

Государственное автономное образовательное учреждение
дополнительного профессионального образования Свердловской области
«Институт развития образования»

**Профессиональный стандарт педагога
и процесс аттестации кадров: возможности,
ограничения, риски**

Методические рекомендации

Екатеринбург
2019

ББК 74.202.8я 81

П 84

*Утверждено Научно-методическим советом ГАОУ ДПО СО «ИРО»,
протокол № 10 от 28.06.2019 г.*

П 84 **Профессиональный стандарт педагога и процесс аттестации: возможности, ограничения, риски:** методические рекомендации / Государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования Свердловской области «Институт развития образования»; сост. М. Л. Жигулина, И. А. Тарасова, Н. А. Степанова. – Екатеринбург: ГАОУ ДПО СО «ИРО», 2019. – 80 с.

© ГАОУ ДПО СО «Институт
развития образования», 2019

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	4
1. Профессиональный стандарт педагога: актуальность, содержание, рекомендации по внедрению	8
2. Аттестация педагогических работников с учетом профстандарта	20
Список литературы.....	30
Приложения	32

ВВЕДЕНИЕ

Качество работы учителя признано сегодня во всем мире одним из определяющих факторов качества образования обучающихся, эффективности образовательных организаций и систем.

В течение последних трех десятков лет международные и национальные исследования сфокусированы на изучении того, какой вклад в образовательные достижения ученика способен внести учитель.¹ В национальных образовательных системах и школах растет число исследований условий, обеспечивающих высокое качество учительского корпуса, непрерывный рост профессионализма, включая анализ лучших практик в этой области.²

Результаты проведенных исследований³ показывают, что достижения образовательных систем во многом зависят от того, удастся ли сформулировать четкие требования к учителям, подготовить и привлечь в школу лучшие кадры, мотивировать их к эффективной работе и создать условия для профессионального развития, обеспечить соответствие квалификации педагогов потребностям учащихся.

Закономерно, что задачи совершенствования учительского корпуса и повышения социального статуса учителей стали приоритетами государственной образовательной политики в начале XXI в., которая включала три основных типа мер: стимулирование учителей, изменение существенных условий их профессиональной деятельности (включая оплату труда) и изменение системы подготовки и повышения квалификации учителей.

¹ *Hanushek E.A.* Teacher quality / E.A. Hanushek, S. Rivkin // E.A. Hanushek, F. Welch (eds). *Handb. of the economics of education*. Amsterdam, The Netherlands: North-Holland, 2006. P. 1051–1078; *Ladd H.* Teacher effects: What do we know? / H. Ladd // *Teacher quality: Broadening the debate* / G. Duncan [et al.]. Evanston, IL: Northwestern Univ., 2008. P. 3–26; *Nye B.* How large are teacher effects? / B. Nye, S. Konstantopoulos, L.V. Heges // *Educational evaluation a. policy analysis*. 2004. Vol. 26. P. 237–257; *Rivkin S.* Teachers, schools, and academic achievement / S. Rivkin, E.A. Hanushek, J.A. Kain // *Econometrica*. 2005. Vol. 73. March. P. 417–458; *Rockoff J.* The impact of individual teachers on student achievement: Evidence from panel data / J. Rockoff // *American economic rev.* 2004. Vol. 94. P. 247–252.

² OECD *Creating Effective Teaching and Learning Environments First Results from TALIS*. OECD Publishing, 2009; *A. Schleicher* (ed.). *Preparing teachers and developing school leaders for the 21st century: Lessons from around the world* [Electronic resource]. OECD Publishing, 2012; *Building a high-quality teaching profession: Lessons from around the world: Background rep. for the Intern. Summit on the Teaching Profession*. OECD Publishing, 2011; *Catching up: Learning from the best school systems in East Asia*. Grattan Inst. Rep. № 2012-3. Febr. 2012.

³ Вопросы, касающиеся учителей, включены в такие широкомасштабные исследования учебных достижений, как TIMSS (Trendin Mathematics and Science Study), PIRLS (Progress in International Reading Literacy Study) и PISA (Programme for International Student Assessment; богатейший аналитический материал существующих мониторингов позволяет анализировать связь между учительскими характеристиками и достижениями учащихся как на национальном, так и на международном уровнях.

Отправной точкой можно считать введенное с 2006 г. в рамках Приоритетного национального проекта «Образование» денежное поощрение лучших учителей за высокие достижения в педагогической деятельности, получившие общественное признание.⁴

С 2007 г. в регионах в составе комплексных проектов модернизации образования начинают вводить новую систему оплаты труда учителей. В 2010г. утверждаются новый Порядок аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений,⁵ в 2014 г. утрачивает силу и утверждается Порядок проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность⁶ и новые квалификационные требования к педагогическим работникам⁷.

С 2011 по 2013 г. реализуются проекты модернизации региональных систем общего образования (далее — МРСОО), ключевыми целями которых стали повышение заработной платы учителей (педагогических работников общеобразовательных организаций), а также завершение перехода на новую систему оплаты труда и аттестации, поддержка молодых учителей.

В 2012 г. президентом РФ ставится задача доведения средней заработной платы педагогических работников образовательных учреждений общего образования до средней заработной платы в соответствующем регионе⁸. Эта норма вскоре закрепляется в Федеральном законе от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»⁹.

С 2013 г. происходит переход на эффективный контракт с педагогическими работниками образовательных организаций¹⁰. В том же году утверждает-

⁴ О денежном поощрении лучших учителей: указ Президента РФ от 06.04.2006 № 324 // Собр. законодательства РФ. 2006. № 15. Ст. 1582.

⁵ О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений: приказ Минобрнауки России от 24.03.2010 № 209 // Гарант.ру [Электронный ресурс]: инф.-прав. портал. URL: <http://base.garant.ru/198112/> (дата обращения: 06.06.2016).

⁶ Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность: приказ Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276 // Гарант.ру [Электронный ресурс]: инф.-прав. портал. URL: http://base.garant.ru/70662982/#block_3 (дата обращения: 06.06.2016).

⁷ Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих: приказ Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761н // КонсультантПлюс [Электронный ресурс]: справ.-прав. система. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_105703 (дата обращения: 06.06.2016).

⁸ О мероприятиях по реализации государственной социальной политики: указ Президента РФ от 07.05.2012 № 597 // Гарант.ру [Электронный ресурс]: инф.-прав. портал. URL: <http://base.garant.ru/70170950/#help> (дата обращения: 06.06.2016).

⁹ Об образовании в Российской Федерации: федер. закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ // КонсультантПлюс [Электронный ресурс]: справ.-прав. система. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174 (дата обращения: 06.06.2016).

¹⁰ Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «План мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффектив-

ся профессиональный стандарт педагога¹¹, который должен применяться 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 1 января 2017 г.

С 2014 г. реализуется проект модернизации педагогического образования.

В 2016 г. на повестку дня вышла задача формирования национальной системы учительского роста¹².

Как видно, интенсивность принятия новых документов и реализации проектов, направленных на повышение качества учительского корпуса, в последнее десятилетие была очень высока, что подтверждает важность и масштабность стоящих перед системой образования задач.

Таким образом, в последние годы в России проблеме качества преподавательского корпуса уделяется особое внимание. Был предпринят комплекс кардинальных мер по ее улучшению: от повышения заработной платы до разработки новых нормативных актов, регламентирующих работу учителя. В частности, заработная плата преподавателей была поднята до уровня средней по экономике региона, совершен переход на новую систему оплаты труда, разработаны и внедрены новые программы подготовки учителей и профессиональный стандарт педагога.

Но еще многое предстоит сделать для того, чтобы соединить педагогическое образование и профессиональное развитие, аттестацию и продвижение по карьерной лестнице.

Задача системы образования состоит в том, чтобы подготовить всех учителей, а не только некоторых из них, к эффективному обучению детей в XXI в. Для этого необходимо переосмыслить подходы к решению многих вопросов: как оптимизировать контингент, из которого рекрутируются потенциальные учителя; как выстроить систему подбора кадров и методы комплектования штатов; каково должно быть образование, которое получают педагоги-новички, прежде чем приступают к работе, как знакомить их с должностными обязанностями и как затем контролировать их исполнение; как сделать эффективными системы переподготовки и поддержки кадров; как организовать систему вознаграждения; как помочь учителям, столкнувшимся с трудностями в работе, их

ности образования и науки»): распоряжение Правительства РФ от 30.04.2014 № 722-р // Собр. законодательства РФ. 2014. № 19. Ст. 2469.

¹¹ Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»: приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18.10.2013 № 544н // Гарант.ру [Электронный ресурс]: инф.-прав. портал. URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70435556/#review> (дата обращения: 06.06.2016).

¹² Перечень поручений по итогам заседания Государственного совета по вопросам совершенствования системы общего образования, состоявшегося 23 декабря 2015 года // Президент России [Электронный ресурс] / Администрация Президента России. URL: <http://kremlin.ru/events/state-council/51143> (дата обращения: 06.06.2016).

преодолеть, а учителям с наилучшими результатами предоставить возможность расширить сферу полномочий и занять более высокое положение.

С 01.01.2017 года в России начал действовать профессиональный стандарт педагога (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель); педагога-психолога (психолог в сфере образования); педагога дополнительного образования детей и взрослых; педагога профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования), на основании которого устанавливаются требования к уровню образования, квалификации и опыту работы сотрудников образовательных учреждений. Кроме того, регламентируются характеристики содержания деятельности учителей, воспитателей, преподавателей дополнительного образования.

Профессиональные стандарты вводятся для того, чтобы актуализировать требования к работникам, претендующим на ту или иную должность, и привести профессиональное образование в соответствие с реальной ситуацией на рынке труда.

Однако система Профстандартов пока еще нова, формулировки вводимых в действие положений законодательства сложны, а подзаконные акты, которые могли бы внести ясность относительно применения указанных правил, находятся на стадии проектов. Чтобы облегчить организациям переход на работу по Профстандартам, Минтруд подготовил ответы на вопросы, наиболее часто возникающие у работодателей (см. Письмо Минтруда России от 04.04.2016 № 14-0/10/В-2253). Разъяснения, проекты нормативных актов и иная информация, касающаяся внедрения Профстандартов, опубликованы на сайтах Минтруда (profstandart.rosmintrud.ru) и подведомственного ему Научно-исследовательского института труда и социального страхования (vet-bc.ru).

Каковы действия образовательной организации по введению профессионального стандарта? Как использовать и возможно ли использовать требования профессионального стандарта в аттестации педагога? Данные методические рекомендации помогут найти ответы на эти вопросы.

1. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ ПЕДАГОГА: АКТУАЛЬНОСТЬ, СОДЕРЖАНИЕ, РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ВНЕДРЕНИЮ

Современные представления о качественном преподавании любого предмета в школе опираются на модель умений XXI в., которыми должен овладеть ученик за время обучения, в том числе и с помощью учителя¹³. Эта модель существенно трансформирует роль учителя и предъявляет высокие требования к его профессиональным компетенциям. В ряде стран она уже реализована в новых национальных образовательных стандартах, в системе подготовки педагогов и в новой организации процессов учения и преподавания.

Одна из самых успешных систем образования, сингапурская, ставит на первый план формирование у учеников мыслительных навыков высокого порядка, умение решать проблемы и, кардинально изменив образовательный стандарт и структуру учебных заданий, обращается в первую очередь к способности учеников любого возраста мыслить, а не нагружает, как было в традиции, память. В тестах PISA происходит перенос фокуса с базовых на все более тонкие ключевые компетенции. Если PISA-2012 была ориентирована на проверку умений решать проблемы, то PISA-2015 уже проверяла умение школьников сотрудничать, работать в партнерстве.

По-прежнему на первом плане в современных системах образования находится формирование у школьников умения учиться и самостоятельно строить образовательную траекторию, т.е. ставить и корректировать учебные цели, контролировать свои достижения, находить нужную информацию и помощь в своем окружении. Отечественное образование не является исключением: умение учиться рассматривается Федеральными государственными образовательными стандартами общего образования как ключевое.

Новые требования к результатам образования, безусловно, отражаются на понимании того, какое преподавание является эффективным и какими компетенциями должен обладать эффективный учитель.

Наиболее часто в литературе отмечается связь между вербальными и когнитивными способностями учителей и достижениями учащихся¹⁴. Ряд исследований показал, что учитель, который может готовить учеников для будущего, сегодня должен по крайней мере обладать теми же умениями, что и школьник XXI в.: умением мыслить и действовать самостоятельно, быть аналитиком и исследователем, владеть социальными навыками, чтобы строить партнерские отношения со своим окружением (учениками и коллегами).

В аналитическом обзоре, подготовленном Центром образовательной статистики и оценки (Centre for Education Statistics and Evaluation) для министер-

¹³ Российские учителя в свете исследовательских данных [Текст] : кол. моногр. / М. Л. Агранович и др. ; Нац. исслед. ун-т – Высшая школа экономики, Ин-т образования ; отв. ред. И. Д. Фрумин, В. А. Болотов, С. Г. Косарецкий, М. Карной. – М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2016.

¹⁴ Там же. С. 113.

ства образования Австралии в 2013 г.,¹⁵ авторы выделили некоторые обязательные элементы преподавания высокого качества. В целом деятельность учителя описана как «сильное преподавание, продвигающее обучение». Одной из его составляющих является отличное знание учителем своего предмета.

К числу основных профессиональных умений учителя относится также умение управлять классом. Об этом свидетельствуют разнообразные исследования, показавшие, что качество управления классом сказывается:

- на результатах учащихся;
- доле других новых учителей в школе;
- уровне стресса у учителей;
- поведении неблагополучных учеников.¹⁶

Наконец, к ключевым умениям учителей исследователи отнесли умения использовать данные оценивания. Исследования показали, что результаты учащихся выросли вдвое против ожидаемых, когда учителя использовали оценочные данные именно с формирующей целью (применяющих приемы формирующего оценивания), причем больше всего выигрывали слабые ученики.

Стержнем, создающим прочные основания для всех элементов системы эффективного преподавания и обучения, являются рамки профессиональных стандартов, которые рассматриваются как основа для организации достоверных и квалифицированных наблюдений в классе, которые являются ключевой процедурой в системе оценки качества учителей. Ясное и конкретное описание, какими знаниями должен обладать и что должен уметь делать каждый в своей предметной области, становится ориентиром, связывающим в единое целое подготовку учителя, его аттестацию, непрерывную оценку качества преподавания и профессиональное развитие.

Разработка и внедрение профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» (далее – профстандарт педагога) – одно из приоритетных направлений Комплексной программы повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций¹⁷ на 2015–2020 гг. (далее – Комплексная программа), которая призвана объединить основные задачи в области повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций, закрепленные в принятых ранее программно-целевых документах: государственной программе Российской Федерации «Развитие образования» на 2013–2020 гг., государственной программе Российской Федерации

¹⁵ Российские учителя в свете исследовательских данных [Текст] : кол. моногр. / М. Л. Агранович и др. ; Нац. исслед. ун-т – Высшая школа экономики, Ин-т образования ; отв. ред. И. Д. Фрумин, В. А. Болотов, С. Г. Косарецкий, М. Карной. — М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2016. – С. 113.

¹⁶ Там же. С. 113.

¹⁷ Программа утверждена заместителем Председателя Правительства Российской Федерации О. Г. Голодец 28 мая 2014 г. № 3241п-П8.

«Экономическое развитие и инновационная экономика», Федеральной целевой программе развития образования на 2011–2015 гг.

Профессиональный стандарт педагога – это сложный регулятор большого числа вопросов педагогической работы: трудоустройства педагогов, определения его должностных обязанностей, аттестации, оценки труда, оплаты труда и т.д.

В соответствии с Комплексной программой внедрение профстандарта педагога должно не просто повысить эффективность работы педагога, но создать принципиально новые механизмы модернизации педагогического образования и организации профессиональной деятельности педагога с опорой на профессиональный стандарт.

Почему потребовалось вводить профессиональные стандарты педагогической деятельности?

По сравнению с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих (ЕКС), профстандарты – это более современная и подробная модель описания квалификационной характеристики, которая представляет собой сочетание требований к уровню знаний работника, его умениям, профессиональным навыкам и опыту работы. Профессиональные стандарты разрабатываются по виду профессиональной деятельности, под которым понимается совокупность обобщенных трудовых функций, имеющих близкий характер, результаты и условия труда (п. 2 Методических рекомендаций по разработке профессионального стандарта, утвержденных Приказом Минтруда России от 29.04.2013 № 170н).

Необходимость введения профстандартов обусловлена тем, что характеристики должностей, содержащиеся в ЕКС, уже не соответствуют современной ситуации на рынке труда. Описание требований к специалисту в профессиональных стандартах носит комплексный характер. В нем используются более современные конструкции в виде сочетания требований к знаниям, умениям, профессиональным навыкам и опыту работы.

Профстандарт – это результат трехстороннего соглашения работодателей, профсоюзов и самих работников, необходимый для решения жизненно важных задач в трудовой сфере. Во-первых, он четко устанавливает те функции, которые обязан выполнять работник, и требования к его квалификации. Во-вторых, становится новой базой для формирования систем аттестации, сертификации персонала и оплаты труда. В-третьих, профстандарты, если говорить о конкретной педагогической деятельности, должны быть неразрывно связаны с нормами, регулирующими труд учителя, – со школьными образовательными стандартами и, соответственно, гибко реагировать на изменения в них.

В процессе внедрения профстандарта педагога должны быть предусмотрены изменения в системе подготовки и повышения квалификации педагогических кадров, организации труда педагогов на реальных рабочих местах, решены задачи изменения оценки и оплаты труда педагогических работников, номенклатуры и замещения должностей, процедур аттестации и сертификации квалификаций, базирующихся на содержании и требованиях профстандарта педа-

гога, разработаны предложения модернизации форм трудовых отношений на основе эффективного контракта.

Таким образом, профессиональный стандарт задает планку современных требований и ориентиров для выстраивания кадровой политики образовательной организации.

Главными задачами создания стандарта является реформа системы повышения квалификации, модернизация системы педагогического образования на уровне высшего и среднего, а также изменения в системе аттестации учителей.

Области применения профессиональных стандартов

Понятия «квалификация работника» и «профессиональный стандарт» определены в ст. 195.1 Трудового кодекса Российской Федерации. Согласно указанной статье квалификация работника – это уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника. В свою очередь, профессиональные стандарты – это характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определённого вида профессиональной деятельности. Такое определение дает ч. 2 ст. 195.1 Трудового кодекса. Это новое понятие, внесённое в Трудовой кодекс только в конце 2012 года.

Пунктом 25 Правил разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов (Постановление Правительства Российской Федерации от 22.01.2013 № 23) предусмотрено, что профессиональные стандарты применяются работодателями в следующих случаях:

- при формировании кадровой политики и в управлении персоналом;
- при организации обучения и аттестации педагогических работников;
- при разработке должностных инструкций;
- при тарификации работ, присвоении тарифных разрядов работникам;
- при установлении систем оплаты труда с учётом особенностей организации производства, труда и управления.

Мероприятия по подготовке к введению профессиональных стандартов

При переходе на профессиональные стандарты необходимо учитывать, что они носят комплексный характер и раскрывают необходимые для выполнения работником трудовых функций знания и умения. Поддержание в актуализированном состоянии информации о востребованных и перспективных профессиях, современных требованиях к работникам и учет этих требований в системе подготовки кадров должно обеспечиваться государством.

Для обеспечения перехода образовательных организаций общего и дополнительного образования на работу в условиях применения профессиональных стандартов целесообразно спланировать работу в несколько этапов.

Процесс внедрения профессиональных стандартов можно условно разделить на два этапа:

1. Аудит кадровой документации и оценка квалификации персонала и в соответствии с требованиями профессиональных стандартов;

2. Внедрение квалификационных требований профессионального стандарта в кадровые процессы системы управления персоналом.

Реализация каждого этапа требует серьезной подготовки и организации. План (Дорожная карта) процесса должна включать в себя ключевые мероприятия, реперные точки контроля, предполагаемые результаты, сроки, критерии выполнения плановых мероприятий, ответственных лиц.

В общем виде алгоритм может выглядеть следующим образом:

1. Формирование рабочей группы по внедрению профессиональных стандартов;

2. Обучение членов рабочей группы по вопросам применения профессиональных стандартов;

3. Разработка плана аудита кадровой документации и квалификации персонала в соответствии с требованиями профессиональных стандартов.

4. Разработка плана внедрения профессиональных стандартов в кадровые процессы системы управления персоналом (Важно заметить, что введение профессиональных стандартов необходимо по всем должностям штатного расписания образовательной организации, даже тех, которые не считаются педагогическими).

5. Реализацию плановых мероприятий.

6. Анализ и подведение итогов реализации мероприятий.

7. Разработка и реализация программы мониторинга изменений в управлении персоналом.

План мероприятий по внедрению профессиональных стандартов должен включать в себя несколько последовательных этапов:

Первый этап. Организационное, правовое и информационное сопровождение.

1. Создание рабочей группы по введению профстандартов на уровне муниципалитетов и образовательных организаций.

2. Организация информирования педагогической общественности с содержанием профессиональных стандартов:

– обсуждение содержания профстандартов с использованием информационных ресурсов;

– изучение содержания профстандартов на предметных методических объединениях и обсуждение путей их реализации педагогическими - работниками в условия конкретной деятельности;

– обсуждение путей реализации профстандартов на педсоветах, круглых столах и др. площадках.

3. Разработка дорожной карты введения профессионального стандарта педагога.

4. Формирование перечня профессиональных стандартов, соответствующих перечню должностей штатного расписания;

5. Формирование перечня должностей, которые необходимо привести в соответствие с квалификационными требованиями профессиональных стандартов; (следует обратить внимание не только на педагогические должности, а и на должности вспомогательного персонала).

6. Установление соответствия наименований должностей штатного расписания перечню возможных должностей профессиональных стандартов;

7. Установление соответствия перечня функций в должностных инструкциях и трудовых договорах трудовым функциям профессиональных стандартов;

8. Установление соответствия квалификации персонала и кадровой документации базовым квалификационным требованиям профессиональных стандартов (образованию, опыту работы);

9. Разработка или оценка соответствия действующего оценочного инструментария квалификационным требованиям профессионального стандарта к знаниям и умениям;

10. Установление соответствия квалификации персонала и кадровой документации квалификационным требованиям профессиональных стандартов к знаниям и умениям;

11. Формирование перечня документации, требующей изменений или разработки в связи с квалификационными требованиями профессиональных стандартов.

12. Разработка локальных актов в области формирования кадровой политики, трудовых отношений с педагогическими работниками с учётом профессиональных стандартов.

13. Ознакомление педагогических работников с вновь разработанными локальными нормативными актами.

Второй этап. Определение соответствия профессионального уровня педагогических работников требованиям профстандартов.

1. Организация и проведение самооценки педагогическими работниками своей профессиональной компетентности (примерная анкета – приложение № 6).

2. Подготовка дифференцированной программы профессионального развития педагогических работников на основе оценки и самооценки.

Третий этап. Повышение квалификации педагогических работников.

1. Формирование индивидуальной образовательной траектории педагога (приложение № 7).

2. Оформление заказа, образовательным организациям, осуществляющим повышение квалификации и переподготовку педагогических работников, на формат и содержание программ повышения квалификации на основе анализа профессиональных затруднений педагогических работников.

Таким образом, результатами реализации плана мероприятий должны стать:

1. Соответствие наименований должностей и требований к квалификации в кадровых документах требованиям профессиональных стандартов.

2. Использование в кадровых процессах и процедурах инструментария, разработанного на основе ПС.

3. Отсутствие в локальных нормативных документах противоречий в части требований к квалификации и положений трудового законодательства по применению профессионального стандарта.

4. Оптимизация структуры занятости организации в соответствии с реальной квалификацией работников.

5. Разработка планов индивидуального развития, обучения для сотрудников, не соответствующих квалификационным требованиям профессионального стандарта.

В локальные нормативные акты необходимо внести изменения в процессе введения профстандартов:

1. Положение об обучении, о повышении квалификации (в связи с изменением трудовых функций педагога).

2. Положение о премировании (о стимулировании) (в связи с изменением трудовых функций педагога и появлением у него среди обязательных функций тех, за которые раньше предполагались стимулирующие выплаты).

3. Положение о структурных подразделениях.

4. Штатное расписание (в связи с требованиями к квалификациям педагогов-предметников, преподавателей начальной школы, русского языка, математики).

5. Должностные инструкции (в связи с изменением трудовых функций).

6. Трудовые договоры (в связи с изменением трудовых функций и оплаты труда).

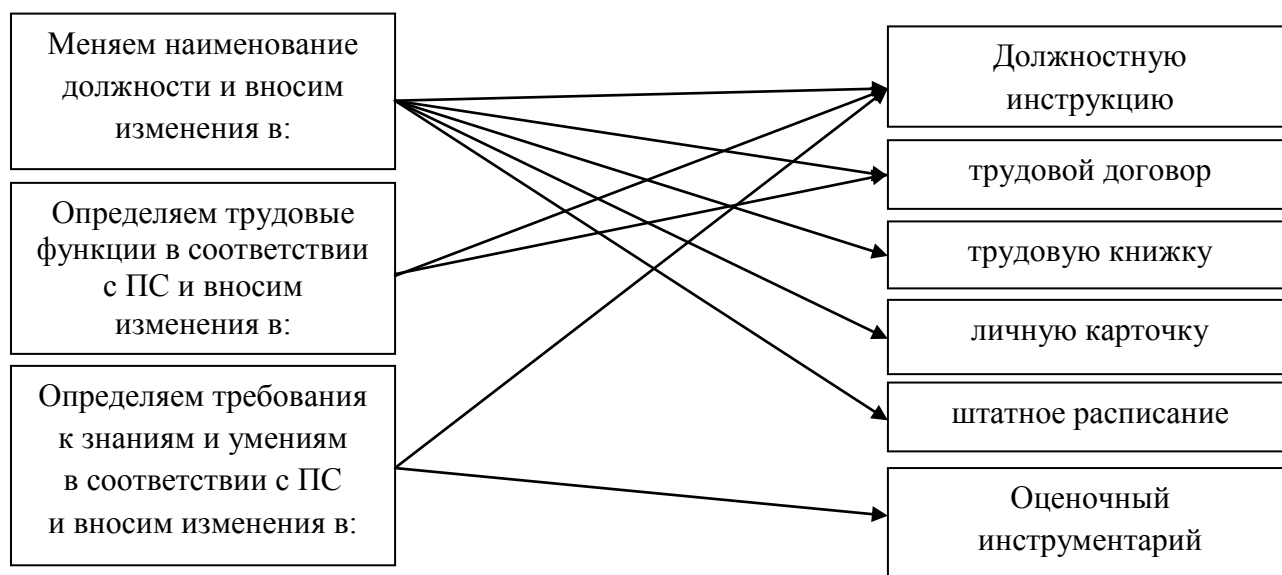


Рис. 1. Схема изменения кадровой документации

Применение профессиональных стандартов при изменении или заключении трудового договора

а) В соответствии со **статьей 57** Кодекса обязательным условием для включения в трудовой договор работника является указание трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Возможные наименования должностей содержатся в соответствующем блоке в разделе III профессионального стандарта.

Предусмотренные профессиональными стандартами примерные наименования должностей работников, выполняющих определенную обобщенную трудовую функцию, могут использоваться работодателями при разработке локальных нормативных актов (штатного расписания, должностных инструкций и др.), если с выполнением работ по соответствующим должностям, профессиям, специальностям не связано предоставление льгот, гарантий, компенсаций либо наличие ограничений, установленных федеральными законами.

б) Согласно **статье 57** Кодекса в случаях, когда в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление льгот, гарантий, компенсаций либо наличие ограничений, наименование этих должностей, профессий, 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.

в) Принятие работодателем решения о наименовании должности (профессии, специальности) работника, а также определение квалификационных требований к ней на основе профессионального стандарта не могут являться основанием для отказа от предоставления работнику льгот, гарантий, компенсаций либо соблюдения в отношении работника ограничений, установленных федеральными законами.

г) При поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки, согласно **статье 65** Кодекса и с учетом требований, содержащихся в разделе III профессионального стандарта, гражданин предъявляет работодателю документ о полученном образовании или профессиональной подготовке, соответствующий нормативным правовым актам Российской Федерации.

д) При выполнении работником в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с установленными должностными обязанностями по одной обобщенной трудовой функции дополнительных должностных обязанностей по другой обобщенной трудовой функции и по такой же профессии в рамках одного профессионального стандарта дополнительные должностные обязанности оформляются в виде увеличения объема работ или расширения зон обслуживания.

е) При выполнении работником в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с установленными должностными обязанностями дополнительных должностных обязанностей по обобщенной трудовой функции другого профессионального стандарта, дополнительные должностные обязанности оформляются как совмещение (должностей).

ж) Наименование должности рекомендуется устанавливать в соответствии с одной обобщенной трудовой функцией в рамках одного профессионального стандарта с учетом фактически выполняемой работы у конкретного работодателя.

з) В тех случаях, когда работник выполняет работу по разным должностям или профессиям, то наименование должности, профессии, специальности работнику устанавливается по выполняемой работе наиболее высокого уровня квалификации.

и) Работнику, не имеющему необходимого профессионального образования или не прошедшему профессиональное обучение по профессии, должности, специальности, по которой требуется более высокий уровень профессионального образования или прохождение профессионального обучения, более высокий уровень квалификации может быть присвоен, если работник обладает требуемым уровнем знаний и опытом практической работы, подтвержденным результатами аттестации.

Рекомендации по разработке должностной инструкции

а) Профессиональные стандарты могут служить основой для разработки должностных инструкций, рабочих инструкций, рабочих карт и других документов, содержащих конкретный перечень должностных обязанностей работников с учетом особенностей организации производства, труда и управления (при их использовании в организации).

При написании должностных инструкций рекомендуется использовать в работе информацию из разделов II и III профессионального стандарта.

б) При заполнении раздела должностной инструкции, содержащего общие положения, рекомендуется отражать основополагающие организационно-правовые документы, на основании которых работник осуществляет свою деятельность и реализует свои полномочия, а также условия и характер выполняемой работы. Эти сведения могут быть получены из блоков «Условия допуска к работе», «Трудовые действия», «Необходимые умения» и «Необходимые знания» разделов II и III профессионального стандарта.

в) В должностных обязанностях работника рекомендуется указывать выбранные из раздела III профессионального стандарта трудовые действия, относящиеся к определенной трудовой функции из соответствующей обобщенной трудовой функции, которые работник должен выполнять в рамках своей должности с учетом задач и функций конкретного структурного подразделения. Перечень трудовых действий по трудовой функции конкретного профессионального стандарта является минимально необходимым и может быть дополнен трудовыми действиями из другой обобщенной трудовой функции трудовой

функции этого же профессионального стандарта в зависимости от условий деятельности работодателя.

г) При определении квалификационных требований к работнику работодатель указывает уровень образования и дополнительной профессиональной подготовки работника, необходимый для выполнения предусмотренных должностных обязанностей, уровень квалификации, требования к опыту (стажу) работы и необходимую специализацию, достаточную для полного и качественного выполнения работ.

Вышеуказанные квалификационные требования выбираются из соответствующих блоков раздела III профессионального стандарта: «Уровень квалификации», «Требования к образованию и обучению», «Требования к опыту практической работы», «Дополнительные условия допуска к работе» и могут быть дополнены с учетом специфики деятельности работодателя.

д) При указании в должностной инструкции информации относительно необходимых знаний и умений работника, работодатель руководствуется подразделами «Трудовая функция» и блоками «Необходимые умения», «Необходимые знания», «Другие характеристики», содержащимися в разделе III профессионального стандарта.

е) Работодатель, кроме случаев, предусмотренных федеральными законами, может распределять трудовые действия, содержащиеся в описании отдельных трудовых функций, предусмотренных профессиональными стандартами, между несколькими должностями, профессиями, специальностями, самостоятельно определяя содержание и объем выполняемой работником работы.

ж) Работодатель, кроме случаев, предусмотренных федеральными законами, с учетом специфики деятельности может расширять перечень трудовых действий по отдельным должностям, профессиям, специальностям по сравнению с перечнем, предусмотренным профессиональными стандартами по соответствующим трудовым функциям.

В этом случае работодатель определяет соответствие работника требованиям к образованию и обучению, к опыту практической работы и особые условия допуска к работе, в том числе, с учетом положений профессиональных стандартов, предусматривающих данные трудовые действия.

з) В случаях, когда принятие работодателем решения о применении профессионального стандарта может привести к изменению трудовой функции, ранее выполняемой работником, в том числе к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором, изменение трудовой функции работника, а также иных определенных сторонами условий трудового договора осуществляется в порядке, установленном **Трудовым кодексом** Российской Федерации.

Следует отметить, что в соответствии с Приказом Минтруда от 5 августа 2016 г. № 422н «О внесении изменений в профессиональный стандарт «Педагог» внесены изменения в требования к образованию и обучению.

Теперь для учителя – это высшее образование или среднее профессиональное образование в рамках укрупнённых групп направлений подготовки

высшего образования и специальностей среднего профессионального образования «Образование и педагогические науки» или в области, соответствующей преподаваемому предмету, либо высшее образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательной организации.

Для воспитателя: высшее образование или среднее профессиональное образование в рамках укрупнённых групп направлений подготовки высшего образования и специальностей среднего профессионального образования «Образование и педагогические науки», либо высшее образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательной организации.

Таким образом, требования были приведены в соответствие с Единым квалификационным справочником. Таким образом, распространённое мнение о том, что учитель обязан иметь образование или проходить переподготовку в области педагогических наук не соответствует последней версии требований профстандарта.

Значительная часть деятельности, которая раньше фиксировалась в Положениях о стимулировании и дополнительно поощрялась, теперь является обязательной трудовой функцией педагога и должна оплачиваться из оклада. Так, теперь преподаватель обязан владеть такими компетенциями как работа с одарёнными детьми, девиантными детьми, с теми, для кого русский язык не является родным, а также компетенциями в области инклюзивного образования. Педагог должен уметь взаимодействовать с другими специалистами: психологами, дефектологами, социальными работниками, а также обладать ИКТ навыками.

Таким образом, помимо организационных мероприятий учреждению потребуется проанализировать содержание локальных актов (штатного расписания, должностных инструкций) и при необходимости внести в них изменения: наименование должностей в указанных документах должны совпадать с наименованиями, установленными в стандартах. целесообразно проанализировать на предмет соответствия Профстандартам коллективный договор, положение об оплате труда, правила трудового распорядка, документы, содержащие критерии отбора кандидатов на вакантные должности. Трудовые договоры с работниками также следует согласовать с новыми требованиями стандартов (в части наименований должностей, трудовых функций и квалификационных требований, предъявляемых к сотруднику).

Характеристики, содержащиеся в Профстандарте, должны найти отражение в кадровых документах учреждения (прежде всего в должностной инструкции, в которой трудовые функции работника и его обязанности прописаны наиболее детально). Причем, как разъяснил Минтруд, работодатель может формировать обязанности по конкретной должности, полностью или частично используя представленный в Профстандарте набор трудовых функций. В том числе организация вправе распределить трудовые действия, содержащиеся в описании отдельных трудовых функций, между несколькими должностями

(профессиями, специальностями), самостоятельно установив содержание и (или) объем выполняемой сотрудником работы. И наоборот: работодатель может расширить перечень трудовых действий по отдельным должностям по сравнению с перечнем, предусмотренным Профстандартом по соответствующим трудовым функциям, за счет трудовых функций из других обобщенных функций того же Профстандарта или трудовых функций из других стандартов. Но распределить этим способом обязанности работодатель вправе только по соглашению сторон в порядке, установленном ст. 72 ТК РФ.

Таким образом, обязанности работников не могут изменяться автоматически на том лишь основании, что в учреждении внедрен профессиональный стандарт.

2. АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ С УЧЕТОМ ПРОФСТАНДАРТА

Аттестация имеет первостепенное значение для повышения индивидуальных показателей работы учителей и общих результатов систем образования. Разработка методов аттестации – непростое дело, ключевую роль здесь, конечно, играют критерии оценки, в том числе (но не только) образовательные достижения учащихся. Также важно, до какого уровня учителя совершенствуют свои профессиональные навыки и умения, и главное – что это дает для повышения качества работы школы и системы в целом.

Таким образом, экспертизу и аттестацию необходимо согласовывать с процессом изменения системы.

Однако недостаточно лишь правильно определиться с критериями оценки и уровнями совершенствования – влияние аттестации зависит от того, как она проводится. Аттестация должна быть непосредственно связана с карьерным ростом педагога и разнообразием его возможностей профессионального развития.

Аттестация из способа проверки – справляется ли учитель со своей работой – должна стать способом помочь педагогу повысить качество работы.

Из заключительной главы доклада «Учитель как специалист высокой квалификации: построение профессии. Уроки со всего мира», подготовленного специалистами ОЭСР,¹⁸ следует, что исторически в большинстве стран аттестация учителя ограничивалась проверкой соблюдения централизованно установленных норм, политических решений и предписанных методов. Сейчас в большинстве систем образования фокус сместился на то, как аттестация учителей влияет на результаты обучения.

Эффективная аттестация учителей может способствовать выработке лучших методов работы в результате определения сильных и слабых сторон того или иного преподавателя с точки зрения его дальнейшего профессионального развития – в этом заключается ее функция совершенствования. Она включает помощь в изучении, осмыслении и адаптации методов работы. Аттестация предоставляет руководству школы возможность оценить работу учителя по улучшению результатов обучения.

Несмотря на то что улучшение результатов обучения является главной задачей учителя, уровень этих результатов – не единственный критерий качества преподавательской работы. В странах ОЭСР работу учителей оценивают на основании следующих критериев:

– квалификация учителя, в том числе полученные им дипломы, стаж работы, ученые степени, сертификаты и другие значимые свидетельства профессионального развития;

¹⁸ Шляйхер А. Учитель как специалист высокой квалификации: построение профессии. Уроки со всего мира. Вопросы образования, 2012, № 1. – С. 74–92.

– как учитель работает в классе, в том числе его установки, ожидания и личностные характеристики, а также стратегии и методы взаимодействия с учащимися;

– степень эффективности учителя, оцениваемая на основании того, в какой мере уровень успеваемости учащихся зависит от его усилий, а также на основании тестирования его познаний в своем предмете и в педагогике.

Эти показатели оцениваются с помощью ряда инструментов – в разных странах их применение имеет определенную специфику, – в том числе тестирования учащихся, присутствия экспертов на уроках, оценки работы учителя учащимися, коллегами, директором школы и (или) администратором, самооценки, интервью с учителем и его портфолио, родительских оценок, тестов на соответствие профессиональным требованиям и других косвенных методов оценки.

При том, что во многих странах введены инновационные системы аттестации учителей, в некоторых странах они все еще относительно редко применяются или имеют ограниченное влияние.

Очевидно, что использование результатов аттестации и обратной связи оставляет желать много лучшего.

Грамотно проведенная аттестация и обратная связь могут стать позитивным опытом для учителей, способствуя появлению удовлетворения от работы и личностному развитию, а также повышению эффективности в выполнении приоритетных задач совершенствования обучения.

Данные обзора TALIS¹⁹ свидетельствуют, что среди российских учителей 79% согласились с тем, что в их школах обратная связь обеспечивается за счет тщательной оценки их преподавательской деятельности, а 90% – с тем, что в их школе с учителем обсуждаются способы исправления каких-либо недостатков в его (ее) преподавательской деятельности. Но при этом 40% учителей согласились и с тем, что анализ и оценка работы учителей в основном производятся с целью выполнения административных требований («для галочки»).

Большинство учителей, которые получают отзывы о своей работе, воспринимают их вполне спокойно, и лишь у немногих ситуация оценивания вызывает дискомфорт и тревогу. В среднем восемь из десяти учителей, участвовавших в обзоре TALIS и получивших отзывы, сочли их справедливыми. Более трех четвертей учителей также отметили, что такая обратная связь полезна для их работы, а большинство сообщили, что она способствовала повышению удовлетворенности от работы и профессиональному развитию, не поставив при этом под угрозу гарантию занятости. Эти данные важны ввиду широкого распространения опасений, что аттестация вместе с отчетностью могут негативно сказаться на социальном самочувствии учителей. Напротив, результатом аттестации может стать повышение уверенности учителей в своей компетентности:

¹⁹ Российские педагоги в зеркале международного сравнительного исследования педагогического корпуса (TALIS 2013) [Текст] / под ред. Е. Ленской, М. Пинской ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики», Ин-т образования. – М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2015. – С. 28.

чем больше отзывов о конкретных аспектах своей работы получали учителя, участвовавшие в обзоре TALIS, тем чаще они говорили о том, что уверены в своих знаниях и умениях в этих областях. Они также отмечали, что аттестация ведет к изменениям в тех аспектах их работы, на которые направлена. В некоторых случаях, сосредоточив оценку, проводимую в рамках аттестации, на тех параметрах деятельности, которые являются наиболее важными для совершенствования работы школы, организаторам образования удавалось оказать существенное влияние на работу учителей, с тем чтобы их усилия по перестройке своей работы и педагогических практик в школе в целом соответствовали приоритетным направлениям совершенствования данной образовательной системы.

Как отмечают сами учителя, укрепление системы аттестации и обратной связи может способствовать развитию педагогических умений и навыков. Результаты аттестации часто используются для планирования профессионального развития каждого учителя. Тесная связь результатов аттестации с продвижением по карьерной лестнице оправдана еще и в том отношении, что она служит ответом на сетования учителей о полном отсутствии признания их профессионального роста и о том, что, по их впечатлению, оплата труда не связана должным образом с эффективностью учителей.

Таким образом, опасения относительно аттестации можно преодолеть, если культура оценки школ и систем школьного образования конструктивна, созидательна и основана на сотрудничестве.

Политикам, администраторам, директорам школ и учителям должен быть очевиден двойной положительный эффект аттестации и обратной связи: ее польза как для самих учителей, так и для развития педагогической практики вообще.

Связь между признанием, вознаграждением и эффективностью учителя – вопрос, который относится не только к аттестации, но и к внедрению усилиями директоров школ эффективных методов выявления успешной работы. Тот факт, что учителей, которые считают, что директора школ не поощряют эффективное преподавание, в 4 раза больше, чем тех, кто сообщил, что в последнее время не проходил аттестацию, указывает на необходимость систематической работы. И это еще раз доказывает, что эффективность аттестации учителей в существенной степени зависит от того, обладают ли необходимыми умениями те, кто разрабатывает способы оценки, проводит ее и использует ее результаты. Чтобы механизмы обратной связи были успешными, особенно важно, чтобы те, кто ее организует, осознавали свою ответственность и обладали необходимыми компетенциями.

Таким образом, профессионализм при использовании обратной связи в целях совершенствования методов работы – важное условие эффективности оценочной деятельности. Оценка в целях повышения качества работы требует, чтобы исполнители, в частности учителя, участвовали в процессе развития и совершенствования школы.

Учителя свидетельствуют, что аттестация и обратная связь способствовали их профессиональному развитию, – значит, они способствуют и совершенствованию школы в целом. Следствием аттестации учителей и предоставленной им по результатам этой аттестации обратной связи относительно эффективности их работы может стать повышение качества работы школ, поскольку ответственные лица, принимая решения, смогут опираться на надежную и адекватную информацию. В этом случае всякое реформирование исходит из концепции школы как учебного заведения, использующего полученную оценку для анализа соотношения между ресурсами, процессами и результатами и для совершенствования методов работы с опорой на выявленные сильные стороны и с приложением усилий к преодолению слабых сторон.

В соответствии со статьей 48 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» № 273 от 29.12.2012 г., педагогические работники обязаны «проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании». В соответствии с действующим Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (Утвержден приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 № 276) 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 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.

Переход образовательных организаций на работу в условиях профессиональных стандартов предусматривает в качестве одного из направлений применения профессиональных стандартов в оценке качества выполнения профессиональной деятельности в ходе аттестации по реализации трудовых функций и обязанностей, соответствующих должности и зафиксированных в должностной инструкции с учетом реальных профессиональных задач и на основе требований профессионального стандарта к выполняемой профессиональной деятельности в данной организации.

Профессиональный стандарт содержит подробный список требований к образованию, опыту работы, знаниям и умениям для разных уровней квалификации специалиста. Например, Стандартом «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» установлено, что видом профессиональной деятельности педагога является дошкольное образование, начальное, основное и среднее общее образование.

Главная цель этого вида деятельности – оказание образовательных услуг по основным общеобразовательным программам образовательными организациями (организациями, осуществляющими обучение).

По данному виду деятельности установлено две обобщенные трудовые функции:

1) педагогическая деятельность по проектированию и реализации образовательного процесса в образовательных организациях дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, которая, в свою очередь, включает в себя три трудовые функции:

- общепедагогическая функция. Обучение;
- воспитательная деятельность;
- развивающая деятельность;

2) педагогическая деятельность по проектированию и реализации основных общеобразовательных программ, которая включает в себя пять трудовых функций:

– педагогическая деятельность по реализации программ дошкольного образования;

– педагогическая деятельность по реализации программ начального общего образования;

– педагогическая деятельность по реализации программ основного и среднего общего образования;

– модуль «Предметное обучение. Математика»;

– модуль «Предметное обучение. Русский язык».

Каждая трудовая функция имеет свой код и уровень квалификации.

Уровни квалификации (приложение 4) утверждены Приказом Минтруда России от 12.04.2013 № 148н. Всего установлено девять уровней. Уровни квалификации содержат описание следующих показателей: «полномочия и ответственность», «характер умений», «характер знаний», «основные пути достижения уровня квалификации». При этом, чем выше уровень, тем выше требования к работнику.

По обеим обобщенным трудовым функциям предусмотрено два наименования должностей – «учитель» и «воспитатель» и установлены одинаковые требования к образованию.

В редакции Приказа Минтруда России от 05.08.2016 № 422н учитель должен иметь: высшее или среднее профессиональное образование в рамках укрупненных групп направлений подготовки высшего образования и специальностей среднего профессионального образования «Образование и педагогические науки» или в области, соответствующей преподаваемому предмету, либо высшее или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательной организации.

Воспитатель должен иметь: высшее или среднее профессиональное образование в рамках укрупненных групп направлений подготовки высшего образования и специальностей среднего профессионального образования «Образова-

ние и педагогические науки» либо высшее или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательной организации.

И наконец, по каждой трудовой функции установлены определенные трудовые действия, необходимые умения и знания.

Проверить соответствие уровня квалификации работников новым требованиям получится только по результатам аттестации.

Вместе с тем, необходимо различать понятия «аттестация» и «оценка квалификации».

Аттестация в широком смысле – это периодическая проверка профессионального уровня работника для установления соответствия его квалификации занимаемой должности или выполняемой им работе. Основной задачей при аттестации является проверка профессиональных навыков, деловых качеств или специальных теоретических знаний работника, а также его умения применять их при выполнении трудовой функции, определенной трудовым договором.

Основная цель осуществления данной процедуры – установить соответствие квалификации работника занимаемой должности. И как раз сейчас в связи с принятием огромного количества профессиональных стандартов многим работодателям приходится задумываться или об установлении порядка аттестации, или о внесении изменений в уже существующий порядок.

Аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников (за исключением педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава) в целях установления квалификационной категории.²⁰

Определение уровня квалификации (квалификационной категории) педагогических работников может осуществляться как по инициативе работодателя, так и по инициативе работника с целью объективной оценки уровня профессионализма в системе дифференцированных уровней квалификации (квалификационных категорий), определяемой отраслевой рамкой квалификаций, и такая оценка может быть получена в результате применения процедуры независимой сертификации персонала.

Оценка квалификации педагогических работников на установление квалификационных категорий (дифференцированных уровней квалификации) проводится в форме профессионального экзамена. Введение профессионального экзамена станет формой оценки и установления квалификационных категорий (дифференцированных уровней квалификации) прежде всего для педагогических работников, не имеющих на момент введения в действие нового порядка аттестации квалификационных категорий. Установление квалификационных

²⁰ Часть 1 статьи 49 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, № 53, ст. 7598; 2013, № 19, ст. 2326; № 23, ст. 2878; № 27, ст. 3462; № 30, ст. 4036; № 48, ст. 6165; 2014, № 6, ст. 562, ст. 566).

категорий (дифференцированного уровня квалификации) становится основанием для установления соответствия занимаемой должности при введении системы иерархии должностей. Сравнение с действующей системой аттестации позволяет обнаружить, что действующая первая квалификационная категория соответствует второму и третьему дифференцированным уровням квалификации, а высшая квалификационная категория – четвертому уровню.

С 01 января 2017 г. соответствие квалификации положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, можно будет проверить путем независимой оценки квалификации. Это добровольная процедура, которая будет проводиться независимыми организациями – центрами оценки квалификаций по инициативе работника или работодателя. Преимущества независимой оценки для работодателя очевидны: он сможет отказаться от самостоятельной разработки систем оценки квалификации в организации. Право работника – прохождение им независимой оценки по собственному желанию.

Порядок проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденный Приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276 (далее – Порядок), закрепляет обязательность один раз в пять лет аттестация педагогов в целях подтверждения их соответствия занимаемым должностям на основе оценки профессиональной деятельности и по желанию работников в целях установления квалификационной категории.

Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям проводится на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями. По результатам аттестации комиссия принимает решение о соответствии или несоответствии педагогического работника занимаемой должности.

Применение работодателями профстандарта педагога при аттестации работников предполагает внесение изменений в существующий порядок аттестации, основной смысл которых заключается в том, что аттестация как формальная процедура проводится работодателем при замещении должности с целью подтверждения соответствия уровня квалификации педагогических работников занимаемым или замещаемым ими должностям, а по результатам аттестации аттестационные комиссии формируют предложения о необходимости и направленности повышения квалификации педагогических работников. Обратим внимание, что Общенациональная рамка стандарта может быть дополнена региональными требованиями, внутренним стандартом образовательной организации, в соответствии со спецификой реализуемых в данной организации образовательных программ.

Проведение аттестации педагогов работодателем²¹ на основе профессионального стандарта предусматривает оценку качества выполнения профессиональной деятельности по реализации трудовых функций и обязанностей²², соответствующих должности и зафиксированных в должностной инструкции, трудовом договоре в форме эффективного контракта. Должностные инструкции должны быть составлены с учетом статьи 48 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» № 273 от 29.12.2012, с учетом перечня профессиональных задач, решаемых образовательной организацией, с учетом реальных профессиональных задач и на основе требований профессионального стандарта педагога к выполняемой профессиональной деятельности в данной организации (включая трудовые функции и трудовые действия, поручаемые работнику, а также требования к квалификации и качеству результатов педагогической деятельности). Неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическими работниками должностных обязанностей учитывается при прохождении ими аттестации в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям.

В соответствии с п. 23 Порядка, если аттестуемые не имеют специальной подготовки или стажа работы в соответствии с требованиями ЕКС и (или) профессиональных стандартов, то аттестационная комиссия может дать работодателю рекомендации о возможности их назначения на должности педагогических работников. При этом комиссия учитывает, обладают ли работники достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняют ли качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности.

Таким образом, в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, не предусмотрено возможности предпринимать какие-либо меры по отношению к работникам, квалификация которых не соответствует требованиям, установленным в профессиональных стандартах, до момента прохождения ими плановой аттестации на соответствие занимаемой должности. Если в ходе аттестации установлен факт несоответствия образования или стажа работника требованиям ЕКС и профессионального стандарта, то даже в этом случае решение о соответствии принимается на основе оценки результатов труда аттестуемого.

С другой стороны, работодатель также может оказать влияние на принятие решения аттестационной комиссией. Так, Минобрнауки России в Письме от 10.08.2015 № 08-1240 «О квалификационных требованиях к педагогическим работникам организаций, реализующих программы дошкольного и общего образования» отметило: отсутствие у педагогического работника образования по профилю работы (по направлению подготовки) само по себе не может являться основанием для признания его не соответствующим занимаемой должности при

²¹Первый вид аттестации (в целях работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям).

²²Перечень должностных обязанностей определяет руководитель образовательной организации в соответствии с профессиональными задачами организации из числа трудовых функций и трудовых действий соответствующего профессионального стандарта.

его аттестации, если представление работодателя, на основании которого аттестационная комиссия выносит решение, содержит положительную мотивированную всестороннюю и объективную оценку профессиональных, деловых качеств, результатов профессиональной деятельности педагогического работника по выполнению обязанностей, возложенных на него трудовым договором.

При организации аттестации важно обращать внимание на квалификационные характеристики педагогических работников, которые предусматривают в требованиях к квалификации и в профессиональных стандартах наличие среднего профессионального или высшего образования по направлению подготовки «Образование и педагогика». Для определения уровня образования у персонала, который работает или будет работать в организации работодателя должны уметь работать с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 12 апреля 2013 г. № 148н «Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов». Приказом определены уровни квалификации, которые применяются при разработке профессиональных стандартов для описания трудовых функций, требований к образованию и обучению работников. Единые требования к квалификации работников, установленные Уровнями квалификации, могут быть расширены и уточнены с учетом специфики видов профессиональной деятельности.

Таким образом, использование требований профессионального стандарта возможно в ходе подготовки к аттестации, самооценки педагога, самоанализа и презентации педагогическим работником значимых профессиональных достижений (демонстрирующих его вклад в развитие системы образования, уровень методологической культуры, умение решать задачи профессиональной деятельности и выбирать стратегию и тактику профессионального поведения), что помогает педагогу трансформировать внешние стимулы и мотивы аттестации во внутренние (поскольку именно внутренняя мотивация способствует творчеству, вызывает положительные эмоции, удовлетворяет потребность в самодетерминации), способствует созданию благоприятного аттестационного климата. Именно профессиональные стандарты выступают инструментом повышения качества образования в целом, призваны мотивировать педагогических работников к труду и повышению качества образования, и являются объективным способом установления квалификации педагогов. Однако оценка квалификации педагогических работников на установление квалификационных категорий (дифференцированных уровней квалификации) проводится в форме профессионального экзамена.

Модернизация процедуры аттестации должна содействовать:

- 1) стимулированию целенаправленного карьерного роста, непрерывного повышения уровня квалификации педагогических работников, их методологической культуры, профессионального и личностного роста;
- 2) определению необходимости персонифицированного повышения квалификации педагогических работников;

3) повышению эффективности и качества педагогической деятельности в системе критериев, определяемых требованиями профессионального стандарта педагога;

4) выявлению потенциальных возможностей педагогических работников и определение перспектив их использования;

5) выполнению требований федеральных государственных образовательных стандартов к кадровым условиям реализации образовательных программ при формировании кадрового состава организаций;

6) дифференциации размеров оплаты труда педагогических работников с учетом установленного дифференцированного уровня квалификации и объема их преподавательской (педагогической) работы.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Забродин Ю. М., Гаязова Л. А. Стандарт профессиональной деятельности педагога: проблемы общественно-профессионального обсуждения [Электронный ресурс] // Психологическая наука и образование psyedu.ru. 2013. № 3. URL: http://psyjournals.ru/psyedu_ru/2013/n3/62423.shtml (дата обращения 27.04.2016)
2. Забродин Ю. М., Леонова О. И. О профессиональных педагогических степенях и присвоении их педагогам-практикам // Оценка качества обучения в образовательных учреждениях. URL: <http://psyjournals.ru/qualityeducation/issue/56237.shtml> (дата обращения 27.04.2016)
3. Забродин Ю. М., Леонова О. И. Рекомендации участников Семинара-совещания экспертов по обсуждению вопросов апробации и внедрения профессиональных стандартов работников образования и социальной сферы (18 сентября 2015 г.) // Бюллетень Учебно-методического объединения вузов РФ по психолого-педагогическому образованию. – 2015. – Т. 9. – № 2. – С. 18–22.
4. Забродин Ю. М., Сергоманов П. А., Гаязова Л. А., Леонова О. И. Построение системы дифференциации уровней квалификации Профессионального стандарта педагога // Психологическая наука и образование. – 2015. – Т. 20. – № 5. – С. 65–76. doi:10.17759/pse.2015200506
5. Забродин Ю. М., Сергоманов П. А., Гаязова Л. А., Леонова О. И. Построение системы дифференциации уровней квалификации Профессионального стандарта педагога // Психологическая наука и образование. – 2015. – Т. 20. – № 5. – С. 65–76. doi:10.17759/pse.2015200506
6. Поташник М. М. Управление профессиональным ростом учителя в современной школе: метод. пособие. – М.: Педагогическое сообщество России, 2011. – 448 с.
7. Фоменко Е. В. Аттестация как средство модернизации личного профессионального опыта // Совершенствование системы управления качеством аттестации педагогических работников и руководителей образовательных учреждений в субъектах Российской Федерации: сб. трудов участников I Всероссийской научно-практической конференции (21–22 октября 2013 г., Москва) / Под ред. Н. А. Лукьяновой, Д. В. Чайковского, Л. Г. Смышляевой. – Томск: Изд-во Томского политехнического университета, 2013. – С. 96–99.
8. Ямбург Е. А. Что принесёт учителю новый профессиональный стандарт педагога? – М.: Изд-во Просвещение, 2014. – 175 с

Информационные ресурсы:

1. Официальный ресурс Министерства образования и науки Российской Федерации (Электронный ресурс): (офиц. Сайт)/ Министерство образования и науки Российской Федерации – Информация о Всероссийском съезде.

2. Путеводитель в мире информации: официальный сайт-
<http://informatio.ru/>
3. Информационно-правовой портал ГАРАНТ.РУ:
<http://www.garant.ru/article/702664/#ixzz49YmP9Mda>
4. Официальный сайт компании «КонсультантПлюс» –
<http://www.consultant.ru/online/>
5. Официальный сайт ГАОУ ДПО «Ленинградский областной институт развития образования» (ЛОИРО).

Нормативные правовые документы, регламентирующие использование профессионального стандарта

1. ФЗ-273 «Об образовании в Российской Федерации».
2. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 г. № 544н «Об утверждении профессионального стандарта педагога «(педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»».
3. Комплексная программа повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций № 3241п-П8 от 28 мая 2014 г.
4. Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы (Распоряжение Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р).
5. Примерная форма трудового с работником государственного (муниципального) учреждения (эффективный контракт) утв. распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования оплаты в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 гг.».
6. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».
7. Приказ Министерством образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении порядка аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».
8. Постановление Правительства РФ от 30.12.2005 г. № 850 «О вознаграждении педагогических работников федеральных государственных общеобразовательных учреждений за выполнение функций классного руководителя».
9. Приказ Минобрнауки РФ от 27.03.2006 г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».
10. Постановление Правительства РФ от 26.10.2013 г. № 963 «О предоставлении компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения педагогическим работникам, руководителям, заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений и их заместителям, состоящим в штате по основному месту работы в федеральных государственных образовательных организациях, проживающим и работающим по трудовому договору в сельских населенных пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа)».

11. Постановление Правительства РФ от 08.08.2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

12. Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

13. Постановление Правительства РФ от 04.04.2003 г. № 197 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

14. Постановление Правительства РФ от 15.04.2014 г. № 295 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2013 - 2020 годы».

15. Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Профессиональный стандарт (с разбивкой по видам деятельности)

Обобщенная трудовая функция:

ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ПРОЕКТИРОВАНИЮ И РЕАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ ДОШКОЛЬНОГО, НАЧАЛЬНОГО ОБЩЕГО, ОСНОВНОГО ОБЩЕГО, СРЕДНЕГО ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Наименование	Педагогическая деятельность по проектированию и реализации образовательного процесса в образовательных организациях дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования	Код	А	Уровень квалификации	6
--------------	---	-----	---	----------------------	---

Происхождение трудовой функции	<table border="1"> <tr> <td>Оригинал</td> <td>X</td> <td>Заимствовано из оригинала</td> </tr> </table>	Оригинал	X	Заимствовано из оригинала	Регистрационный номер профессионального стандарта	1
Оригинал	X	Заимствовано из оригинала				

Возможные наименования должностей	Учитель, Воспитатель
Требования к образованию и обучению	Учитель: высшее образование или среднее профессиональное образование в рамках укрупненных групп направлений подготовки высшего образования и специальностей среднего профессионального образования "Образование и педагогические науки" или в области, соответствующей преподаваемому предмету, либо высшее образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательной организации; Воспитатель: высшее образование или среднее профессиональное образование в рамках укрупненных групп направлений подготовки высшего образования и специальностей среднего профессионального образования "Образование и педагогические науки" либо высшее образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательной организации
Требования к опыту практической работы	Требования к опыту практической работы не предъявляются

Особые условия допуска к работе	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 Российской Федерации; признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке; имеющие заболевания, предусмотренные установленным перечнем
---------------------------------	---

Дополнительные характеристики

ОКЗ ОК 010-93	2320	Преподаватели в средней школе
	2340	Преподаватели в системе специального образования
	3310	Преподавательский персонал начального образования
	3330	Преподавательский персонал специального обучения
ЕТКС или ЕКС		Учитель
		Воспитатель

Трудовая функция: ОБЩЕПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ФУНКЦИЯ

ОБУЧЕНИЕ

Наименование	Общепедагогическая функция. Обучение		Код	A/01.6	Уровень квалификации	6
Происхождение трудовой функции	Оригинал	X	Заимствовано из оригинала	Регистрационный номер профессионального стандарта	1	
Трудовые действия	Разработка и реализация программ учебных дисциплин в рамках основной общеобразовательной программы					

	<p>Осуществление профессиональной деятельности в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования</p> <p>Участие в разработке и реализации программы развития образовательной организации в целях создания безопасной и комфортной образовательной среды</p> <p>Планирование и проведение учебных занятий</p> <p>Систематический анализ эффективности учебных занятий и подходов к обучению</p> <p>Организация, осуществление контроля и оценки учебных достижений, текущих и итоговых результатов освоения основной образовательной программы обучающимися</p> <p>Формирование универсальных учебных действий</p> <p>Формирование навыков, связанных с информационно-коммуникационными технологиями (далее – ИКТ)</p> <p>Формирование мотивации к обучению</p> <p>Объективная оценка знаний обучающихся на основе тестирования и других методов контроля в соответствии с реальными учебными возможностями детей</p>
<p>Требования к образованию и обучению</p>	<p>Преподаваемый предмет в пределах требований федеральных государственных образовательных стандартов и основной общеобразовательной программы, его истории и места в мировой культуре и науке</p> <p>История, теория, закономерности и принципы построения и функционирования образовательных систем, роль и место образования в жизни личности и общества</p> <p>Основные закономерности возрастного развития, стадии и кризисы развития, социализация личности, индикаторы индивидуальных особенностей траекторий жизни, их возможные девиации, а также основы их психодиагностики</p> <p>Основы психодидактики, поликультурного образования, закономерностей поведения в социальных сетях</p> <p>Пути достижения образовательных результатов и способы оценки результатов обучения</p> <p>Основы методики преподавания, основные принципы деятельностного подхода, виды и приемы современных педагогических технологий</p> <p>Рабочая программа и методика обучения по данному предмету</p> <p>Приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов, регламентирующих образовательную деятельность в Российской Федерации, нормативных документов по вопросам обучения и воспитания детей и молодежи, федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, законодательства о правах ребенка, трудового законодательства</p> <p>Нормативные документы по вопросам обучения и воспитания детей и молодежи</p> <p>Конвенция о правах ребенка</p>

	Трудовое законодательство
Требования к опыту практической работы	<p>Владеть формами и методами обучения, в том числе выходящими за рамки учебных занятий: проектная деятельность, лабораторные эксперименты, полевая практика и т.п.</p> <p>Объективно оценивать знания обучающихся на основе тестирования и других методов контроля в соответствии с реальными учебными возможностями детей</p> <p>Разрабатывать (осваивать) и применять современные психолого-педагогические технологии, основанные на знании законов развития личности и поведения в реальной и виртуальной среде</p> <p>Использовать и апробировать специальные подходы к обучению в целях включения в образовательный процесс всех обучающихся, в том числе с особыми потребностями в образовании: обучающихся, проявивших выдающиеся способности; обучающихся, для которых русский язык не является родным; обучающихся с ограниченными возможностями здоровья</p> <p>Владеть ИКТ-компетентностями: общепользовательская ИКТ-компетентность; общепедагогическая ИКТ-компетентность; предметно-педагогическая ИКТ-компетентность (отражающая профессиональную ИКТ-компетентность соответствующей области человеческой деятельности)</p> <p>Организовывать различные виды внеурочной деятельности: игровую, учебно-исследовательскую, художественно-продуктивную, культурно-досуговую с учетом возможностей образовательной организации, места жительства и историко-культурного своеобразия региона</p>
Другие характеристики	Соблюдение правовых, нравственных и этических норм, требований профессиональной этики

Трудовая функция: ВОСПИТАТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Наименование	Воспитательная деятельность	Код	A/02.6	Уровень квалификации	6			
Происхождение трудовой функции	<table border="1"> <tr> <td>Оригинал</td> <td>X</td> <td>Займствовано из оригинала</td> </tr> </table>	Оригинал	X	Займствовано из оригинала	Регистрационный номер профессионального стандарта	1		
Оригинал	X	Займствовано из оригинала						
Трудовые действия	Регулирование поведения обучающихся для обеспечения безопасной образовательной среды							

	<p>Реализация современных, в том числе интерактивных, форм и методов воспитательной работы, используя их как на занятии, так и во внеурочной деятельности</p> <p>Постановка воспитательных целей, способствующих развитию обучающихся, независимо от их способностей и характера</p> <p>Определение и принятие четких правил поведения обучающимися в соответствии с уставом образовательной организации и правилами внутреннего распорядка образовательной организации</p> <p>Проектирование и реализация воспитательных программ</p> <p>Реализация воспитательных возможностей различных видов деятельности ребенка (учебной, игровой, трудовой, спортивной, художественной и т.д.)</p> <p>Проектирование ситуаций и событий, развивающих эмоционально-ценностную сферу ребенка (культуру переживаний и ценностные ориентации ребенка)</p> <p>Помощь и поддержка в организации деятельности ученических органов самоуправления</p> <p>Создание, поддержание уклада, атмосферы и традиций жизни образовательной организации</p> <p>Развитие у обучающихся познавательной активности, самостоятельности, инициативы, творческих способностей, формирование гражданской позиции, способности к труду и жизни в условиях современного мира, формирование у обучающихся культуры здорового и безопасного образа жизни</p> <p>Формирование толерантности и навыков поведения в изменяющейся поликультурной среде</p> <p>Использование конструктивных воспитательных усилий родителей (законных представителей) обучающихся, помощь семье в решении вопросов воспитания ребенка</p>
Требования к образованию и обучению	<p>Основы законодательства о правах ребенка, законы в сфере образования и федеральные государственные образовательные стандарты общего образования</p> <p>История, теория, закономерности и принципы построения и функционирования образовательных (педагогических) систем, роль и место образования в жизни личности и общества</p> <p>Основы психодидактики, поликультурного образования, закономерностей поведения в социальных сетях</p> <p>Основные закономерности возрастного развития, стадии и кризисы развития и социализации личности, индикаторы и индивидуальные особенности траекторий жизни и их возможные девиации, приемы их диагностики</p> <p>Научное представление о результатах образования, путях их достижения и способах оценки</p> <p>Основы методики воспитательной работы, основные принципы деятельностного подхода, виды и приемы современных педагогических технологий</p> <p>Нормативные правовые, руководящие и инструктивные документы, регулирующие организацию и проведение мероприятий за пределами территории образовательной организации (экскурсий, походов и экспедиций)</p>
Требования к опыту практиче-	Строить воспитательную деятельность с учетом культурных различий детей, половозрастных и индивидуаль-

ской работы	<p>ных особенностей</p> <p>Общаться с детьми, признавать их достоинство, понимая и принимая их</p> <p>Создавать в учебных группах (классе, кружке, секции и т.п.) разновозрастные детско-взрослые общности обучающихся, их родителей (законных представителей) и педагогических работников</p> <p>Управлять учебными группами с целью вовлечения обучающихся в процесс обучения и воспитания, мотивируя их учебно-познавательную деятельность</p> <p>Анализировать реальное состояние дел в учебной группе, поддерживать в детском коллективе деловую, дружелюбную атмосферу</p> <p>Защищать достоинство и интересы обучающихся, помогать детям, оказавшимся в конфликтной ситуации и/или неблагоприятных условиях</p> <p>Находить ценностный аспект учебного знания и информации обеспечивать его понимание и переживание обучающимися</p> <p>Владеть методами организации экскурсий, походов и экспедиций и т.п.</p> <p>Сотрудничать с другими педагогическими работниками и другими специалистами в решении воспитательных задач</p>
Другие характеристики	Соблюдение правовых, нравственных и этических норм, требований профессиональной этики

Трудовая функция

Наименование	Развивающая деятельность	Код	A/03.6	Уровень квалификации	6			
Происхождение трудовой функции	<table border="1"> <tr> <td>Оригинал</td> <td>X</td> <td>Займствовано из оригинала</td> </tr> </table>	Оригинал	X	Займствовано из оригинала	Регистрационный номер профессионального стандарта	1		
Оригинал	X	Займствовано из оригинала						

Трудовые действия	<p>Выявление в ходе наблюдения поведенческих и личностных проблем обучающихся, связанных с особенностями их развития</p> <p>Оценка параметров и проектирование психологически безопасной и комфортной образовательной среды, разработка программ профилактики различных форм насилия в школе</p> <p>Применение инструментария и методов диагностики и оценки показателей уровня и динамики развития ре-</p>
-------------------	---

	<p>бенка</p> <p>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</p> <p>Оказание адресной помощи обучающимся</p> <p>Взаимодействие с другими специалистами в рамках психолого-медико-педагогического консилиума</p> <p>Разработка (совместно с другими специалистами) и реализация совместно с родителями (законными представителями) программ индивидуального развития ребенка</p> <p>Освоение и адекватное применение специальных технологий и методов, позволяющих проводить коррекционно-развивающую работу</p> <p>Развитие у обучающихся познавательной активности, самостоятельности, инициативы, творческих способностей, формирование гражданской позиции, способности к труду и жизни в условиях современного мира, формирование у обучающихся культуры здорового и безопасного образа жизни</p> <p>Формирование и реализация программ развития универсальных учебных действий, образцов и ценностей социального поведения, навыков поведения в мире виртуальной реальности и социальных сетях, формирование толерантности и позитивных образцов поликультурного общения</p> <p>Формирование системы регуляции поведения и деятельности обучающихся</p>
Требования к образованию и обучению	<p>Педагогические закономерности организации образовательного процесса</p> <p>Законы развития личности и проявления личностных свойств, психологические законы периодизации и кризисов развития</p> <p>Теория и технологии учета возрастных особенностей обучающихся</p> <p>Закономерности формирования детско-взрослых сообществ, их социально-психологических особенности и закономерности развития детских и подростковых сообществ</p> <p>Основные закономерности семейных отношений, позволяющие эффективно работать с родительской ответственностью</p> <p>Основы психодиагностики и основные признаки отклонения в развитии детей</p> <p>Социально-психологические особенности и закономерности развития детско-взрослых сообществ</p>
Требования к опыту практической работы	<p>Владеть профессиональной установкой на оказание помощи любому ребенку вне зависимости от его реальных учебных возможностей, особенностей в поведении, состояния психического и физического здоровья</p> <p>Использовать в практике своей работы психологические подходы: культурно-исторический, деятельностный</p>

	<p>и развивающий</p> <p>Осуществлять (совместно с психологом и другими специалистами) психолого-педагогическое сопровождение основных общеобразовательных программ</p> <p>Понимать документацию специалистов (психологов, дефектологов, логопедов и т.д.)</p> <p>Составить (совместно с психологом и другими специалистами) психолого-педагогическую характеристику (портрет) личности обучающегося</p> <p>Разрабатывать и реализовывать индивидуальные образовательные маршруты, индивидуальные программы развития и индивидуально-ориентированные образовательные программы с учетом личностных и возрастных особенностей обучающихся</p> <p>Владеть стандартизированными методами психодиагностики личностных характеристик и возрастных особенностей обучающихся</p> <p>Оценивать образовательные результаты: формируемые в преподаваемом предмете предметные и метапредметные компетенции, а также осуществлять (совместно с психологом) мониторинг личностных характеристик</p> <p>Формировать детско-взрослые сообщества</p>
Другие характеристики	Соблюдение правовых, нравственных и этических норм, требований профессиональной этики

Обобщенная трудовая функция: ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ПРОЕКТИРОВАНИЮ И РЕАЛИЗАЦИИ ОСНОВНЫХ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ

Наименование	Педагогическая деятельность по проектированию и реализации основных общеобразовательных программ		Код	В	Уровень квалификации	5 - 6
Происхождение трудовой функции	Оригинал	X	Заимствовано из оригинала	Регистрационный номер профессионального стандарта		1
Возможные наименования должностей	Учитель, Воспитатель					

Требования к образованию и обучению	Учитель: высшее образование или среднее профессиональное образование в рамках укрупненных групп направлений подготовки высшего образования и специальностей среднего профессионального образования "Образование и педагогические науки" или в области, соответствующей преподаваемому предмету, либо высшее образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательной организации; Воспитатель: высшее образование или среднее профессиональное образование в рамках укрупненных групп направлений подготовки высшего образования и специальностей среднего профессионального образования "Образование и педагогические науки" либо высшее образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательной организации
Требования к опыту практической работы	Требования к опыту практической работы не предъявляются
Особые условия допуска к работе	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 Российской Федерации; признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке; имеющие заболевания, предусмотренные установленным перечнем

Дополнительные характеристики

ОКЗ ОК 010-93	2320	Преподаватели в средней школе
	2340	Преподаватели в системе специального образования
	3310	Преподавательский персонал начального образования
	3330	Преподавательский персонал специального обучения
ЕТКС или ЕКС		Учитель
		Воспитатель

Трудовая функция: ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Наименование	Педагогическая деятельность по реализации программ дошкольного образования	Код	В/01.5	Уровень квалификации	5
--------------	--	-----	--------	----------------------	---

Происхождение трудовой функции	Оригинал	Х	Займствовано из оригинала	Регистрационный номер профессионального стандарта	1

Трудовые действия	<p>Участие в разработке основной общеобразовательной программы образовательной организации в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования</p> <p>Участие в создании безопасной и психологически комфортной образовательной среды образовательной организации через обеспечение безопасности жизни детей, поддержание эмоционального благополучия ребенка в период пребывания в образовательной организации</p> <p>Планирование и реализация образовательной работы в группе детей раннего и/или дошкольного возраста в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами и основными образовательными программами</p> <p>Организация и проведение педагогического мониторинга освоения детьми образовательной программы и анализ образовательной работы в группе детей раннего и/или дошкольного возраста</p> <p>Участие в планировании и корректировке образовательных задач (совместно с психологом и другими специалистами) по результатам мониторинга с учетом индивидуальных особенностей развития каждого ребенка раннего и/или дошкольного возраста</p> <p>Реализация педагогических рекомендаций специалистов (психолога, логопеда, дефектолога и др.) в работе с детьми, испытывающими трудности в освоении программы, а также с детьми с особыми образовательными потребностями</p> <p>Развитие профессионально значимых компетенций, необходимых для решения образовательных задач развития детей раннего и дошкольного возраста с учетом особенностей возрастных и индивидуальных особенностей их развития</p> <p>Формирование психологической готовности к школьному обучению</p> <p>Создание позитивного психологического климата в группе и условий для доброжелательных отношений между детьми, в том числе принадлежащими к разным национально-культурным, религиозным общностям и социальным слоям, а также с различными (в том числе ограниченными) возможностями здоровья</p>
-------------------	--

	<p>Организация видов деятельности, осуществляемых в раннем и дошкольном возрасте: предметной, познавательно-исследовательской, игры (ролевой, режиссерской, с правилом), продуктивной; конструирования, создания широких возможностей для развития свободной игры детей, в том числе обеспечение игрового времени и пространства</p> <p>Организация конструктивного взаимодействия детей в разных видах деятельности, создание условий для свободного выбора детьми деятельности, участников совместной деятельности, материалов</p> <p>Активное использование недирективной помощи и поддержка детской инициативы и самостоятельности в разных видах деятельности</p> <p>Организация образовательного процесса на основе непосредственного общения с каждым ребенком с учетом его особых образовательных потребностей</p>
<p>Требования к образованию и обучению</p>	<p>Специфика дошкольного образования и особенностей организации работы с детьми раннего и дошкольного возраста</p> <p>Основные психологические подходы: культурно-исторический, деятельностный и личностный; основы дошкольной педагогики, включая классические системы дошкольного воспитания</p> <p>Общие закономерности развития ребенка в раннем и дошкольном возрасте</p> <p>Особенности становления и развития детских деятельностей в раннем и дошкольном возрасте</p> <p>Основы теории физического, познавательного и личностного развития детей раннего и дошкольного возраста</p> <p>Современные тенденции развития дошкольного образования</p>
<p>Требования к опыту практической работы</p>	<p>Организовывать виды деятельности, осуществляемые в раннем и дошкольном возрасте: предметная, познавательно-исследовательская, игра (ролевая, режиссерская, с правилом), продуктивная; конструирование, создания широких возможностей для развития свободной игры детей, в том числе обеспечения игрового времени и пространства</p> <p>Применять методы физического, познавательного и личностного развития детей раннего и дошкольного возраста в соответствии с образовательной программой организации</p> <p>Использовать методы и средства анализа психолого-педагогического мониторинга, позволяющие оценить результаты освоения детьми образовательных программ, степень сформированности у них качеств, необходимых для дальнейшего обучения и развития на следующих уровнях обучения</p> <p>Владеть всеми видами развивающих деятельностей дошкольника (игровой, продуктивной, познавательно-исследовательской)</p> <p>Выстраивать партнерское взаимодействие с родителями (законными представителями) детей раннего и дошкольного возраста для решения образовательных задач, использовать методы и средства для их психолого-педагогического просвещения</p>

	Владеть ИКТ-компетентностями, необходимыми и достаточными для планирования, реализации и оценки образовательной работы с детьми раннего и дошкольного возраста
Другие характеристики	Соблюдение правовых, нравственных и этических норм, требований профессиональной этики

Трудовая функция: ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММ НАЧАЛЬНОГО ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Наименование	Педагогическая деятельность по реализации программ начального общего образования	Код	В/02.6	Уровень квалификации	6			
Происхождение трудовой функции	<table border="1"> <tr> <td>Оригинал</td> <td>X</td> <td>Заимствовано из оригинала</td> </tr> </table>	Оригинал	X	Заимствовано из оригинала	Регистрационный номер профессионального стандарта	1		
Оригинал	X	Заимствовано из оригинала						

Трудовые действия	<p>Проектирование образовательного процесса на основе федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования с учетом особенностей социальной ситуации развития первоклассника в связи с переходом ведущей деятельности от игровой к учебной</p> <p>Формирование у детей социальной позиции обучающихся на всем протяжении обучения в начальной школе</p> <p>Формирование метапредметных компетенций, умения учиться и универсальных учебных действий до уровня, необходимого для освоения образовательных программ основного общего образования</p> <p>Объективная оценка успехов и возможностей обучающихся с учетом неравномерности индивидуального психического развития детей младшего школьного возраста, а также своеобразия динамики развития учебной деятельности мальчиков и девочек</p> <p>Организация учебного процесса с учетом своеобразия социальной ситуации развития первоклассника</p> <p>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</p> <p>Проведение в четвертом классе начальной школы (во взаимодействии с психологом) мероприятий по профилактике возможных трудностей адаптации детей к учебно-воспитательному процессу в основной школе</p>
-------------------	---

Требования к образованию и обучению	<p>Основные и актуальные для современной системы образования теории обучения, воспитания и развития детей младшего школьного возраста</p> <p>Федеральные государственные образовательные стандарты и содержание примерных основных образовательных программ</p> <p>Дидактические основы, используемые в учебно-воспитательном процессе образовательных технологий</p> <p>Существо заложенных в содержании используемых в начальной школе учебных задач обобщенных способов деятельности и системы знаний о природе, обществе, человеке, технологиях</p> <p>Особенности региональных условий, в которых реализуется используемая основная образовательная программа начального общего образования</p>
Требования к опыту практической работы	<p>Реагировать на непосредственные по форме обращения детей к учителю и распознавать за ними серьезные личные проблемы</p> <p>Ставить различные виды учебных задач (учебно-познавательных, учебно-практических, учебно-игровых) и организовывать их решение (в индивидуальной или групповой форме) в соответствии с уровнем познавательного и личностного развития детей младшего возраста, сохраняя при этом баланс предметной и метапредметной составляющей их содержания</p> <p>Во взаимодействии с родителями (законными представителями), другими педагогическими работниками и психологами проектировать и корректировать индивидуальную образовательную траекторию обучающегося в соответствии с задачами достижения всех видов образовательных результатов (предметных, метапредметных и личностных), выходящими за рамки программы начального общего образования</p>
Другие характеристики	Соблюдение правовых, нравственных и этических норм, требований профессиональной этики

Трудовая функция: ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММ
ОСНОВНОГО И СРЕДНЕГО ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Наименование	Педагогическая деятельность по реализации программ основного и среднего общего образования	Код	В/03.6	Уровень квалификации	6
--------------	---	-----	--------	----------------------	---

Происхождение трудовой функции

Оригинал	X	Заимствовано из оригинала
----------	---	---------------------------

Регистрационный номер профессионального стандарта

1

Трудовые действия	<p>Формирование общекультурных компетенций и понимания места предмета в общей картине мира</p> <p>Определение на основе анализа учебной деятельности обучающегося оптимальных (в том или ином предметном образовательном контексте) способов его обучения и развития</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>Применение специальных языковых программ (в том числе русского как иностранного), программ повышения языковой культуры, и развития навыков поликультурного общения</p> <p>Совместное с учащимися использование иноязычных источников информации, инструментов перевода, произношения</p> <p>Организация олимпиад, конференций, турниров математических и лингвистических игр в школе и др.</p>
Требования к образованию и обучению	<p>Основы общетеоретических дисциплин в объеме, необходимых для решения педагогических, научно-методических и организационно-управленческих задач (педагогика, психология, возрастная физиология; школьная гигиена; методика преподавания предмета)</p> <p>Программы и учебники по преподаваемому предмету</p> <p>Теория и методы управления образовательными системами, методика учебной и воспитательной работы, требования к оснащению и оборудованию учебных кабинетов и подсобных помещений к ним, средства обучения и их дидактические возможности</p> <p>Современные педагогические технологии реализации компетентностного подхода с учетом возрастных и индивидуальных особенностей обучающихся</p> <p>Методы и технологии поликультурного, дифференцированного и развивающего обучения</p> <p>Основы экологии, экономики, социологии</p> <p>Правила внутреннего распорядка</p> <p>Правила по охране труда и требования к безопасности образовательной среды</p>

Требования к опыту практической работы	<p>Применять современные образовательные технологии, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы</p> <p>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</p> <p>Планировать и осуществлять учебный процесс в соответствии с основной общеобразовательной программой</p> <p>Разрабатывать рабочую программу по предмету, курсу на основе примерных основных общеобразовательных программ и обеспечивать ее выполнение</p> <p>Организовать самостоятельную деятельность обучающихся, в том числе исследовательскую</p> <p>Разрабатывать и реализовывать проблемное обучение, осуществлять связь обучения по предмету (курсу, программе) с практикой, обсуждать с обучающимися актуальные события современности</p> <p>Осуществлять контрольно-оценочную деятельность в образовательном процессе</p> <p>Использовать современные способы оценивания в условиях информационно-коммуникационных технологий (ведение электронных форм документации, в том числе электронного журнала и дневников обучающихся)</p> <p>Использовать разнообразные формы, приемы, методы и средства обучения, в том числе по индивидуальным учебным планам, ускоренным курсам в рамках федеральных государственных образовательных стандартов основного общего образования и среднего общего образования</p> <p>Владеть основами работы с текстовыми редакторами, электронными таблицами, электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием</p> <p>Владеть методами убеждения, аргументации своей позиции</p> <p>Устанавливать контакты с обучающимися разного возраста и их родителями (законными представителями), другими педагогическими и иными работниками</p> <p>Владеть технологиями диагностики причин конфликтных ситуаций, их профилактики и разрешения</p>
Другие характеристики	Соблюдение правовых, нравственных и этических норм, требований профессиональной этики

**Выписка из Общероссийского классификатора занятий ОК 010-2014
(МСКЗ-08)**

Рекомендовано для разработки должностных инструкций

Подгруппа 23

Специалисты в области образования

Специалисты в области образования обучают теории и практике по одной или нескольким дисциплинам на различных образовательных уровнях; проводят исследования; улучшают или развивают концепции, теории и методы, имеющие отношение к их предмету; готовят учебные пособия и учебники. Уровень компетенций большинства занятий, включенных в данную подгруппу, требует квалификации, соответствующей четвертому квалификационному уровню.

Задачи, выполняемые работниками данной подгруппы, обычно включают: проведение занятий, курсов и наставничество на каком-либо образовательном уровне для образовательных или профессиональных целей, включая частные уроки; реализацию программ обучения грамоте взрослых; обучение и образование людей, испытывающих затруднения в обучении, или лиц с особыми потребностями; составление и изменение учебных программ; проверку и консультации по методам обучения и учебным пособиям; участие в принятии решений, связанных с организацией обучения и соответствующей деятельностью в школах и университетах; проведение научных исследований по соответствующим дисциплинам с целью совершенствования и развития концепций, теорий или методов для применения в промышленной и других областях; подготовку учебников и учебных пособий. Обязанности могут включать руководство другими работниками.

Занятия данной подгруппы подразделяются на следующие малые группы:

231 Профессорско-преподавательский персонал университетов и других организаций высшего образования

232 Преподаватели средних профессиональных образовательных организаций

233 Педагогические работники в средней школе

234 Педагогические работники в начальной школе и дошкольном образовании

235 Другие специалисты в области образования

Малая группа 231

Профессорско-преподавательский персонал университетов и других организаций высшего образования

Профессорско-преподавательский персонал университетов и других организаций высшего образования готовят и читают лекции, проводят занятия по одному или нескольким предметам в рамках установленного курса обучения в университете или другой организации высшего образования. Они проводят

научно-исследовательскую работу и осуществляют подготовку учебников и учебных пособий.

Выполняемые обязанности работников данной малой группы обычно включают: составление и изменение учебных программ и подготовку учебных курсов в соответствии с требованиями; подготовку и чтение лекций и проведение учебных занятий, семинаров и лабораторных работ; побуждение студентов к дискуссиям и независимым размышлениям; наблюдение за экспериментальной и практической работой студентов; проведение, проверку и оценку контрольных работ и экзаменов; руководство научными исследованиями аспирантов или других соискателей; проведение научных исследований и развитие концепций, теорий и методов для применения в промышленности и других областях; подготовку учебных изданий, пособий и статей; участие в заседаниях кафедры и факультета, а также в конференциях и семинарах.

Занятия данной малой группы входят в следующую начальную группу:

2310 Профессорско-преподавательский персонал университетов и других организаций высшего образования

2310 Профессорско-преподавательский персонал университетов и других организаций высшего образования

Профессорско-преподавательский персонал университетов и других организаций высшего образования готовят и читают лекции, проводят занятия по одному или нескольким предметам в рамках установленного курса обучения в университете или другой организации высшего образования. Они проводят научно-исследовательскую работу и ведут подготовку учебников и учебных пособий.

В их обязанности входит:

- разработка и изменение учебных программ и подготовка учебных курсов в соответствии с требованиями;
- подготовка и чтение лекций и проведение учебных занятий, семинаров и лабораторных работ;
- побуждение студентов к дискуссиям и независимым размышлениям;
- наблюдение за экспериментальной и практической работой студентов;
- проведение, проверка и оценка контрольных работ и экзаменов;
- руководство научными исследованиями аспирантов или других соискателей;
- проведение научных исследований и развитие концепций, теорий и методов для применения в промышленности и других областях;
- подготовка учебных изданий, пособий и статей;
- участие в заседаниях кафедры и факультета, а также в конференциях и семинарах.

Примеры занятий, отнесенных к данной начальной группе:

Доцент

Лектор, университет

Преподаватель, университет

Профессор

Некоторые родственные занятия, отнесенные к другим начальным группам:

Ректор, университет – 1120

Декан (университет) – 1345

Декан факультета высшего учебного заведения – 1345

Преподаватель средней профессиональной образовательной организации – 2320

Малая группа 232

Преподаватели средних профессиональных образовательных организаций

Преподаватели средних профессиональных образовательных организаций осуществляют подготовку и преподают специальные дисциплины в средних профессиональных образовательных организациях, а также ученикам старших классов в средней школе и студентам колледжей. Они готовят студентов к трудоустройству по определенным занятиям или в определенных областях занятости, для работы в которых обычно не требуется высшего образования.

Выполняемые обязанности работников данной малой группы обычно включают: разработку учебных программ и планирование содержания курса и методов преподавания; определение учебных потребностей обучающихся и поддержание связи с отдельными лицами, отраслями промышленности и другими секторами образования для обеспечения надлежащего уровня образования и программ подготовки; чтение лекций и проведение семинаров для повышения уровня знаний и навыков студентов; обучение студентов использованию инструментов, оборудования и материалов и надзор за правильностью и безопасностью их применения, а также профилактику травм и ущерба; наблюдение за работой студентов и ее оценивание для определения уровня подготовки студентов, осуществления обратной связи и внесения предложений о повышении уровня их подготовки; проведение устных, письменных или производственных испытаний для выяснения уровня знаний, оценки эффективности обучения и общего уровня квалификации; подготовку отчетов и ведение документов, таких как таблицы успеваемости студентов, таблицы посещаемости, и характеристик учебного процесса; контроль за индивидуальными или групповыми проектами, практикой на рабочем месте, лабораторными работами или другими формами подготовки; обеспечение индивидуальной, наставнической подготовки или коррекционных курсов; проведение учебных курсов без отрыва от производства для преподавания и демонстрации принципов, методик, процедур или методов изучения отдельных предметов.

Занятия данной малой группы входят в следующую начальную группу:

2320 Преподаватели средних профессиональных образовательных организаций

2320 Преподаватели средних профессиональных образовательных орга-

низаций

Преподаватели средних профессиональных образовательных организаций преподают профессиональные или специальные предметы в образовательных организациях, а также ученикам старших классов в средней школе и студентам колледжей. Они готовят студентов к трудоустройству по определенным видам или в определенных областях занятости, для работы в которых обычно не требуется высшего образования.

В их обязанности входит:

- разработка учебных программ и планирование содержания курса и методов преподавания;
- определение учебных потребностей студентов или обучающихся работников и поддержание связи с отдельными лицами, отраслями промышленности и другими секторами образования для обеспечения надлежащего уровня образования и программ подготовки;
- чтение лекций и проведение семинаров для повышения знаний и навыков студентов или обучающихся работников;
- обучение студентов использованию инструментов, оборудования и материалов и надзор за правильностью и безопасностью их применения, а также профилактика травм и ущерба;
- наблюдение за работой студентов и ее оценивание для определения уровня подготовки студентов, осуществления обратной связи и внесения предложений о повышении уровня их подготовки;
- проведение устных, письменных или производственных испытаний для выяснения уровня знаний, оценки эффективности обучения и общего уровня квалификации;
- подготовка отчетов и ведение документов, таких как таблицы успеваемости студентов, таблицы посещаемости, и характеристик учебного процесса;
- надзор за индивидуальными или групповыми проектами, практикой на рабочем месте, лабораторными работами или другими формами подготовки;
- обеспечение индивидуальной, наставнической подготовки или коррективных курсов;
- проведение учебных курсов без отрыва от производства для преподавания и демонстрации принципов, методик, процедур или методов отдельных предметов.

Примеры занятий, отнесенных к данной начальной группе:

Автомобильные технологии, преподаватель

Мастер производственного обучения

Преподаватель косметологии

Преподаватель средней профессиональной образовательной организации

Некоторые родственные занятия, отнесенные к другим начальным группам:

Директор школы – 1345

Преподаватель в средней школе – 2330

Примечание – Лиц, которые преподают специальные дисциплины для подготовки студентов к трудоустройству по определенным видам занятий, относят к начальной группе 2320 Преподаватели средних профессиональных образовательных организаций, вне зависимости от того, работают они в общеобразовательной школе, среднем профессиональном или техническом учебном заведении или колледже. Лиц, которые преподают в системе среднего образования такие дисциплины, как математика, цель которых не состоит в подготовке студентов к трудоустройству по определенным видам занятий, относят к начальной группе 2330 Педагогические работники в средней школе, даже если они работают в среднем профессиональном или техническом учебном заведении или колледже.

Малая группа 233

Педагогические работники в средней школе

Педагогические работники в средней школе преподают один или несколько предметов в системе основного общего и среднего общего образования, за исключением предметов, предназначенных для подготовки учащихся к трудоустройству по определенным видам занятий.

Выполняемые обязанности работников данной малой группы обычно включают: разработку и изменение учебных программ и подготовку учебных курсов в соответствии с требованиями к учебным программам; определение и принудительное применение правил поведения и процедур для поддержания порядка среди учащихся; подготовку и проведение уроков, обсуждений и опытов по одному или нескольким предметам; постановку четких целей для всех уроков, тем и проектов, а также уведомление учащихся об этих целях; подготовку материалов и классов к классным занятиям; применение методов преподавания и учебных материалов в соответствии с различными потребностями и интересами учащихся; контроль и оценку успеваемости и поведения учащихся; подготовку, проведение и оценивание тестов; проведение контрольных работ и экзаменов для оценки успеваемости учащихся; подготовку отчетов о работе учащихся и консультации с другими преподавателями и родителями; участие в собраниях, посвященных вопросам школьного образования или организации работы; планирование, организацию и участие в школьных мероприятиях, таких как экскурсии, спортивные соревнования и концерты.

Занятия данной малой группы входят в следующую начальную группу:

2330 Педагогические работники в средней школе

2330 Педагогические работники в средней школе

Педагогические работники в средней школе преподают один или несколько дисциплин в системе основного общего и среднего общего образова-

ния, за исключением дисциплин, предназначенных для подготовки учащихся к трудоустройству по определенным видам занятий.

В их обязанности входит:

- разработка и изменение учебных программ и подготовка учебных курсов в соответствии с требованиями к учебным программам;
- определение и принудительное применение правил поведения и процедур для поддержания порядка среди учащихся;
- подготовка и проведение уроков, обсуждений и опытов по одному или нескольким предметам;
- постановка четких целей для всех уроков, тем и проектов, а также уведомление учащихся об этих целях;
- подготовка материалов и классов к классным занятиям;
- применение методов преподавания и учебных материалов в соответствии с различными потребностями и интересами учащихся;
- контроль и оценка успеваемости и поведения учащихся;
- подготовка, проведение и оценивание тестов, проведение контрольных работ и экзаменов для оценки успеваемости учащихся;
- подготовка отчетов о работе учащихся и консультации с другими преподавателями и родителями;
- участие в собраниях, посвященных вопросам школьного образования или организации работы;
- планирование, организация и участие в школьных мероприятиях, таких как экскурсии, спортивные соревнования и концерты.

Примеры занятий, отнесенных к данной начальной группе:

Преподаватель средней школы

Учитель старших классов средней школы

Некоторые родственные занятия, отнесенные к другим начальным группам:

Директор школы – 1345

Заведующий учебной частью – 1345

Преподаватель средней профессиональной образовательной организации – 2320

Методист – 2351

Преподаватель грамотности (частное обучение) – 2359

Репетитор по математике (частное обучение) – 2359

Примечание – Лиц, которые преподают специальные дисциплины для подготовки студентов к трудоустройству по определенным видам занятий, относят к начальной группе 2320 Преподаватели средних профессиональных образовательных организаций вне зависимости от того, работают они в общеобразовательной школе, среднем профессиональном учебном заведении или колледже. Лиц, которые преподают в системе среднего образования такие дисциплины, как математика, цель которых не состоит в подготовке студентов к трудоустройству по определенным видам занятий, относят к начальной группе 2330

Педагогические работники в средней школе, даже если они работают в среднем профессиональном учебном заведении или колледже.

Малая группа 234

Педагогические работники в начальном и дошкольном образовании

Педагогические работники в начальном и дошкольном образовании преподают ряд предметов на начальном уровне образования и организуют образовательную деятельность для детей дошкольного возраста.

Выполняемые обязанности работников данной малой группы обычно включают: подготовку учебных программ и обучение ряду предметов, изучаемых на начальном уровне образования, планирование и организацию деятельности, предназначенной для облегчения усвоения детьми навыков речи, физических и социальных навыков; анализ и оценку достигнутых результатов освоения, подготовку отчетов. Обязанности могут включать руководство другими работниками.

Занятия данной малой группы подразделяются на следующие начальные группы:

2341 Педагогические работники в начальном образовании

2342 Педагогические работники в дошкольном образовании

2341 Педагогические работники в начальном образовании

Педагогические работники в начальном образовании обучают комплексу предметов на уровне начального образования.

В их обязанности входит:

- подготовка ежедневных планов уроков и планов на более длительный срок в соответствии с требованиями к учебным программам;
- обучение детей индивидуально и в группах с использованием различных методов преподавания и материалов (например, компьютеров, книг, игр) в соответствии с различными потребностями детей;
- поддержание дисциплины и рабочей обстановки в классе;
- планирование и проведение мероприятий с участием детей, таких как спортивные мероприятия, концерты и экскурсии;
- задание и оценка классного и домашнего задания;
- подготовка, проведение и оценивание тестов и контрольных работ для оценки успеваемости детей;
- контроль и оценка успеваемости и поведения детей;
- присмотр за детьми во время занятий и в другое время в течение школьного дня, в том числе на игровой площадке во время перемен;
- участие в собраниях персонала школы и других заседаниях, а также консультации с другими преподавателями по учебным вопросам;
- подготовка и проведение родительских собраний для обсуждения успеваемости детей и проблем.

Пример занятий, отнесенных к данной начальной группе:

Преподаватель в начальной школе

Учитель в начальной школе

Некоторые родственные занятия, отнесенные к другим начальным группам:

Директор школы – 1345

Заведующий учебной частью – 1345

Школьный инспектор – 2351

2342 Педагогические работники в дошкольном образовании

Педагогические работники в дошкольном образовании организуют образовательную и игровую деятельность с целью обеспечения социального, физического и умственного развития детей дошкольного возраста.

В их обязанности входит:

– планирование и организация индивидуальной и коллективной деятельности, направленной на поощрение развития у детей двигательных навыков, навыков совместной деятельности и социальных навыков, уверенности в себе и взаимопонимания;

– поощрение развития речи посредством рассказывания историй, ролевых игр, пения, стихов и неформальных разговоров и дискуссий;

– проведение с детьми занятий, которые обеспечивают возможности для творческого самовыражения посредством изобразительного искусства, ролевых игр, музыки и физических упражнений;

– наблюдение за детьми для оценки их развития и выявления признаков проблем, связанных с развитием, эмоциональных проблем или проблем со здоровьем;

– наблюдение и оценка за режимом питания, психологическим и физическим состоянием и безопасностью детей и выявление факторов, которые могут помешать их развитию;

– надзор за деятельностью детей с целью обеспечения их безопасности и разрешения конфликтов;

– помощь и содействие детям в развитии надлежащих навыков приема пищи, одевания и пользования туалетом;

– обсуждение успехов или проблем детей с родителями и другим персоналом, а также определение надлежащих мер и направление в соответствующие службы;

– налаживание и поддержка рабочих отношений с другими службами, работающими с маленькими детьми.

Примеры занятий, отнесенных к данной начальной группе:

Воспитатель (дошкольное образование)

Музыкальный руководитель

Педагог дошкольного образования

Некоторые родственные занятия, отнесенные к другим начальным группам:

Руководитель центра по присмотру и уходу за детьми – 1341

Работник по уходу за детьми – 5311

Малая группа 235

Другие специалисты в области образования

Другие специалисты в области образования проводят исследования и консультируют по методам преподавания; обучают людей, испытывающих затруднения в обучении, или лиц с особыми потребностями; преподают иностранные языки на курсах в целях выезда за рубеж и в сопутствующих целях; дают частные уроки; обучают искусству, компьютерной грамотности и другим предметам, выходящим за рамки основной программы начального, среднего и высшего образования; оказывают другие преподавательские услуги, не отнесенные к другим начальным группам подгруппы 23 Специалисты в области образования.

Выполняемые обязанности работников данной малой группы обычно включают: проведение исследований и разработку или консультирование по методам преподавания, курсам и учебным пособиям; обучение физически неполноценных детей, молодежи или взрослых, а также людей, испытывающих затруднения в обучении, или лиц с особыми потребностями; преподавание иностранных языков в целях выезда за рубеж; обучение студентов практике, теории и исполнению музыки, актерскому мастерству, танцам, изобразительным и другим искусствам; развитие, составление графиков и проведение учебных программ и курсов компьютерной грамотности.

Занятия данной малой группы подразделяются на следующие начальные группы:

2351 Специалисты по методике обучения

2352 Преподаватели, работающие с инвалидами или лицами с особыми возможностями здоровья

2353 Преподаватели иностранных языков на курсах и частные

2354 Преподаватели музыки в музыкальных школах и частные

2355 Преподаватели в области изобразительных и иных искусств

2356 Преподаватели по обучению компьютерной грамотности

2357 Преподаватели по программам дополнительного обучения

2358 Тренеры и инструкторы-методисты по физической культуре и спорту

2359 Специалисты в области образования, не входящие в другие группы

2351 Специалисты по методике обучения

Специалисты по методике обучения проводят исследования, разрабатывают или дают консультации по методике преподавания, учебным курсам и по-

собиям. Они проверяют работу преподавателей, образовательных учреждений и достигнутые результаты, а также рекомендуют соответствующие изменения и улучшения.

В их обязанности входит:

- проведение исследовательской работы по текущим дополнениям к учебной программе, методикам преподавания и другим аспектам учебного процесса, а также консультирование по необходимым изменениям и возможным улучшениям;

- оценка и консультирование по содержанию учебных курсов и методам проведения экзаменов;

- проведение исследований по аудиовизуальным и другим учебным пособиям, консультирование, планирование и организация их использования в учебных заведениях;

- документирование разработанных предметов и курсов, а также оценка новых учебных курсов;

- обеспечение преподавателям услуг по повышению квалификации, подготовке и оказанию консультационных услуг;

- организация и проведение семинаров и конференций для обучения преподавателей новым программам и методам;

- разработка структуры, содержания и целей новых учебных курсов и программ;

- периодическое инспектирование школ и обсуждение с администрацией и преподавательским составом вопросов, связанных с учебной программой, методикой обучения, школьным оборудованием и другими вопросами;

- посещение классов для ознакомления с методикой преподавания и для оценки ведения учителем урока и достигнутых академических результатов;

- подготовка отчетов и рекомендаций для школьного руководства о возможных изменениях и дополнениях к учебному плану, методике преподавания и по другим вопросам.

Примеры занятий, отнесенных к данной начальной группе:

Методист

Разработчик учебных программ

Специалист, средства обучения

Некоторые родственные занятия, отнесенные к другим начальным группам:

Консультант по работе со студентами – 2359

Школьный консультант – 2359

Психолог-преподаватель – 2634

2352 Преподаватели, работающие с инвалидами или лицами с особыми возможностями здоровья

Преподаватели, работающие с инвалидами или лицами с особыми возможностями здоровья обучают физически или умственно неполноценных детей, молодежь или взрослых людей, испытывающих затруднения в обучении, или лиц с особыми возможностями здоровья. Они способствуют социальному, эмоциональному, умственному и физическому развитию своих студентов.

В их обязанности входит:

- оценка возможностей и ограничений студентов в отношении умственных, физических, социальных и эмоциональных нарушений, необычных умственных способностей и в других особых ситуациях;
- разработка или изменение учебных программ, подготовка и проведение программ, уроков и мероприятий, адаптированных в соответствии с возможностями и потребностями студентов;
- обучение на индивидуальной или коллективной основе применению специальных методик или средств в соответствии с потребностями студентов;
- применение специальных учебных стратегий и методик в ходе обучения для стимуляции сенсорных и перцептивно-двигательных функций, речи, познавательной способности и памяти;
- определение и принудительное применение установленных правил поведения и процедур для поддержания порядка среди студентов;
- преподавание академических дисциплин, практических навыков и навыков самообслуживания студентам с нарушениями слуха, зрения и другими нарушениями;
- стимуляция и развитие у студентов уверенности в себе, интересов, способностей, навыков и координации движений;
- консультации с другими штатными сотрудниками для составления плана и графика уроков для студентов с особыми потребностями;
- подготовка и ведение документации студентов и других документов, а также предоставление отчетов;
- применение различных форм оценки и оценка достижений каждого студента;
- общение со студентами, родителями, заведующими учебной частью и другими соответствующими специалистами-профессионалами, принимающими участие в уходе за студентами, с целью разработки индивидуальных программ подготовки, предназначенных для развития студентов.

Примеры занятий, отнесенных к данной начальной группе:

Преподаватель в области специального образования для студентов, испытывающих трудности с обучением

Преподаватель для слабовидящих

Преподаватель для слабослышащих

Преподаватель, дефектолог

Преподаватель, оказывающий студентам помощь в обучении

Некоторые родственные занятия, отнесенные к другим начальным группам:

Преподаватель средней профессиональной образовательной организации – 2320

Преподаватель в средней школе – 2330

Преподаватель в начальной школе – 2341

II. Описание уровней квалификации Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12 апреля 2013 г. № 148н «Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов»

Уровень	Показатели уровней квалификации			Основные пути достижения уровня квалификации
	Полномочия и ответственность	Характер умений	Характер знаний	
1	Деятельность под руководством Индивидуальная ответственность	Выполнение стандартных заданий (обычно физический труд)	Применение элементарных фактических знаний и (или) ограниченного круга специальных знаний	Краткосрочное обучение или инструктаж Практический опыт
2	Деятельность под руководством с элементами самостоятельности при выполнении знакомых заданий Индивидуальная ответственность	Выполнение стандартных заданий Выбор способа действия по инструкции Корректировка действий с учетом условий их выполнения	Применение специальных знаний	Основные программы профессионального обучения программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, программы переподготовки рабочих, служащих (как правило, не менее 2 месяцев) Практический опыт
3	Деятельность под руководством с проявлением самостоятельности при решении типовых практических задач Планирование собственной деятельности исходя из поставленной руководителем задачи Индивидуальная ответственность	Решение типовых практических задач Выбор способа действия на основе знаний и практического опыта Корректировка действий с учетом условий их выполнения	Понимание технологических или методических основ решения типовых практических задач Применение специальных знаний	Основные программы профессионального обучения - программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, программы переподготовки рабочих, служащих, программы повышения квалификации рабочих, служащих (до одного года) Практический опыт
4	Деятельность под руководством с проявлением самостоятельности при решении практических задач, требующих анализа ситуации и ее изменений Планирование собственной деятельности и/или деятельности группы работников исходя из по-	Решение различных типов практических задач Выбор способа действия из известных на основе знаний и практического опыта Текущий и итоговый контроль, оценка и кор-	Понимание научно-технических или методических основ решения практических задач Применение специальных знаний Самостоятельная работа с информацией	Образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих (служащих) Основные программы профессионального обучения – программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям

Уровень	Показатели уровней квалификации			Основные пути достижения уровня квалификации
	Полномочия и ответственность	Характер умений	Характер знаний	
	ставленных задач Ответственность за решение поставленных задач или результат деятельности группы работников	рекция деятельности		служащих, программы переподготовки рабочих, служащих, программы повышения квалификации рабочих, служащих Практический опыт
5	Самостоятельная деятельность по решению практических задач, требующих самостоятельного анализа ситуации и ее изменений Участие в управлении решением поставленных задач в рамках подразделения Ответственность за решение поставленных задач или результат деятельности группы работников или подразделения	Решение различных типов практических задач с элементами проектирования Выбор способов решения в изменяющихся (различных) условиях рабочей ситуации Текущий и итоговый контроль, оценка и коррекция деятельности	Применение профессиональных знаний технологического или методического характера Самостоятельный поиск информации, необходимой для решения поставленных профессиональных задач	Образовательные программы среднего профессионального образования – программы подготовки специалистов среднего звена, программы подготовки квалифицированных рабочих (служащих). Основные программы профессионального обучения – программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, программы переподготовки рабочих, служащих, программы повышения квалификации рабочих, служащих Дополнительные профессиональные программы Практический опыт
6	Самостоятельная деятельность, предполагающая определение задач собственной работы и/или подчиненных по достижению цели Обеспечение взаимодействия сотрудников и смежных подразделений Ответственность за результат выполнения работ на уровне подразделения или организации	Разработка, внедрение, контроль, оценка и корректировка направлений профессиональной деятельности, технологических или методических решений	Применение профессиональных знаний технологического или методического характера, в том числе, инновационных Самостоятельный поиск, анализ и оценка профессиональной информации	Образовательные программы высшего образования – программы бакалавриата Образовательные программы среднего профессионального образования – программы подготовки специалистов среднего звена Дополнительные профессиональные программы Практический опыт

Уровень	Показатели уровней квалификации			Основные пути достижения уровня квалификации
	Полномочия и ответственность	Характер умений	Характер знаний	
7	<p>Определение стратегии, управленческие процессами и деятельностью, в том числе, инновационной, с принятием решения на уровне крупных организаций или подразделений</p> <p>Ответственность за результаты деятельности крупных организаций или подразделений</p>	<p>Решение задач развития области профессиональной деятельности и (или) организации с использованием разнообразных методов и технологий, в том числе, инновационных</p> <p>Разработка новых методов, технологий</p>	<p>Понимание методологических основ профессиональной деятельности</p> <p>Создание новых знаний прикладного характера в определенной области</p> <p>Определение источников и поиск информации, необходимой для развития области профессиональной деятельности и /или организации</p>	<p>Образовательные программы высшего образования – программы магистратуры или специалитета</p> <p>Дополнительные профессиональные программы</p> <p>Практический опыт</p>
8	<p>Определение стратегии, управленческие процессами и деятельностью (в том числе, инновационной) с принятием решения на уровне крупных организаций</p> <p>Ответственность за результаты деятельности крупных организаций и (или) отрасли</p>	<p>Решение задач исследовательского и проектного характера, связанных с повышением эффективности процессов</p>	<p>Создание новых знаний междисциплинарного и межотраслевого характера</p> <p>Оценка и отбор информации, необходимой для развития области деятельности</p>	<p>Программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры, программы ассистентуры-стажировки</p> <p>Образовательные программы высшего образования – программы магистратуры или специалитета</p> <p>Дополнительные профессиональные программы</p> <p>Практический опыт</p>
9	<p>Определение стратегии, управленческие большими техническими системами, социальными и экономическими процессами</p> <p>Значительный вклад в определенную область деятельности</p> <p>Ответственность за результаты деятельности на национальном или международном уровнях</p>	<p>Решение задач методологического, исследовательского и проектного характера, связанных с развитием и повышением эффективности процессов</p>	<p>Создание новых фундаментальных знаний междисциплинарного и межотраслевого характера</p>	<p>Программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры, программы ассистентуры-стажировки</p> <p>Дополнительные профессиональные программы</p> <p>Практический опыт</p>

**Письмо Министерства образования и науки РФ от 25 августа 2015 г.
№ АК-2453/06 «Об особенностях законодательного и нормативного правового обеспечения в сфере ДПО»**

10 сентября 2015

В целях разъяснения Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в части дополнительного профессионального образования и в связи с многочисленными запросами, поступающими от образовательных организаций и организаций, осуществляющих обучение, которые реализуют дополнительные профессиональные программы, Минобрнауки России направляет разъяснения об особенностях законодательного и нормативного правового обеспечения в сфере дополнительного профессионального образования.

Приложение: на 16 л. в 1 экз.

А.А. Климов

Приложение

Разъяснения

об особенностях законодательного и нормативного правового обеспечения в сфере дополнительного профессионального образования

Используемые сокращения:

Федеральный закон № 273-ФЗ – Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

ДПО – дополнительное профессиональное образование.

Вопрос 1. Имеет ли право образовательная организация зачислить на обучение по программе профессиональной переподготовки лицо, предоставившее при зачислении на обучение диплом о начальном профессиональном образовании, выданный ранее 1 сентября 2013 года?

Согласно части 1 статьи 108 Федерального закона № 273-ФЗ образовательные уровни (образовательные цензы), установленные в Российской Федерации до дня вступления в силу указанного Федерального закона № 273-ФЗ, приравниваются к уровням образования, установленным Федеральным законом 273-ФЗ, в том числе начальное профессиональное образование приравнивается к среднему профессиональному образованию по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих).

Согласно части 3 статьи 76 Федерального закона № 273-ФЗ к освоению дополнительных профессиональных программ допускаются:

лица, имеющие среднее профессиональное и (или) высшее образование;

лица, получающие среднее профессиональное и (или) высшее образование.

Исходя из изложенного лицо, имеющее начальное профессиональное образование имеет право пройти обучение по дополнительным профессиональ-

ным программам, в том числе по программе профессиональной переподготовки.

Вопрос 2. Можно ли после успешного освоения программы профессиональной переподготовки в области, например «Юриспруденция», имея высшее образование в другой области, претендовать на должность «Юрисконсульт»?*

Частью 5 статьи 76 Федерального закона № 273-ФЗ установлено, что программа профессиональной переподготовки направлена на получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации.

Вместе с тем, Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденным постановлением Минтруда России от 21 августа 1998 г. № 37, (далее – Квалификационный справочник) установлены следующие требования к квалификации «юрисконсульт»:

юрисконсульт I категории: высшее (юридическое) образование и стаж работы в должности юрисконсульта II категории не менее 3 лет.

юрисконсульт II категории: высшее (юридическое) образование и стаж работы в должности юрисконсульта или других должностях, замещаемых специалистами с высшим образованием, не менее 3 лет.

юрисконсульт: высшее (юридическое) образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (юридическое) образование и стаж работы в должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным образованием, не менее 5 лет.

Исходя из изложенного, в данной ситуации наличие ДПО не дает права занимать должность «юрисконсульт» в связи с требованиями Квалификационного справочника.

Вопрос 3. Можно ли занимать должность «учитель» или «преподаватель» имея высшее образование или среднее профессиональное образование не относящееся к области образование и педагогика или к области, не соответствующей преподаваемому предмету?***

Можно. При следующих условиях.

Согласно части 1 статьи 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.

Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н установлены следующие требования к квалификации: преподаватель (кроме преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу вузов) – высшее образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету, без предъявления требований к стажу работы либо высшее образование или сред-

нее профессиональное образование и ДПО по направлению деятельности в образовательном учреждении без предъявления требований к стажу работы;

учитель – высшее образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету, без предъявления требований к стажу работы либо высшее образование или среднее профессиональное образование и ДПО по направлению деятельности в образовательном учреждении без предъявления требований к стажу работы.

Таким образом, для занятия должности «преподаватель» либо «учитель» необходимо пройти обучение по дополнительной профессиональной программе в области образование и педагогика.

Вопрос 4. Педагогические работники имеют право на ДПО по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года. За чей счет должно проводиться обучение и кто должен его организовывать?

Пунктом 5 части 3 статьи 28 Федерального закона № 273-ФЗ установлено, что создание условий и организация ДПО работников относится к компетенции образовательной организации.

Кроме того, в соответствии со статьей 196 Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и ДПО для собственных нужд определяет работодатель. Подготовка работников и ДПО работников осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Согласно пункту 3 статьи 264 Налогового кодекса Российской Федерации от 5 августа 2000 г. № 117-ФЗ расходы налогоплательщика на обучение по основным и дополнительным профессиональным образовательным программам, профессиональную подготовку и переподготовку работников налогоплательщика включаются в состав прочих расходов.

Таким образом, организация и оплата обучения по дополнительным профессиональным программам работников входит в компетенцию работодателя.

Вопрос 5. Федеральным законом № 273-ФЗ предусмотрено требование к организациям, осуществляющим образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, о наличии должностей научных работников, которые относятся к научно-педагогическим работникам. В случае если образовательная организация ДПО не реализует образовательные программы высшего образования и не испытывает необходимости в найме научных работников в силу специфики своей деятельности. Распространяется ли в данном случае нормативно закрепленное требование о наличии должностей научных работников на образовательную организацию осуществляющую образовательную деятельность исключительно в сфере ДПО?

Частью 3 статьи 23 Федерального закона № 273-ФЗ установлено, что организация ДПО – это образовательная организация, осуществляющая в качестве

основной цели ее деятельности образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам.

Согласно части 4 статьи 23 Федерального закона № 273-ФЗ организации ДПО вправе осуществлять образовательную деятельность по программам подготовки научно-педагогических кадров, программам ординатуры, дополнительным общеобразовательным программам, программам профессионального обучения.

Частью 1 статьи 50 Федерального закона № 273-ФЗ закреплено, что в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, предусматриваются должности педагогических работников и научных работников, которые относятся к научно-педагогическим работникам.

При этом научные работники образовательной организации наряду с обязанностями, предусмотренными законодательством о науке и государственной научно-технической политике, обязаны формировать у обучающихся профессиональные качества по избранной профессии, специальности или направлению подготовки, а также развивать у обучающихся самостоятельность, инициативу, творческие способности (часть 3 статьи 50 Федерального закона № 273-ФЗ).

Установление штатного расписания, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации относится к компетенции образовательной организации (часть 3 статьи 28 Федерального закона № 273-ФЗ).

Таким образом, решение о наличии в штатном расписании должности научного работника, либо ее отсутствии входит в компетенцию образовательной организации.

Вопрос 6. Имеют ли право лица, окончившие одногодичные педагогические классы при средних общеобразовательных школах по подготовке воспитателей дошкольных учреждений с присвоением квалификации «Воспитатель детского сада» на ДПО?

Одногодичные педагогические классы при средних общеобразовательных школах по подготовке воспитателей дошкольных учреждений функционировали в соответствии с Временным положением об одногодичных педагогических классах при средних общеобразовательных школах по подготовке воспитателей дошкольных учреждений, утвержденным приказом Министерства просвещения СССР от 14 января 1981 г. № 6 (далее – Временное положение).

В соответствии с пунктом 9 Временного положения слушателям педагогических классов, успешно выполнившим учебный план и сдавшим выпускные экзамены, присваивалась квалификация «Воспитатель детского сада» и выдавалось удостоверение установленного образца.

В период принятия и действия Временного положения общественные отношения в области народного образования регулировались Законом СССР от 19 июля 1973 г. № 4536-VIII «Об утверждении основ законодательства Союза ССР и союзных республик о народном образовании» (далее – Закон СССР).

Согласно статье 5 Закона СССР система народного образования в СССР включала: дошкольное воспитание; общее среднее образование; профессионально-техническое образование; среднее специальное образование; высшее образование; внешкольное воспитание.

Профессионально-техническое образование молодежи осуществлялось в профессионально-технических учебных заведениях единого типа – средних профессионально-технических училищах, обеспечивающих планомерную подготовку квалифицированных рабочих кадров (статья 31 Закона СССР).

Среднее специальное образование осуществлялось в техникумах, училищах и других учебных заведениях, отнесенных в установленном порядке к средним специальным учебным заведениям (статья 39 Закона СССР).

Образование, получаемое в результате окончания одногодичных педагогических классов при средних общеобразовательных школах по подготовке воспитателей дошкольных учреждений, не приравнивалось ни к одному из вышеуказанных уровней образования.

Кроме того, в соответствии с пунктами 7, 13 Временного положения слушателей годичных педагогических классов приравнивали к учащимся педагогических училищ только в отношении стипендиального обеспечения, а лиц, окончивших указанные классы, приравнивали к лицам, окончившим педагогические училища, только по оплате труда.

Учитывая изложенное, а также то, что образовательные уровни (образовательные цензы), установленные в Российской Федерации до дня вступления в силу Федерального закона 273-ФЗ, приравниваются к уровням образования, установленным вышеуказанным Законом об образовании, в порядке, определенном частью 1 статьи 108 Федерального закона № 273-ФЗ, обучение в одногодичных педагогических классах при средних общеобразовательных школах по подготовке воспитателей дошкольных учреждений не может быть приравнено к начальному профессиональному образованию, а соответственно и к среднему профессиональному образованию по действующему законодательству Российской Федерации в сфере образования.

Согласно части 3 статьи 76 Федерального закона № 273-ФЗ к освоению дополнительных профессиональных программ допускаются:

лица, имеющие среднее профессиональное и (или) высшее образование; лица, получающие среднее профессиональное и (или) высшее образование.

Таким образом, лица прошедшие обучение в одногодичных педагогических классах при средних общеобразовательных школах по подготовке воспитателей дошкольных учреждений не могут быть допущены к освоению дополнительных профессиональных программ.

Вопрос 7. Кто разрабатывает примерные дополнительные профессиональные программы медицинского образования и фармацевтического образования?

Согласно части 3 статьи 82 Федерального закона № 273-ФЗ примерные дополнительные профессиональные программы медицинского образования и фармацевтического образования разрабатываются и утверждаются федераль-

ным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере здравоохранения.

В соответствии с пунктом 1 Положения о Министерстве здравоохранения Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 19 июня 2012 г. № 608 Министерство здравоохранения Российской Федерации является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере здравоохранения, а также отвечает за организацию среднего профессионального, высшего образования и дополнительного профессионального медицинского и фармацевтического образования.

Вопрос 8. Является сертификат специалиста медицинского и фармацевтического работника документом о ДПО?

Нет, не является.

Условия и порядок выдачи сертификата специалистом медицинским и фармацевтическим работникам утверждены приказом Минздрава России от 29 ноября 2012 г. № 982н «Об утверждении условий и порядка выдачи сертификата специалиста медицинским и фармацевтическим работникам, формы и технических требований сертификата специалиста» (зарегистрирован Минюстом России 29 марта 2013 г., регистрационный № 27918).

Согласно части 10 статьи 60 Федерального закона № 273-ФЗ повышение или присвоение квалификации по результатам дополнительного профессионального образования подтверждается удостоверением о повышении квалификации или дипломом о профессиональной переподготовке.

Вопрос 9. Обязана ли образовательная организация ДПО иметь помещение для осуществления медицинской деятельности?

Частью 3 статьи 41 Федерального закона № 273-ФЗ закреплено, что образовательная организация обязана предоставить безвозмездно медицинской организации помещение, соответствующее условиям и требованиям для осуществления медицинской деятельности.

В соответствии с пунктом 10 Положения о лицензировании образовательной деятельности, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 28 октября 2013 г. № 966 (далее – Положение) для получения лицензии соискатель лицензии представляет в лицензирующий орган, в том числе, копии документов, подтверждающих наличие помещения с соответствующими условиями для работы медицинских работников.

Кроме того, согласно подпункту «в» пункта 4 и подпункта «в» пункта 6 Положения одним из лицензионных требований, предъявляемых к соискателю лицензии на осуществление образовательной деятельности, а также лицензионное требование к лицензиату при осуществлении образовательной деятельности является наличие условий для охраны здоровья обучающихся в соответствии со статьями 37 и 41 Федерального закона № 273-ФЗ.

Согласно пункту 9 Положения несоблюдение лицензиатом, установленных подпунктом «в» пункта 6 Положения требований, является грубым нарушением лицензионных требований и условий.

Обращаем Ваше внимание, что Положением не установлены требования к образовательной организации в части наличия лицензии на осуществление медицинской деятельности.

Требования к помещению для осуществления медицинской деятельности установлены постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 18 мая 2010 г. № 58 «Об утверждении СанПиН 2.1.3.2630-10 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям, осуществляющим медицинскую деятельность».

При заключении между образовательной организацией и медицинской организацией договора на медицинское обслуживание работников и обучающихся медицинская организация обязана получить лицензию на медицинскую деятельность по адресам помещений, предоставленных образовательной организацией.

Исходя из изложенного организация ДПО, обязана иметь помещение для осуществления медицинской деятельности, в соответствии с установленными требованиями.

На организации, осуществляющие обучение и реализующие дополнительные профессиональные программы данные требования не распространяются.

Кроме того, вопрос об организации оказания первичной медико-санитарной помощи обучающимся должен разрешаться соответствующим органом исполнительной власти в сфере здравоохранения.

Вопрос 10. Каким нормативным правовым актом регулируется учебная нагрузка педагогических работников образовательных организаций ДПО?

Приказ Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (зарегистрирован Минюстом России 25 февраля 2015 г., регистрационный № 36204), вступил в силу 10 марта 2015 г. (далее – приказ № 1601). Приказ № 1601 утверждает порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, который определяет правила определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда.

Определение учебной нагрузки педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, и основания ее изменения закреплено за разделом VI Приложения № 2 приказа № 1601, в том числе для педагогических работников, замещающих должности профессорско-преподавательского состава организации, осуществляющей образовательную

деятельность по дополнительным профессиональным программам. Кроме того, согласно пункту 6.5. раздела VI Приложения № 2 приказа № 1601 соотношение учебной нагрузки педагогических работников, установленной на учебный год, и другой деятельности, предусмотренной должностными обязанностями и (или) индивидуальным планом (научной, творческой, исследовательской, методической, подготовительной, организационной, диагностической, лечебной, экспертной, иной, в том числе связанной с повышением своего профессионального уровня), в пределах установленной продолжительности рабочего времени, определяется локальным нормативным актом организации в зависимости от занимаемой должности работника.

Вопрос 11. Какова продолжительность отпуска педагогического работника организации ДПО?

В настоящее время действует постановление Правительства Российской Федерации от 1 октября 2002 г. № 724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам», в соответствии с которым установлена продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам» (далее – Постановление № 724).

В соответствии с приложением к Постановлению отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется следующим педагогическим работникам, занимающим должности в образовательной организации дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов: ректоры (директора); первые проректоры; проректоры (заместители директора), директора (заведующие) филиалов образовательных учреждений; профессорско-преподавательский состав; воспитатели; методисты; концертмейстеры; педагоги-психологи; заведующие докторантурой, аспирантурой, научно-исследовательскими отделами (секторами), учебными отделами (частями) и другими учебными подразделениями; руководители (заведующие) производственной практикой; ученые секретари; педагоги дополнительного образования.

При этом для заместителей деканов факультетов, директоров (заведующих) филиалов, заведующих докторантурой, аспирантурой, научно-исследовательскими отделами (секторами), учебными отделами (частями) и другими учебными структурными подразделениями; для руководителей (заведующих) производственной практикой, ученых секретарей продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска составляет 56 календарных дней при условии ведения ими в учебном году в одном и том же образовательном учреждении высшего профессионального образования или образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов преподавательской работы в объеме не менее 150 часов.

Таким образом, педагогический работник имеет право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней при выполнении вышеперечисленных условий.

Если данные условия не соблюдены, то в соответствии со статьей 115 Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

В настоящее время Минобрнауки России разработан проект постановления Правительства Российской Федерации «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках в сфере образования» (далее - проект постановления), разработанный в соответствии с пунктом 3 части 5 статьи 47, частью 7 статьи 51 и частью 4 статьи 52 Федерального закона № 273-ФЗ. С момента вступления в силу проекта постановления, Постановление № 724 утратит силу.

Вопрос 12. Как правильно переименовывать организации ДПО? Необходимо ли в наименовании образовательной организации менять слово «учреждение» на «организация»?

Частью 5 статьи 108 Федерального закона № 273-ФЗ определены образовательные учреждения, наименования которых подлежат приведению в соответствие с указанным Федеральным законом 273-ФЗ.

Так, например, с учетом подпункта 5 части 5 статьи 108 Федерального закона 273-ФЗ образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов должны переименоваться в организации дополнительного профессионального образования.

Вместе с тем сообщаем, что понятие «образовательная организация» используется в Федеральном законе № 273-ФЗ, в связи с тем, что образовательные организации могут создаваться не только в форме учреждений.

Согласно части 1 статьи 22 Федерального закона № 273-ФЗ образовательная организация создается в форме, установленной гражданским законодательством для некоммерческих организаций. Организационно-правовые формы некоммерческих организаций, в которых могут быть созданы образовательные организации, установлены Гражданским кодексом Российской Федерации и Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях». Одной из организационно-правовых форм некоммерческих организаций является, в том числе, учреждение (казенное, бюджетное, автономное).

Учитывая изложенное, Федеральным законом № 273-ФЗ не предусмотрено включение в наименование образовательной организации общеродового названия всех юридических лиц - «организация», из чего следует, что в наименовании образовательных учреждений слово «учреждение» не требуется заменять словом «организация».

Разъяснения, относительно наименований образовательных учреждений более подробно изложены в письме Минобрнауки России от 10 июня 2013 г. № ДЛ-151/17, которое было направлено в федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, имеющим в своем ведении образовательные учреждения были направлены

Указанное письмо размещено на официальном сайте Минобрнауки России www.минобрнауки.рф в разделе «Документы».

Вопрос 13. Является ли обучение мерам пожарной безопасности работников организации дополнительным профессиональным образованием?

В соответствии с абзацем вторым статьи 25 Федерального закона от 21 декабря 1994 г. № 69-ФЗ «О пожарной безопасности» обучение мерам пожарной безопасности работников организаций проводится в соответствии с законодательством Российской Федерации по пожарной безопасности по специальным программам, утвержденными соответствующими руководителями федеральных органов исполнительной власти и согласованными в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на решение задач в области пожарной безопасности.

Согласно статье 2 Федерального закона № 273-ФЗ указанная деятельность не является образовательной и соответствующему лицензированию не подлежит.

Вместе с тем, деятельность по реализации дополнительных образовательных программ (дополнительные общеобразовательные программы и дополнительные профессиональные программы), в рамках которых изучаются, в том числе вопросы пожарной безопасности, подлежит лицензированию в соответствии с законодательством Российской Федерации о лицензировании отдельных видов деятельности.

Вопрос 14. Входит ли итоговая аттестация в срок освоения дополнительной профессиональной программы?

Да входит.

В соответствии с пунктом 9 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам, утвержденного приказом Минобрнауки России от 1 июля 2013 г. № 499 (зарегистрирован Минюстом России 20 августа 2013 г., регистрационный № 29444) структура дополнительной профессиональной программы включает цель, планируемые результаты обучения, учебный план, календарный учебный график, рабочие программы учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), организационно-педагогические условия, формы аттестации, оценочные материалы и иные компоненты. Учебный план дополнительной профессиональной программы определяет перечень, трудоемкость, последовательность и распределение учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), иных видов учебной деятельности обучающихся и формы аттестации.

Вопрос 15. Какие требования установлены к помещениям, предназначенным для проведения занятий по дополнительным профессиональным программам?

Законодательством об образовании не установлены определенные требования к помещениям, предназначенным для проведения учебных занятий в сфере ДПО.

Вместе с тем, статьей 2 Федерального закона № 273-ФЗ определено, что образовательная программа – это комплекс основных характеристик образования (объем, содержание, планируемые результаты), организационно-педагогических условий.

Таким образом, требования к помещениям могут быть заложены в дополнительной профессиональной программе, а именно в разделе «Организационно-педагогические условия реализации программы».

Вопрос 16. Необходимо ли учитывать требования Единых квалификационных справочников, к обязательному наличию высшего образования в определенной области, при зачислении на обучение по дополнительным профессиональным программам?

Да, необходимо.

В настоящее время в Единых квалификационных справочниках, заложены определенные требования к образованию специалистов.

Например. Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н установлены следующие требования к квалификации учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед): высшее образование в области дефектологии без предъявления требований к стажу работы.

При этом требования к учителю – высшее образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету, без предъявления требований к стажу работы либо высшее образование или среднее профессиональное образование и ДПО по направлению деятельности в образовательном учреждении без предъявления требований к стажу работы.

В соответствии с изложенным, образовательные организации должны руководствоваться требованиями Единых квалификационных справочников, при зачислении на обучение по дополнительным профессиональным программам, в связи с тем, что в некоторых областях для осуществления трудовой деятельности необходимо высшее образование в определенной области и наличие дополнительного профессионального образования недостаточно.

* Следует обратить внимание, что согласно требованиям Квалификационных справочников, иногда ДПО не достаточно для занятия определенной должности. Прием на работу работников, относится к компетенции работодателя. Таким образом, если одним из требований при приеме за работу, является наличие высшего образования в определенной области, например, по одной из специальностей укрупненных групп специальностей и направлений подготовки «Гуманитарные и социальные науки», то работодатель вправе отказать специалисту с высшим (техническим) образованием с ДПО в области гуманитарных и социальных наук.

** Следует обратить внимание, что согласно требованиям Квалификационных справочников, иногда ДПО не достаточно для занятия определенной должности. Прием на работу работников, относится к компетенции работодателя. Таким образом, если одним из требований при приеме на работу, является наличие высшего образования в определенной области, например, по одной из специальностей укрупненных групп специальностей и направлений подготовки «Гуманитарные и социальные науки», то работодатель вправе отказать специалисту с высшим (техническим) образованием с ДПО в области гуманитарных и социальных наук.

Примерная анкета

«Самооценка профессиональной компетентности педагога в соответствии с требованиями, предъявляемыми профессиональным стандартом «педагога» (Педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (Воспитатель, учитель)

3.1.1. Трудовая функция

Критерий	Показатель	Оценка в баллах (от 0 до 5)
Общепедагогическая функция. Обучение.		
Необходимые умения	Владеть формами и методами обучения, в том числе выходящими за рамки учебных занятий: проектная деятельность, лабораторные эксперименты, полевая практика и т.п.	
	Объективно оценивать знания обучающихся на основе тестирования и других методов контроля в соответствии с реальными учебными возможностями детей	
	Разрабатывать (осваивать) и применять современные психолого-педагогические технологии, основанные на знании законов развития личности и поведения в реальной и виртуальной среде	
	Использовать и апробировать специальные подходы к обучению в целях включения в образовательный процесс всех обучающихся, в том числе с особыми потребностями в образовании: обучающихся, проявивших выдающиеся способности; обучающихся, для которых русский язык не является родным; обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	
	Владеть ИКТ-компетентностями	
	Организовывать различные виды внеурочной деятельности: игровую, учебно-исследовательскую, художественно-продуктивную, культурно-досуговую с учётом возможностей образовательной организации, места жительства и историко-культурного своеобразия региона	
Необходимые знания	Преподаваемый предмет в пределах требований ФГОС и основной общеобразовательной программы, его истории и места в мировой культуре и науке	
	История, теория, закономерности и принципы построения и функционирования образовательных систем, роль и место образования в жизни личности и общества	

Критерий	Показатель	Оценка в баллах (от 0 до 5)
	Основные закономерности возрастного развития, стадии и кризисы развития, социализация личности, индикаторы индивидуальных особенностей траекторий жизни, их возможные девиации, а также основы их психодиагностики	
	Основы психодидактики, поликультурного образования, закономерностей поведения в социальных сетях	
	Пути достижения образовательных результатов и способы оценки результатов обучения	
	Основы методики преподавания, основные принципы деятельностного подхода, виды и приёмы современных педагогических технологий	
	Рабочая программа и методика обучения по данному предмету	
	Приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов	
Воспитательная деятельность.		
Необходимые умения	Строить воспитательную деятельность с учётом культурных различий детей, половозрастных и индивидуальных особенностей	
	Общаться с детьми, признавать их достоинство, понимая и принимая их	
	Создавать в учебных группах (классе, кружке, секции и т.п.) разновозрастные детско-взрослые общности обучающихся, их родителей (законных представителей) и педагогических работников	
	Управлять учебными группами с целью вовлечения обучающихся в процесс обучения и воспитания, мотивируя их учебно-познавательную деятельность	
	Анализировать реальное состояние дел в учебной группе, поддерживать в детском коллективе деловую, дружелюбную атмосферу	
	Защищать достоинство и интересы обучающихся, помогать детям, оказавшимся в конфликтной ситуации и/или неблагоприятных условиях	
	Находить ценностный аспект учебного знания и информации обеспечивать его понимание и переживание обучающимися	
	Владеть методами организации экскурсий, походов и экспедиций и т.п.	
Необходимые знания	Основы законодательства о правах ребёнка, законы в сфере образования и ФГОС	

Критерий	Показатель	Оценка в баллах (от 0 до 5)
	История, теория, закономерности и принципы построения и функционирования образовательных (педагогических) систем, роль и место образования в жизни личности и общества	
	Основы психодидактики, поликультурного образования, закономерностей поведения в социальных сетях	
	Основные закономерности возрастного развития, стадии и кризисы развития и социализации личности, индикаторы и индивидуальные особенности траекторий жизни и их возможные девиации, приёмы их диагностики	
	Научное представление о результатах образования, путях их достижения и способах оценки	
	Основы методики воспитательной работы, основные принципы деятельностного подхода, виды и приёмы современных педагогических технологий	
	Нормативные правовые, руководящие и инструктивные документы, регулирующие организацию и проведение мероприятий за пределами территории образовательной организации (экскурсий, походов и экспедиций)	
Развивающая деятельность		
Необходимые умения	Владеть профессиональной установкой на оказание помощи любому ребёнку вне зависимости от его реальных учебных возможностей, особенностей в поведении, состояния психического и физического здоровья	
	Использовать в практике своей работы психологические подходы: культурно-исторический, деятельностный и развивающий	
	Осуществлять (совместно с психологом и другими специалистами) психолого-педагогическое сопровождение основных общеобразовательных программ	
	Понимать документацию специалистов (психологов, дефектологов, логопедов и т.д.)	
	Составить (совместно с психологом и другими специалистами) психолого-педагогическую характеристику (портрет) личности обучающегося	
	Разрабатывать и реализовывать индивидуальные образовательные маршруты, индивидуальные программы развития и индивидуально-ориентированные образовательные программы с учётом личностных и возрастных особенностей обучающихся	

Критерий	Показатель	Оценка в баллах (от 0 до 5)
	Владеть стандартизированными методами психодиагностики личностных характеристик и возрастных особенностей обучающихся	
	Оценивать образовательные результаты: формируемые в преподаваемом предмете предметные и метапредметные компетенции, а также осуществлять (совместно с психологом) мониторинг личностных характеристик	
	Формировать детско-взрослые сообщества	
Необходимые знания	Педагогические закономерности организации образовательного процесса	
	Законы развития личности и проявления личностных свойств, психологические законы периодизации и кризисов развития	
	Теория и технологии учёта возрастных особенностей обучающихся	
	Закономерности формирования детско-взрослых сообществ, их социально-психологических особенности и закономерности развития детских и подростковых сообществ	
	Основные закономерности семейных отношений, позволяющие эффективно работать с родительской общественностью	
	Основы психодиагностики и основные признаки отклонения в развитии детей	
	Социально-психологические особенности и закономерности развития детско-взрослых сообществ	
ИТОГО		

**Примерная индивидуальная образовательно-методическая
траектория педагога**

№	Направление образовательно-методической траектории	Уровень реализации			
		локальный (педагог и ОО)	муниципальный	региональный	Всероссийский и международный
Самообразование					
1.	Изучение научно-методической литературы				
2.	Участие в семинарах, конференциях и т.п.				
3.	ПК, переподготовка				
4.	Консультации				
5.					
Диссеминация своего педагогического опыта					
6.	Представление своего опыта				
7.	Участие в работе экспериментальных, инновационных и стажировочных площадок (по выбору)				
8.	Работа наставником				