенную перспективу. Руководи-

телям образовательных организаций вместе со своими педагогическими коллективами предстоит внимательно проанализировать особенности своего контингента учащихся, реализуемые образовательные программы с тем, чтобы выявить свои кадровые дефициты и сформулировать адресный заказ на подготовку и переподготовку кадров в соответствии с теми образовательными задачами, которые ставит перед собой данная образовательная организация.

Необходимость комплексного сопровождения ребенка на всех этапах обучения и развития с учетом данных медицины, дефектологии, психологии и других наук о человеке делает необходимость формирования командного стиля работы педагогов. Требования профстандарта, связанные с развитием ребенка, педагог выполняет по большей части совместно с психологом и другими специалистами. Для этого ему необходимо:

- быть готовым к взаимодействию с этими специалистами;
- уметь воспринимать их оценки и читать документацию, с тем, чтобы в дальнейшем переводить их заключения на язык педагогических действий;
- уметь составлять с другими специалистами программу индивидуального развития ребенка;
- владеть специальными методиками, позволяющими проводить коррекционно-развивающую работу (10).

Это новые профессиональные компетенции, но опыт показывает, что педагоги, осознавая пользу этих знаний для преодоления трудностей в обучении и развитии своих воспитанников, успешно овладевают ими.

Для более детального изучения содержания Концепции профессионального стандарта целесообразно организовать групповое изучение раздела 4 документа с заполнением компетентностной матрицы (таблица 2).

Таблица 2

Компетентностная матрица требований профессионального стандарта педагога

Функция	Профессиональные компетенции			
	предметно-методологическая	психолого-педагогическая	коммуникативная	управленческая
обучение				
воспитание				
развитие				

В таблице необязательно записывать полные формулировки текста содержания стандарта, достаточно будет указать ключевые слова (например, п. 5 раздела 4.1 «использовать специальные подходы к обучению, для того чтобы включить в образовательный процесс всех учеников: со специальными потребностями в образовании; одаренных учеников; учеников, для которых русский язык не является родным; учеников с ограниченными возможностями и т.д.»

может быть записан как «подходы к обучению детей с особыми образовательными потребностями (ООП)»).

Затем в матрице следует выделить (цветом или иными метками) те позиции, которые, по мнению педагогов, могут вызывать практические трудности. Данные пункты стандарта становятся основой для обсуждения педагогами и выявления проблем; планирования методической работы в образовательной организации, включения в заявки на повышение квалификации педагогов.

В документе Минтруда России в общих сведениях определен вид профессиональной деятельности и его основная цель, что является новизной и должно быть в обязательном порядке разъяснено педагогам образовательной организации. К виду профессиональной деятельности отнесены дошкольное образование, начальное общее образование, основное общее образование, среднее общее образование. Основная цель вида профессиональной деятельности определена как оказание образовательной организацией образовательных услуг по основной образовательной программе (далее – ООП).

Профстандартом педагога определены две (ОТФ): первая ОТФ – педагогическая деятельность по проектированию и реализации образовательного процесса в образовательной организации дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования; вторая ОТФ – педагогическая деятельность по проектированию и реализации ООП (5-й и 6-й уровни квалификации). В профстандарте педагога в ОТФ указывается уровень квалификации (5-й или 6-й) без его расшифровки, что в какой-то степени затрудняет понимание его сути. Поэтому руководителю образовательной организации и педагогу для более полного восприятия содержания профстандарта педагога необходимо познакомиться с текстом приказа Минтруда России от 12 апреля 2013 года № 148н «Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов», в котором представлено описание уровней по показателям: полномочия и ответственность; характер умений; характер знаний, а также определены основные пути достижения уровней.

Первая ОТФ включает в себя три трудовые функции:

- общепедагогическая функция, обучение (6-й уровень квалификации);
- воспитательная деятельность (6-й уровень квалификации);
- развивающая деятельность (6-й уровень квалификации).

Вторая ОТФ включает в себя пять трудовых функций:

- педагогическая деятельность по реализации программ дошкольного образования (5-й уровень квалификации);
- педагогическая деятельность по реализации программ начального общего образования (6-й уровень квалификации);
- педагогическая деятельность по реализации программ основного и среднего общего образования (6-й уровень квалификации);
- модуль «Предметное обучение. Математика» (6-й уровень квалификации);
- модуль «Предметное обучение. Русский язык» (6-й уровень квалификации).

В состав ОТФ входят трудовые функции педагога. Профстандартом педагога установлено, что трудовые функции педагога включают:

- разработку и реализацию программ учебных дисциплин в рамках ООП;
- осуществление профессиональной деятельности в соответствии с требованиями ФГОС соответствующих уровней образования;
- участие в разработке и реализации программы развития образовательной организации в целях создания безопасной и комфортной образовательной среды;
- планирование и проведение учебных занятий;
- систематический анализ эффективности учебных занятий и подходов к обучению;
- организацию, осуществление контроля и оценки учебных достижений, текущих и итоговых результатов освоения ООП обучающимися;
- формирование универсальных учебных действий;
- развитие навыков, связанных с информационно-коммуникационными технологиями;
- совершенствование мотивации к обучению;
- объективную оценку знаний обучающихся на основе тестирования и других методов контроля в соответствии с реальными учебными возможностями обучающихся (9).

Сопоставление трудовых функций, представленных в профстандарте педагога, нормах Федерального закона № 273-ФЗ и требований ФГОС (по уровням образования), показывает, что в большинстве они максимально близки, а отдельные – идентичны.

Для более детального изучения текста документа Минтруда России целесообразно организовать аналогичную работу по таблице 3.

Таблица 3

Функциональная карта профессиональной деятельности педагога

ОТФ. Педагогическая деятельность по проектированию и реализации образовательного процесса			
Трудовые функции	Трудовые действия	Операционально-технологическая составляющая (необходимые умения)	Когнитивная составляющая (необходимые знания)
Общепедагогическая функция. Обучение	Разработка и реализация программ учебных дисциплин в рамках основной общеобразовательной программы		
	Осуществление профессиональной деятельности в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования		
	Участие в разработке и реализации программы развития образовательной организации в целях создания безопасной и комфортной образова-		

ОТФ. Педагогическая деятельность по проектированию и реализации образовательного процесса

Трудовые функции	Трудовые действия	Операционально-технологическая составляющая (необходимые умения)	Когнитивная составляющая (необходимые знания)
	тельной среды		
	Планирование и проведение учебных занятий		
	Систематический анализ эффективности учебных занятий и подходов к обучению		
	Организация, осуществление контроля и оценки учебных достижений, текущих и итоговых результатов освоения основной образовательной программы обучающимися		
	Формирование универсальных учебных действий		
	Формирование навыков, связанных с информационно-коммуникационными технологиями (далее – ИКТ)		
	Формирование мотивации к обучению		
	Объективная оценка знаний обучающихся на основе тестирования и других методов контроля в соответствии с реальными учебными возможностями детей		
Воспитательная деятельность	Регулирование поведения обучающихся для обеспечения безопасной образовательной среды		
	Реализация современных, в том числе интерактивных, форм и методов воспитательной работы, используя их как на занятии, так и во внеурочной деятельности		
	Постановка воспитательных целей, способствующих развитию обучающихся, независимо от их способностей и характера		
	Определение и принятие четких правил поведения обучающимися в соответствии с уставом образовательной организации и правилами внутреннего распорядка образовательной организации		
	Проектирование и реализация воспитательных программ		
	Реализация воспитательных возможностей различных видов деятельности ребенка (учебной, игровой, трудовой, спортивной, художественной и т.д.)		
	Проектирование ситуаций и событий, развивающих эмоционально-ценностную сферу ребенка (культуру переживаний и ценностные ориентации ребенка)		
	Помощь и поддержка в организации деятельности ученических органов самоуправления		

ОТФ. Педагогическая деятельность по проектированию и реализации образовательного процесса

Трудовые функции	Трудовые действия	Операционально-технологическая составляющая (необходимые умения)	Когнитивная составляющая (необходимые знания)
	Создание, поддержание уклада, атмосферы и традиций жизни образовательной организации		
	Развитие у обучающихся познавательной активности, самостоятельности, инициативы, творческих способностей, формирование гражданской позиции, способности к труду и жизни в условиях современного мира, формирование у обучающихся культуры здорового и безопасного образа жизни		
	Формирование толерантности и навыков поведения в изменяющейся поликультурной среде		
	Использование конструктивных воспитательных усилий родителей (законных представителей) обучающихся, помощь семье в решении вопросов воспитания ребенка		
Развивающая деятельность	Выявление в ходе наблюдения поведенческих и личностных проблем обучающихся, связанных с особенностями их развития		
	Оценка параметров и проектирование психологически безопасной и комфортной образовательной среды, разработка программ профилактики различных форм насилия в школе		
	Применение инструментария и методов диагностики и оценки показателей уровня и динамики развития ребенка		
	Освоение и применение психолого-педагогических технологий (в том числе инклюзивных), необходимых для адресной работы с различными контингентами учащихся: одаренные дети, социально уязвимые дети, дети, попавшие в трудные жизненные ситуации, дети-мигранты, дети-сироты, дети с особыми образовательными потребностями (аутисты, дети с синдромом дефицита внимания и гиперактивностью и др.), дети с ограниченными возможностями здоровья, дети с девиациями поведения, дети с зависимостью		
	Оказание адресной помощи обучающимся		
	Взаимодействие с другими специалистами в рамках психолого-медико-педагогического консилиума		
	Разработка (совместно с другими специалистами) и реализация совместно с родителями (законными представителями) программ индиви-		

ОТФ. Педагогическая деятельность по проектированию и реализации образовательного процесса

Трудовые функции	Трудовые действия	Операционально-технологическая составляющая (необходимые умения)	Когнитивная составляющая (необходимые знания)
	дуального развития ребенка		
	Освоение и адекватное применение специальных технологий и методов, позволяющих проводить коррекционно-развивающую работу		
	Развитие у обучающихся познавательной активности, самостоятельности, инициативы, творческих способностей, формирование гражданской позиции, способности к труду и жизни в условиях современного мира, формирование у обучающихся культуры здорового и безопасного образа жизни		
	Формирование и реализация программ развития универсальных учебных действий, образцов и ценностей социального поведения, навыков поведения в мире виртуальной реальности и социальных сетях, формирование толерантности и позитивных образцов поликультурного общения		
	Формирование системы регуляции поведения и деятельности обучающихся		

ОТФ. Педагогическая деятельность по проектированию и реализации основных общеобразовательных программ

Трудовые функции	Трудовые действия	Операционально-технологическая составляющая (необходимые умения)	Когнитивная составляющая (необходимые знания)
Педагогическая деятельность по реализации программ основного и среднего	Формирование общекультурных компетенций и понимания места предмета в общей картине мира		
	Определение на основе анализа учебной деятельности обучающегося оптимальных (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 обучаю-		

ОТФ. Педагогическая деятельность по проектированию и реализации основных общеобразовательных программ

Трудовые функции	Трудовые действия	Операционально-технологическая составляющая (необходимые умения)	Когнитивная составляющая (необходимые знания)
	щихся		
	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 математических и лингвистических игр в школе и др.		

Для учителей математики и русского языка дополнительно необходимо изучить трудовые функции «Модуль “Предметное обучение. Математика”» и «Модуль “Предметное обучение. Русский язык”».

Детальное изучение Концепции и документа профессионального стандарта Минтруда России позволит решать ряд важных задач:

- обсуждать с педагогами ближайшие и отдаленные перспективы их профессиональной подготовки, исходя из актуальных потребностей образовательной организации;

- искать контакты с теми университетами, институтами повышения квалификации и методическими центрами, которые могут обеспечить необходимую переподготовку кадров;

- выявлять совместно с руководителями других образовательных организаций тех педагогов, кто уже сегодня владеет передовыми педагогическими практиками, строить сетевое взаимодействие между образовательными организациями в целях развития педагогических кадров в соответствии с требованиями профессионального стандарта;

- выстроить взаимодействие педагогического коллектива с родительской общественностью и представителями социума в целях определения миссии и задач педагогической деятельности с учетом потребностей участников образовательных отношений.

ДИАГНОСТИКА ГОТОВНОСТИ ПЕДАГОГОВ К ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СООТВЕТСТВИИ С ТРЕБОВАНИЯМИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА «ПЕДАГОГ (ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В СФЕРЕ ДОШКОЛЬНОГО, НАЧАЛЬНОГО, ОБЩЕГО, ОСНОВНОГО ОБЩЕГО, СРЕДНЕГО ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ) (ВОСПИТАТЕЛЬ, УЧИТЕЛЬ)»

Степень готовности педагогического коллектива в различных образовательных организациях работать в условиях внедрения профстандарта педагога будет существенно отличаться в силу разного качественного состава педагогов, разного режима жизнедеятельности образовательной организации, разной степени активности введения ФГОС, наличия ресурсов и т.п.

После осмысления и обсуждения требований профстандарта педагогами необходимо провести самодиагностику соответствия владения трудовыми функциями требованиям стандарта.

В приложении 3 приведены схемы диагностических анкет по самооценке владения трудовыми функциями «Общепедагогическая функция. Обучение», «Воспитательная деятельность», «Развивающая деятельность», «Педагогическая деятельность по реализации программ основного и среднего общего образования» (9). Трудовое действие «Формирование навыков, связанных с информационно-коммуникационными технологиями (далее – ИКТ)» из таблицы трудовой функции «Общепедагогическая функция. Обучение» исключено в связи с предложением отдельной диагностической таблицы ИКТ-компетентности педагога в соответствии с требованиями ФГОС (11). Необходимость более детального изучения ИКТ-компетентности педагога обусловлена требованиями ФГОС. Приобретение навыков работы с информацией является одним из метапредметных результатов образования, ИКТ-компетентность становится объектом и предметом оценки достижения планируемых результатов освоения ООП.

Оценка показателей диагностических таблиц осуществляется по трехбалльной системе:

«0» - данным требованием профстандарта не владею (требование практически не выполняется);

«1» - данным требованием профстандарта владею частично (есть недостатки при выполнении требования);

«2» - данным требованием профстандарта владею достаточно полно, всестороннее (требование выполняется на оптимальном уровне) (5).

На основе диагностических анкет педагогов целесообразно составить общую диагностическую таблицу 4 (на примере трудовой функции «Развивающая деятельность») в рамках методического объединения учителей-предметников, а затем в масштабе всей образовательной организации, в которой указать количество педагогов по уровням владения конкретной трудовой функцией. Выявленные проблемы становятся предметом анализа и проектирования их преодоления в ходе методической работы и повышения квалификации.

Диагностические анкеты педагогов целесообразно сохранять в портфолио для разработки индивидуального плана профессионального развития.

**Уровень владения трудовой функцией «Развивающая деятельность»
педагогами методического объединения учителей математики**

№	Требования профстандарта	Количество педагогов по уровням		
		1	2	3
1. Трудовые действия				
1.1	Выявление в ходе наблюдения поведенческих и личностных проблем обучающихся, связанных с особенностями их развития			
1.2	Оценка параметров и проектирование психологически безопасной и комфортной образовательной среды, разработка программ профилактики различных форм насилия в школе			
1.3	Применение инструментария и методов диагностики и оценки показателей уровня и динамики развития ребенка			
1.4	Освоение и применение психолого-педагогических технологий (в том числе инклюзивных), необходимых для адресной работы с различными контингентами учащихся: одаренные дети, социально уязвимые дети, дети, попавшие в трудные жизненные ситуации, дети-мигранты, дети-сироты, дети с особыми образовательными потребностями (аутисты, дети с синдромом дефицита внимания и гиперактивностью и др.), дети с ограниченными возможностями здоровья, дети с девиациями поведения, дети с зависимостью			
1.5	Оказание адресной помощи обучающимся			
1.6	Взаимодействие с другими специалистами в рамках психолого-медико-педагогического консилиума			
1.7	Разработка (совместно с другими специалистами) и реализация совместно с родителями (законными представителями) программ индивидуального развития ребенка			
1.8	Освоение и адекватное применение специальных технологий и методов, позволяющих проводить коррекционно-развивающую работу			
1.9	Развитие у обучающихся познавательной активности, самостоятельности, инициативы, творческих способностей, формирование гражданской позиции, способности к труду и жизни в условиях современного мира, формирование у обучающихся культуры здорового и безопасного образа жизни			
1.10	Формирование и реализация программ развития универсальных учебных действий, образцов и ценностей социального поведения, навыков поведения в мире виртуальной реальности и социальных сетях, формирование толерантности и позитивных образцов поликультурного общения			
1.11	Формирование системы регуляции поведения и деятельности обучающихся			

ПРОЕКТИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА В СООТВЕТСТВИИ С ТРЕБОВАНИЯМИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА: ОПРЕДЕЛЕНИЕ СОДЕРЖАНИЯ, СПОСОБОВ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ

Определение содержания профессионального развития педагога строится на основе обобщенных данных самодиагностики. В каждой образовательной организации проблемы в реализации требований профстандарта будут свои, но при этом следует учесть, что исходя из практического опыта большинство педагогов, имеющих большой стаж работы, успешно выполняют ряд требований:

- планирование и проведение учебных занятий; систематический анализ эффективности учебных занятий и подходов к обучению;

- организация, осуществление контроля и оценки учебных достижений, текущих и итоговых результатов освоения основной образовательной программы обучающимися;

- организация различных видов внеурочной деятельности: игровой, учебно-исследовательской, художественно-продуктивной, культурно-досуговой с учетом возможностей образовательной организации, места жительства и историко-культурного своеобразия региона; использование методов организации экскурсий, походов и экспедиций и т.п.;

- сотрудничество с другими педагогическими работниками и другими специалистами в решении воспитательных задач; использование конструктивных воспитательных усилий родителей (законных представителей) обучающихся, помощь семье в решении вопросов воспитания ребенка;

- помощь и поддержка в организации деятельности ученических органов самоуправления;

- создание, поддержание уклада, атмосферы и традиций жизни образовательной организации и др. (12).

Педагоги, успешно реализующие данные требования профстандарта, могут стать наставниками тех учителей, которые испытывают трудности в этих трудовых действиях.

В перечне требований профстандарта есть непривычные и не совсем понятные с точки зрения инструментария и способов действия по их реализации:

- оценивание образовательных результатов: формируемые в преподаваемом предмете предметные и метапредметные компетенции, а также осуществление (совместно с психологом) мониторинга личностных характеристик;

- формирование и реализация программ развития универсальных учебных действий, образцов и ценностей социального поведения, навыков поведения в мире виртуальной реальности и социальных сетях, формирование толерантности и позитивных образцов поликультурного общения;

- освоение и применение психолого-педагогических технологий (в том числе инклюзивных), необходимых для адресной работы с различными контингентами учащихся: одаренные дети, социально уязвимые дети, дети, попавшие

в трудные жизненные ситуации, дети-мигранты, дети-сироты, дети с особыми образовательными потребностями (аутисты, дети с синдромом дефицита внимания и гиперактивностью и др.), дети с ограниченными возможностями здоровья, дети с девиациями поведения, дети с зависимостью;

- разработка (совместно с другими специалистами) и реализация совместно с родителями (законными представителями) программ индивидуального развития ребенка и др. (12).

Эти позиции и ряд других, выявленных в ходе диагностики, становятся основой для проектирования программы профессионального развития педагогов. При этом важно не потерять системности в ходе совершенствования профессионализма педагогов.

Процесс профессионального развития педагога в целом состоит из двух этапов:

- формирование готовности педагога работать в соответствии с требованиями профстандарта;
- развитие профессиональных компетентностей.

Формирование готовности педагога представляет собой процесс мобилизации его скрытых ресурсов, подготовки педагога развиваться в профессиональном отношении. А компетентность педагога может проявиться только в реальной деятельности. Педагогическая компетентность характеризуется: глубоким пониманием сущности решаемых задач; хорошим знанием опыта в данной области, владением его лучшими достижениями; умением выбирать средства и способы действия, адекватные конкретным целям, обстоятельствам места и времени; чувством ответственности достигнутые результаты; способностью учиться на ошибках и вносить коррективы в процесс достижения целей (рефлексия). В целом профессионально-педагогическая компетентность – это интегральная профессионально-личностная характеристика, определяющая готовность и способность выполнять педагогические функции в соответствии с принятыми в социуме нормами, стандартами, требованиями (7).

Успешная деятельность учителя в поликультурной среде, реализация системно-деятельностного подхода в образовательной практике в соответствии с требованиями ФГОС общего образования требует от педагога владения спектром ключевых компетентностей:

в педагогической деятельности:

- способность применять современные методики и технологии организации образовательного процесса на различных уровнях образования в различных образовательных организациях;
- готовность привлекать современные технологии диагностики и оценивания качества образовательного процесса;
- способность формировать образовательную среду и применять свои способности в реализации задач инновационной образовательной политики;
- способность руководить исследовательской работой учащихся.

В научно-исследовательской деятельности:

- способность анализировать результаты научных исследований и применять их при решении конкретных образовательных и исследовательских задач;

- готовность применять индивидуальные креативные способности для оригинального решения исследовательских задач;
- готовность самостоятельно вести научное исследование с привлечением современных методов науки.

В методической деятельности:

- готовность к разработке и реализации методических моделей, методик, технологий и приемов обучения; к анализу результатов их применения в образовательных организациях различных типов;
- готовность к систематизации, обобщению и распространению методического опыта (отечественного и зарубежного).

В проектной деятельности:

- готовность к педагогическому проектированию образовательной среды, образовательных программ и индивидуальных образовательных маршрутов;
- способность проектировать формы и методы контроля качества образования, различные виды контрольно-измерительных материалов, в том числе на основе информационных технологий и применения зарубежного опыта;
- готовность проектировать новое учебное содержание, технологии и конкретные методики обучения.

Таким образом, профессионально компетентным можно считать педагога, который:

- успешно решает задачи обучения и воспитания, готовит для общества выпускника с желаемыми качествами;
- лично расположен к профессии, мотивирован к труду в ней, удовлетворён работой;
- достигает желаемых обществом результатов в развитии личности учащихся;
- использует различные способы, технологии в соответствии с образовательными потребностями обучающихся;
- осваивает нормы, эталоны профессии, достигает в ней мастерства;
- осознает перспективу, зону своего ближайшего профессионального развития, планирует и реализует ее достижение;
- социально активен в обществе, ставит на общественных обсуждениях вопросы о нуждах профессии, ее достижениях;
- готов к дифференцированной оценке своего труда в баллах, категориях, спокойно относится к участию в профессиональных испытаниях (тестах), не боится попадать в условия конкуренции образовательных услуг (7).

В настоящее время увеличивается наукоемкость педагогической практики, возрастает объем и качество исследовательской составляющей в составе практической педагогической деятельности; у педагога происходит перестройка ценностно-смысловой сферы, индивидуальной системы профессиональной работы; учителя включаются в инновационную деятельность, создают качественно новые образцы педагогической практики. В школе появился учитель-исследователь и возникает необходимость владения исследовательской компетенцией (выбор и обоснование темы, цели, объекта и предмета исследования,

гипотезы исследования; обобщение, описание и научное оформление полученных в ходе исследования результатов; формулировка выводов исследования).

Для целостного развития профессионализма педагога необходимо решить три задачи:

- построение научно-методологического фундамента педагогической деятельности, овладение современной информацией по тенденциям развития образования, обеспечение понимания современных требований к образовательному процессу; овладение новыми необходимыми умениями в соответствии с требованиями профстандарта;

- оптимальное освоение трудовых действий в области обучения, воспитательной и развивающей деятельности, реализации образовательных программ общего образования в соответствии с требованиями профстандарта;

- развитие потребности в саморазвитии, включение в творческую, инновационную, исследовательскую деятельность.

Задача обеспечения научно-методологической готовности педагога может быть решена в процессе повышения квалификации по дополнительным профессиональным образовательным программам, а также в ходе методической работы в образовательной организации при условии использования активных методов обучения:

- комментирование чтение, контекстный анализ документов, регламентирующих развитие системы образования;

- аналитическое изучение основных методологических и методических материалов, регламентирующих организацию образовательного процесса, с использование тестов, задач, проблемных ситуаций;

- семинары по изучению, осмыслению особенностей современного образования, его методологических, технологических основ;

- изучение лучших практик педагогов;

- практикумы и тренинги по освоению необходимых умений;

- стажировки в базовых образовательных организациях.

Содержание повышения квалификации педагога на данном этапе определяются на основе обобщенных данных диагностики, при этом выделяются трудовые действия, которые должны быть освоены педагогами, необходимые умения и знания (таблица 5).

Таблица 5

Матрица для определения содержания повышения квалификации педагогов образовательной организации

Трудовые функции	Трудовые действия	Необходимые умения	Необходимые знания
Общепедагогическая функция. Обучение			
Воспитательная деятельность			
Развивающая деятельность			

Трудовые функции	Трудовые действия	Необходимые умения	Необходимые знания
Педагогическая деятельность по реализации программ основного и среднего общего образования			
ИКТ-компетентность			

Проектирование освоения педагогами трудовых действий в области обучения, воспитательной и развивающей деятельности, реализации образовательных программ общего образования в соответствии с требованиями профстандарта строится на основе сетевого взаимодействия с другими образовательными организациями, методическими центрами, секциями профессиональных педагогических сообществ. На этом этапе важно обеспечить тьюторскую поддержку педагогов со стороны методических структур, лучших учителей.

Проектирование освоения педагогами тех или иных трудовых действий целесообразно строить в виде дорожной карты (таблица 6).

Таблица 6

Дорожная карта освоения педагогами образовательной организации трудовых действий в соответствии с требованиями профстандарта

Трудовая функция	Трудовое действие	ФИО педагогов	Формат освоения трудового действия	Сроки	Тьютор
Общепедагогическая функция. Обучение	Объективная оценка знаний обучающихся на основе тестирования и других методов контроля в соответствии с реальными учебными возможностями детей	Иванова Н.И. Петрова Н.Г Васильчикова Т.К.	Стажировка по изучению ШСО-КО в МБОУ СОШ _____	сентябрь - октябрь	Зам. директора МБОУ СОШ _____
			Участие в семинаре-практикуме на базе методического центра	сентябрь - октябрь	методист
			Разработка модели и инструментария оценки знаний обучающихся соответствии с реальными учебными возможностями детей	октябрь	зам. директора, руководитель МО

Трудовая функция	Трудовое действие	ФИО педагогов	Формат освоения трудового действия	Сроки	Тьютор
			Обсуждение проекта модели оценки в муниципальной творческой группе (МТГ) педагогов, его доработка	ноябрь	Зам. директора, руководитель МО
			Практическая реализация проекта, его анализ и экспертиза	ноябрь - декабрь	Методист, руководитель МТГ
			Обсуждение практических проблем реализации трудового действия, взаимодействие педагогов	декабрь	Методист, руководитель МТГ
			Обобщение работы педагогов, подготовка рекомендаций для коллег, дидактических материалов	январь - февраль	Зам. директора, руководитель МО
			Презентация опыта педагогов на родительских собраниях, общешкольных и муниципальных мероприятиях	Февраль, март	Зам. директора, руководитель МО, члены органов ГОУ

Освоение трудовых действий педагогами строится по схеме:

- изучение практики реализации трудовых действий в других образовательных организациях (стажировки, изучение видеозаписей, семинары успешных практиков);
- проектирование реализации трудового действия учителей в образовательной организации;
- обсуждение проекта с коллегами, его доработка;
- реализация проекта, проведение внешней экспертизы;

- самоанализ практики, изучение экспертного заключения и рекомендаций;
- представление материалов практики для диссеминации, обсуждения в творческих группах, методических мероприятиях;
- совершенствование трудового действия в практике работы учителя.

Успешное освоение трудового действия позволит педагогу самому стать тьютором для своих коллег, что обеспечит каскадное распространение опыта и повышение профессионального мастерства педагогов.

Дальнейшее развитие потребности педагога в саморазвитии осуществляется в ходе индивидуального сопровождения, включения его в творческую, инновационную, исследовательскую деятельность через работу во временных творческих коллективах, школах исследователей, временных научно-исследовательских коллективах, проектных командах, лабораториях, кафедрах, экспертных советах образовательной организации или в региональных и муниципальных учительских клубах, ассоциациях, методологических семинарах, консалтинговых центрах, невидимых колледжах.

На этом этапе педагог осваивает исследовательские компетенции, становится социально активен в профессиональном сообществе, что способствует развитию мастерства учителя, росту свободы и ответственности педагога за результаты своего труда.

ПРОЕКТИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ СЕТЕВОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ ОБЩЕГО И ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

При введении профстандарта педагога система методической работы в образовательной организации должна претерпеть значительные изменения. Методическая работа представляет собой систему взаимосвязанных мер, действий и мероприятий, направленных на всестороннее повышение квалификации и профессионального мастерства педагогов, на развитие творческого потенциала педагогического коллектива, а, в конечном счете, на совершенствование образовательного процесса, достижение качества образования (4). Методическая работа решает задачи кадрового, концептуального, программно-методического обеспечения организации жизнедеятельности образовательной организации.

Методическая работа в образовательной организации в условиях введения профстандарта педагога выполняет ряд функций-задач:

- осмысление значения, роли, содержания профстандарта педагога. Результатом осуществления этой функции должно стать точное понимание всеми педагогами сути профстандарта и своих трудовых функций;

- освоение педагогами новых трудовых действий, овладение новыми умениями и совершенствование процессуального арсенала каждого педагога в соответствии с требованиями. Результатом решения этой задачи является повышение научного и методического уровня образовательного процесса, рост профессионального мастерства педагогов;

- внедрение лучшего опыта в практику. Результатом этой работы является интеграция лучшего опыта в образовательную систему, профессиональное развитие педагогов образовательной организации;

- диссеминация и изучение лучшего опыта в муниципальной (региональной) системе образования. Результатом данного процесса становится развитие образовательных систем всех уровней.

Развитие методической работы связано с консолидацией, сплочением педагогического коллектива; совместным преодолением затруднений в педагогической деятельности педагогов на основе обмена педагогическими находками, взаимообучения, наставничества; стимулированием массового педагогического творчества и инициативы педагогов.

Основой профессиональных умений педагога являются его профессионально-личностные качества. В связи с этим в ходе методической работы необходимо обеспечить:

- совершенствование, обогащение знаний педагогов (предметные, методические, дидактические, воспитательные, психологические, этические, общекультурные и др.);

- развитие мировоззрения, профессионально-ценностных ориентаций, убеждений педагогов;

- развитие мотивов творческой профессиональной деятельности;

- развитие педагогического мышления учителя (системность, комплексность, конкретность, чувство меры, гибкость, мобильность и т.д.);
- развитие профессиональных навыков, педагогической техники, исполнительского мастерства (техники вербальной и невербальной коммуникации, общения со школьниками, навыки применения различных средств обучения и воспитания);
- развитие культуры эмоций и волевых проявлений педагога, саморегуляции его деятельности;
- развитие готовности к профессиональному самосовершенствованию, работе над собой (4).

Первый этап проектирования методической работы в образовательной организации заключается в определении содержания: что изучать, какие умения, трудовые действия освоить. Содержание строится в виде программы или перечня вопросов на основе диагностики затруднений педагогов.

На втором этапе проектирования определяются формы методической работы. На этом этапе важно привлечь педагогов к проектированию форм, с помощью которых они бы хотели овладеть выявленным в результате анализа содержанием методической работы. Примерное проектирование методической работы по освоению педагогами образовательной организации профессионального стандарта представлено в таблице 7.

Таблица 7

Примерный план методической работы по освоению педагогами требований профстандарта

Этап	Содержание	Формы, виды объединений педагогов	Сроки	Ответственные	Партнеры
Информационный	- социокультурная ситуация в России; - тенденции современного образования	установочная лекция	сентябрь	зам. директора	ИПК, методический центр
	- стандартизация образования в России; - требования профстандарта педагога; - реализация системно-деятельностного подхода в образовательной практике	проблемная лекция, групповая и межгрупповая дискуссия	сентябрь	зам. директора, руководители МО	ИПК, методический центр
	- нормативные основы педагогической деятельности	семинар	сентябрь	зам. директора, руко-	ИПК, методиче-

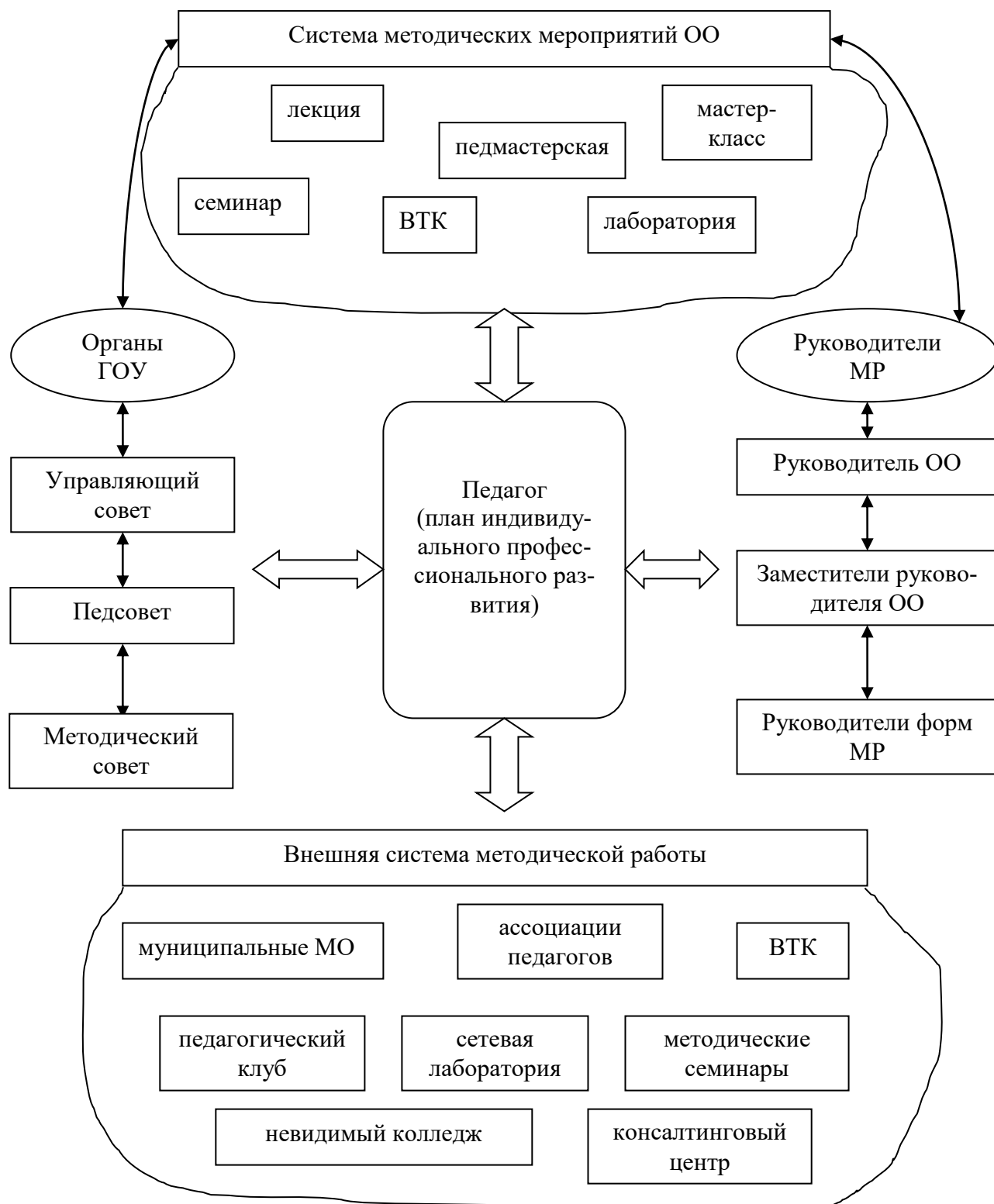
Этап	Содержание	Формы, виды объединений педагогов	Сроки	Ответственные	Партнеры
	сти; - нормативные и инструктивные документы, регламентирующие педагогическую деятельность	практикум, групповая дискуссия		водители МО	ский центр
	- закономерности функционирования образовательных систем; - основные закономерности личностного развития	лекции, семинары	октябрь	зам. директора, руководители МО	педвуз, ИПК, методический центр
Технологический	- овладение необходимыми умениями в соответствии с требованиями профстандарта по результатам диагностики	Школа профессионального мастерства, педагогическая студия, педагогическая мастерская, мастер-классы, временные творческие коллективы, фокус-группы, лаборатории	ноябрь - март	зам. директора, руководители МО, руководители ВТК	ИПК, методический центр, другие ОО, муниципальные МО, ассоциации учителей, консалтинговый центр, невидимые колледжи
	- овладение (совершенствование) трудовыми действиями педагогами на основе индивидуальной программы по результатам диагностики				

Этап	Содержание	Формы, виды объединений педагогов	Сроки	Ответственные	Партнеры
Рефлексивный	<ul style="list-style-type: none"> - взаимоаудит овладения педагогами трудовыми действиями; - самодиагностика результатов профессионального развития; - групповые дискуссии по проблемным вопросам; - коррекция индивидуального профессионального развития и плана методической работы 	<ul style="list-style-type: none"> тренинги, психолого-педагогический консилиум, групповая рефлексия 	апрель	зам. директора, руководители МО, руководители ВТК	внешние эксперты

Организационная структура методической работы в образовательной организации строится с учетом потребностей педагогов и проблем развития образовательной системы. Субъектами методической работы выступают: педагоги, руководитель образовательной организации и все его заместители, избранные руководители, формальные и неформальные лидеры всех форм методической работы: руководители психолого-педагогических семинаров, стажерских площадок, школ профмастерства, педмастерских; руководители методических объединений, кафедр, лабораторий, исследовательских школ, проектных групп, временных творческих коллективов; лидеры творческих микрогрупп; организаторы педагогически студий, клубов, ассоциаций; сетевые методисты (8). Для каждого субъекта методической работы должен быть определен функционал: функциональные обязанности; полномочия, необходимые для выполнения обязанностей; ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей.

Субъектами управления профессиональным ростом учителя могут быть индивидуальными и коллективными (органы государственно-общественного управления образовательной организацией) (схема 1). Делегирование управленческих функций методической работы руководителем организации своим заместителям, а ими – руководителям, формальным и неформальным лидерам профессиональных объединений и иных форм методической работы обеспечивает функционирование прямых и обратных связей. Наделение лидеров форм методической работы полномочиями по решению ряда вопросов наряду с иерархическими связями создает систему координационных связей, включающих педагога в систему взаимодействия по своему собственному выбору.

Организационная модель методической работы в образовательной организации



В данной модели (схема 1) персональный состав форм методической работы формируется на основе выбора педагогов в соответствии с их личностным планом профессионального развития. Для этого необходимо создать условия, в которых педагог определяет свои потребности и затруднения, ставит цели своего профессионального развития, проектирует свое самообразование, определяет те виды помощи, которые ему необходимы. Работа по сопровождению педагога дает возможность сделать его активным субъектом методической работы.

Задача руководителей методической работой всех уровней заключается в сопровождении педагогов в их развитии, консультировании; организации форм методической работы в соответствии с запросами педагогов, согласовании содержания и координации деятельности профессиональных объединений педагогов.

При организации методической работы в образовательной организации не следует забывать о необходимости руководителей непосредственно участвовать в различных методических мероприятиях и демонстрировать образцы эффективных педагогических практик.

Для эффективной работы системы методической работы необходимо обеспечить стимулирование и мотивацию потребности педагогов в своем профессиональном развитии. Администрации образовательной организации следует выявить мотивы, побуждающие педагогов заниматься своим профессиональным ростом: мотив самоутверждения, достижения социального успеха, общественного признания; мотив стабильности, защищенности; мотив достижения самостоятельности; мотив реализации себя как творческой личности в коллективе; мотив саморазвития, удовлетворения интереса в приобретении новой информации; мотив в повышении зарплаты (8). При этом следует помнить, что у педагогов материальные мотивы, как правило, занимают подчиненное положение по отношению к моральным мотивам. В связи с этим публичное представление опыта педагогов на муниципальных мероприятиях, в СМИ, конкурсах обеспечивает общественное признание и стимулирует профессиональное развитие.

Система методической работы образовательной организации должна предусматривать формы поощрения потребности педагога в своем профессиональном развитии. Этот список форм поощрения должен быть хорошо известен педагогам. Выбор формы поощрения педагога исходит из изучения потребностей, ожиданий, особенностей личности конкретного педагога, который достоин поощрения. Полезно администрации образовательной организации заполнить матрицу поощрений педагогов, в которой отмечать реакцию учителя на поощрение (таблица 8). Эта работа позволит максимально использовать поощрительные формы в качестве инструмента профессионального развития педагога

Поощрение педагогов за активность в методической работе

№	ФИО педагога	Формы поощрения								
		Денежная премия	Публичная похвала	Благодарность в приказе	Ценный подарок	Помещение фотографии на стенд	Награждение почетной грамотой	Отгул	Удобное расписание уроков	Направление на курсы
1										
2										
3										

Формы поощрения потребности педагога в своем профессиональном росте

1. Денежная премия.
2. Публичная похвала в докладе или выступлении на собрании, представительном совещании, конференции.
3. Выделение бесплатной туристической путевки или путевки в дом отдыха.
4. Благодарность в приказе.
5. Ценный подарок.
6. Помещение фотографии на стенд (лучшие учителя, учителя-новаторы школы).
7. Награждение почетной грамотой главы администрации, губернатора, органа образования.
8. Отгул.
9. Предоставление максимально удобного для учителя расписания уроков.
10. Направление на различные представительные съезды, конференции.
11. Направление в столицу или областной центр на престижные курсы переподготовки и повышения квалификации.
12. Включение в состав жюри конкурсов, в экспертные советы, привлечение к рецензированию документов, разработок, программ и т.п.
13. Предоставление специальных (оплачиваемых) часов на методическую работу.
14. Организация персональной выставки творческих работ учителя.
15. Предоставление творческого отпуска в каникулярное время.
16. Предоставление дополнительных дней к отпуску.

17. Предоставление учителю функций методиста: приглашение его со стороны ИМЦ, ИПК в качестве лектора при проведении курсовой подготовки и семинаров различного уровня, открытых уроков в форме мастер-класса с целью повышения квалификации других учителей (это обязательно дополнительно оплачиваемая работа).

18. Доброжелательный предметный разговор с позитивной оценкой конкретной работы, выражение личной благодарности.

19. Похвала, высказанная после посещения урока («Я Вас поздравляю!», «Я Вам аплодирую!», «Я за Вас очень рада!», «Я была в восторге!», «Я счастлива, что у меня такие учителя, как Вы!», «Я горжусь Вами» и т.п.). 20. Повышение самостоятельности (расширение полномочий).

21. Перевод в режим самоконтроля.

22. Предоставление учителю возможности рассказать о своем личном опыте методической работы, организации своего профессионального роста перед коллегами своей и других школ, на конференции, в печати; издание брошюры с изложением этого прогрессивного опыта, одобренного каким-то органом (советом, кафедрой, экспертным заключением ученых и т.п.). Эту форму следует использовать без ограничений и столько, сколько будет разного опыта, достойного для культивирования в учительской среде.

23. Представление к почетному знаку, к почетному званию «Заслуженный учитель» и т.п.

24. Проведение конкурса «Общественное призвание» (8).

ОРГАНИЗАЦИЯ СОПРОВОЖДЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

С позиции профстандарта деятельность успешного педагога основана на готовности к переменам, мобильности, способности к нестандартным трудовым действиям, ответственности и самостоятельности в принятии решений. В связи с этим профессиональное развитие педагога предусматривает систематическое подкрепление, усовершенствование и расширение спектра знаний, развитие личных качеств, необходимых для освоения новых профессиональных знаний, навыков и выполнения обязанностей на протяжении всей трудовой деятельности (1).

Для обеспечения условий для профессионально-личностного развития педагогов необходима специальная служба сопровождения. Данная служба в образовательной организации может быть сформирована специально или ее функции могут выполнять руководители всех методических форм, педагоги-психологи. Служба сопровождения педагогов (далее – ССП) создает особый тип отношений, основанных на взаимодействии и кооперации. ССП обеспечивает реализацию права педагога на самоопределение, свободу выбора индивидуальной программы профессионального роста и удовлетворение индивидуальных образовательных потребностей.

ССП осуществляет следующие основные функции:

1) информационные:

- информирует педагогов о новых направлениях развития региональной (муниципальной) системы образования

- информирование педагогов об образовательных мероприятиях и событиях, в которых они могут принять участие (семинары, конференции, конкурсы, проекты и т.д.);

2) аналитические:

- проводит мониторинг профессиональных и информационных потребностей педагогов на основе анализа планов индивидуального развития;

- обобщает информацию и анализирует научно-методическую работу педагогов;

- выявляет затруднения педагогов дидактического, методического и психологического характера;

- систематизирует содержательную информацию о прохождении педагогами курсов повышения квалификации;

3) организационные:

- создает ресурсно-информационные карты построения индивидуальных образовательных маршрутов педагогов;

- оказывает помощь при построении педагогами планов индивидуального профессионального развития;

- организует взаимодействие педагогов со специалистами других образовательных организаций с целью их профессионально-личностного развития;

- осуществляет взаимодействие с центрами дополнительного профессионального образования, консалтинговыми центрами;
- проводит рефлексивные методологические семинары совместно с психологами для выявления затруднений педагогов в профессиональной деятельности и личностном развитии;
- организует супервизию в процессе развития профессиональных компетентностей педагогов;
- формирует банк данных передового педагогического опыта;
- обеспечивает экспертизу материалов педагогов;
- содействует в публичном представлении результатов и достижений профессиональной деятельности (публикация статей, проведение мастер-классов, направление на семинары и конференции, размещение материалов в интернете и т.д.);
- ходатайствует перед руководством о стимулировании профессиональных педагогических достижений.

Работа службы сопровождения педагогов строится на основе положения в соответствии с разработанным планом по основным функциональным направлениям деятельности.

Одной из основных задач ССП является разработка педагогами плана профессионального развития. Целесообразно в структуре плана выделить аналитическую, прогностическую и рефлексивные части.

В аналитической части педагог оценивает свои профессиональные планы и устремления, выявляет имеющиеся профессиональные способности и резервы, анализирует свой профессиональный опыт и выявляет проблемы. Для диагностики затруднений педагогов используются аналитические таблицы на основе требований профстандарта (см. приложение 3). В план может быть внесена оценка уровня владения трудовыми функциями для последующего сравнения с результатами диагностики.

В прогностической части плана педагог проектирует профессиональное будущее на основе соотношения с требованиями профстандарта. Эту часть плана можно построить из двух частей. В первой части определить основные позиции изменений в профессиональной деятельности:

- определение новых профессиональных задач;
- включение новых трудовых действий;
- освоение новых технологий, методов, приемов;
- изменение мотивационных установок: 1) что должно измениться в образовательной деятельности; 2) какие новые результаты необходимо получить;
- какие личностные качества мне необходимо развивать;
- какие навыки профессионального общения мне необходимо развивать;
- какова моя миссия как педагога.

Во второй части строится матрица необходимых изменений на основе диагностики соответствия с требованиями профстандарта.

Рефлексивный раздел нацелен на осмысление педагогов своих достижений в своем профессиональном развитии, самооценку разработанных мето-

дических материалов и конкретизацию тех затруднений, которые еще не устранены.

План профессионального развития разрабатывается педагогом при непосредственной помощи со стороны членов службы сопровождения педагогов. Данный план может стать структурным компонентом портфолио педагога, который отражает процесс профессионального развития в виде документов, подтверждающих достижение запланированного результата. План создает условия, в которых педагог приобретает привычку саморазвития, строит осознанное, направленное повышение квалификации.

В приложении 4 представлена примерная схема плана индивидуального развития педагога.

ЛИТЕРАТУРА

1. Василевская, Е.В. Профессиональное развитие педагога в условиях ФГОС ООО и его методическое сопровождение [Текст] / Е.В. Василевская // Журнал руководителя управления образованием. 2015. - № 4. - С. 69 – 73.
2. Губанова, Е.В. Профессиональный стандарт педагога: аспекты введения и реализации [Текст] / Е.В. Губанова, А.А. Якушкина // Справочник заместителя директора школы. – 2014. – № 12. – С. 44 – 52.
3. Ломов, А.И. Должностные инструкции, учитывающие требования профессионального стандарта педагога [Текст] / А.И. Ломов // Практика административной работы в школе. – 2014. – № 5. – С. 5 – 19.
4. Моисеев, А.М. Методическая работа: от «А» до «Я» [Текст] / А.М. Моисеев // Практика административной работы в школе. – 2014. – № 5. – С. 50 – 60.
5. Нечаев, М.П. Педагогическая самооценка уровня соответствия требованиям профессионального стандарта [Текст] / М.П. Нечаев // Управление современной школой. Завуч. – 2015. – № 2. – С. 16 – 24.
6. Осипцова, Ж.П. Правовые основы разработки и внедрения профессионального стандарта педагога [Текст] / Ж.П. Осипцова // Нормативные документы образовательного учреждения. – 2014. – № 5. – С. 47 – 52.
7. Пивоваров, А.А. Учитель: от модели специалиста к образу профессионала [Текст] / А.А. Пивоваров // Народное образование. – 2015. – № 4. – С. 62 – 70.
8. Поташник, М.М. Построение системы управления профессиональным ростом учителя [Текст] / М.М. Поташник // Управление современной школой. Завуч. – 2014. – № 8. – С. 102 – 128.
9. Приказ Минтруда России от 18 октября 2013 года № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)».
10. Профессиональный стандарт педагога (Концепция и содержание) [Интернет-ресурс] // минобрнауки.рф.
11. Самооценка ИКТ-компетентности педагога [Текст] // Справочник заместителя директора школы. – 2015. – № 7. – С. 89 – 94.
12. Фещенко, Т.С. Работа с учителем, или как нам реализовать профессиональный стандарт педагога и ФГОС общего образования [Текст] / Т.С. Фещенко // Управление современной школой. Завуч. – 2014. – № 8. – С. 89 – 101.
13. Ямбург, Е.А. Что принесет новый профессиональный стандарт педагога? [Текст] / Е.А. Ямбург. – М.: Просвещение, 2014. – 175 с.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	2
Организация работы в образовательной организации по развитию педагогических кадров в соответствии с требованиями профессионального стандарта на основе социального взаимодействия	4
Нормативно-правовые основы применения профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального, общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»	8
Изучение профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального, общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»	15
Диагностика готовности педагогов к деятельности в соответствии с требованиями профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального, общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»	23
Проектирование профессионального развития педагога в соответствии с требованиями профессионального стандарта: определение содержания, способов повышения квалификации	25
Проектирование системы методической работы в образовательной организации с использованием сетевого взаимодействия с образовательными организациями общего и дополнительного профессионального образования	32
Организация сопровождения индивидуального профессионального развития педагогов образовательной организации	40
Литература	43
Приложение 1. Правовые основы разработки и внедрения профессионального стандарта педагога	45
Приложение 2. Примерная должностная инструкция учителя. Примерная должностная инструкция воспитателя	46
Приложение 3. Педагогическая самооценка уровня соответствия требованиям профессионального стандарта	61
Приложение 4. Примерная схема плана индивидуального развития педагога	72