**Индивидуальная образовательная программа педагога в условиях Профстандарта**

**Индивидуальная образовательная программа педагога: актуализирующие предпосылки**

Комплексная программа повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций, утвержденная Правительством РФ  28.05.2014 №  3241п-П8, (далее — Программа) спроектирована на принципе «построения взаимосвязанных изменений оценки и оплаты труда педагогических работников, процедур аттестации, базирующихся на требованиях профессионального стандарта».

Разработчики Программы отметили *как актуализирующую предпосылку* *«****несоответствие требований профессионального стандарта текущей профессиональной деятельности*** *значительного числа педагогов, которые не имеют необходимых знаний и квалификации для осуществления профессиональных действий, направленных на обучение, воспитание и развитие учащихся, формирование предметных, метапредметных и личностных образовательных результатов, на индивидуализацию профессиональной деятельности с учетом специальных образовательных потребностей учащихся, в т. ч. учащихся с ограниченными возможностями здоровья»1.*

Акценты, сделанные разработчиками Программы на введении профессионального стандарта (далее — Профстандарт педагога)2 стали закономерным следствием развития процесса стандартизации отечественного образования, запуском которого можно считать нормы ч. 5 ст. 43 Конституции РФ в части установления федеральных государственных образовательных стандартов и поддержке различных форм образования и самообразования.

 Понятие «профессиональный стандарт» трактуется как характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления профессиональной деятельности.

В Профстандарте педагога определены две обобщенные трудовые функции:

1. Педагогическая деятельность по проектированию и реализации образовательного процесса.
2. Педагогическая деятельность по проектированию и реализации основной образовательной программы.
3. Каждая из обобщенных трудовых функций делится на функции, отражающие квалификацию педагогов в обучении, воспитании, развитии обучающихся; разработке и реализации образовательных программ по уровням образования.

Позиции Профстандарта пересекаются с положениями Федерального закона от  29.12.2012 №  273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее — Федеральный закон №  273-ФЗ), где введено требование соответствия дополнительных профессиональных программ профессиональным стандартам и квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках (п. 9 ст. 76).

Ряд позиций Профстандарта педагога прямо связан с федеральным государственным образовательным стандартом (далее — ФГОС) начального общего образования, содержащим требования к кадровым условиям реализации основной образовательной программы (далее — ООП) начального общего образования, включая описание характера квалификации работников образовательной организации (далее — ОО).

**Профстандарт и индивидуальная образовательная программа педагога**

В Профстандарте применяются следующие базовые термины и их определения: вид профессиональной деятельности — совокупность обобщенных трудовых функций, имеющих близкий характер, результаты и условия труда;

обобщенная трудовая функция — совокупность связанных между собой трудовых функций, сложившаяся в результате разделения труда в конкретном производственном процессе;

трудовая функция — система трудовых действий в рамках обобщенной трудовой функции.

Основная цель вида профессиональной деятельности: обеспечение безопасного образовательного процесса, направленного на достижение общечеловеческого идеала гармонично развитой личности.

**Целесообразность индивидуальной образовательной программы педагога**

Поскольку ситуация складывается таким образом, что и в ближайшей, и в отсроченной перспективе содержание непрерывного профессионального образования педагога будет строиться вокруг вопросов реализации Профстандарта, текущее и планируемое к внедрению содержание повышения квалификации педагогов нужно скорректировать именно в логике утверждаемых им позиций.

Индивидуальная образовательная программа педагога (далее — ИОП) может стать весьма действенным средством и фактором адаптации к введению Профстандарта, т. к. позволяет решить следующие задачи Программы:

* апробация программ повышения квалификации педагогических работников в соответствии с Профстандартом педагога, в т. ч. направленных на овладение современными образовательными технологиями и методиками обучения и воспитания;
* разработка и внедрение новых персонифицированных моделей повышения квалификации педагогов;
* внедрение пакета типовых документов общеобразовательной организации, работающей в условиях профессионального стандарта педагога (документы для осуществления кадровой политики, управления персоналом, организации обучения и аттестации работников, разработки должностных инструкций, тарификации работ, присвоения тарифных разрядов работникам, установления систем оплаты труда с учетом особенностей организации производства, труда и управления)3.

Выбор ИОП как средства организации непрерывного профессионального образования целесообразен и по ряду других причин:

* Индивидуальная образовательная программа педагога — это документ, фиксирующий содержание непрерывного профессионального образования в установленный разработчиком период (как правило, межаттестационный период).
* Посредством индивидуальной образовательной программы реализуется право на выбор индивидуального маршрута повышения квалификации. Педагог разрабатывает индивидуальную образовательную программу самостоятельно, с учетом предложений внешних методических служб и характера внутрикорпоративной культуры развития кадров.
* Индивидуальная образовательная программа разрабатывается согласно локальному нормативному акту ОО: специализированному (Положение об индивидуальной образовательной программе педагога) или комплексному (Положение о методической службе ОО).
* Посредством ИОП оказывается содействие профессиональному росту согласно его интересам, потребностям и возможностям; индивидуальный подход к планированию содержания и объема повышения уровня профессиональных компетенций педагога выгоден с точки зрения делегирования педагогу ответственности за результаты своего труда;
* ИОП может выступить основанием и дополнением портфолио педагога в период подготовки к аттестации и (или) профессиональным конкурсам; ИОП будет отражать степень готовности различных ОО (в зависимости от качественного состава педагогов (по уровню образования, квалификационным категориям, стажу, возрасту и др.) к работе в условиях введения Профстандарта.

Работающие педагоги уже имеют, как правило, соответствующее образование и определенный опыт, владеют набором необходимых педагогических технологий, методик и т. п. И, поскольку требования, предъявляемые Профстандартом к трудовым действиям, необходимым умениям и необходимым знаниям, не являются для них совершенным новшеством, их «наслоение» на сложившийся у педагогов опыт работы будет индивидуальным. Следовательно, индивидуальным должно быть и содержание профессионального развития.

**Индивидуальная образовательная программа: структура**

Структура ИОП педагога (приложение 1) основывается на принципе оптимизации временных затрат на ее реализацию и учитывает ключевые направления непрерывного профессионального образования педагога в условиях стандартизации образования.

Возможны два варианта структуры ИОП педагога.

Первый вариант — ориентированный на доступные педагогу средовые ресурсы повышения квалификации: уровень развития внешних методических служб; внутриорганизационная методическая и управленческая культура. В этом случае целесообразно включение в ИОП педагога следующих структурных блоков:

* цели и задачи непрерывного профессионального образования (самообразования);
* этапы реализации целей и задач; формы, методы и содержание деятельности по решению поставленных задач;
* связь ИОП педагога с образовательными достижениями обучаемых;
* приложения.

Указанный вариант разумен в тех случаях, когда внешние по отношению к педагогу методические службы недостаточно мобильны и не готовы к обновлению своей деятельности в соответствии с меняющимся нормативно-правовым и  программно-методическим полем деятельности.

Второй вариант — прямо ориентированный на требования Профстандарта. В этом случае структура ИОП будет представлять собой таблицу, горизонталь которой детализирует трудовые функции и трудовые действия согласно требованиям Профстандарта, а вертикаль отражает перечень направлений повышения квалификации педагога в отношении каждой из обозначенных трудовых функций. На пересечении фиксируются мероприятия, планируемые педагогом в обозначенных направлениях (табл. 1).

**Индивидуальная образовательная программа педагога начальной школы:спецификация**

Очевидно, что организация непрерывного профессионального образования на локальном уровне потребует спецификации структуры и содержания ИОП в соответствии с уровнем реализуемой ООП общего образования. Рассмотрим возможность спецификации ИОП педагогов начальной школы на примере трудовой функции «развивающая деятельность».

Основным ресурсом спецификации будет согласование элементов трудовой функции с требованиями ФГОС начального общего образования к содержанию ООП начального общего образования и условиям ее реализации (табл. 2).

Использованы только отдельные элементы трудовой функции, определяемые Профстандартом. В зависимости от результатов предварительного анкетирования выбор содержательных направлений ИОП педагога начальной школы может быть скорректирован.

Принцип спецификации содержания ИОП важно учитывать уже на этапе предварительного анкетирования, где допустимы вербальные варианты позиций Профстандарта педагога, их группировка в вопросах анкет.

**Индивидуальная образовательная программа: факторы разработки**

Содержание ИОП, следовательно, будет зависеть не столько от амбиций и усердия педагога в планируемом объеме повышения квалификации, сколько от качества методического сопровождения самой системы непрерывного профессионального образования на разных его уровнях (институциональном, окружном, региональном). Внести какое-либо мероприятие в ИОП можно лишь в том случае, если это мероприятие спланировано внешними методическими службами и доведены до сведения педагогов. Самостоятельный поиск мероприятий, способствующих повышению квалификации, не исключается, однако в подавляющем большинстве случаев, как показывает опыт, сотрудники рассчитывают на предложение извне.

Принимая решение об использовании ИОП как формы и средства повышения квалификации в рамках непрерывного профессионального образования, руководитель ОО и или заместитель руководителя ОО должен быть уверен, что институциональная и региональная методическая среда функционируют должным образом, и педагог не будет испытывать затруднений в выборе мероприятий по повышению квалификации.

 Целесообразно в указанной связи осуществлять внешнее по отношению к педагогу планирование мероприятий повышения квалификации в том же варианте, в каком педагогу будет предлагаться для разработки и реализации структура ИОП. То есть методисты органов управления образования и заместители руководителя ОО должны придерживаться опережающей тактики и формировать пакет мероприятий повышения квалификации в логике последующего контроля состояния системы непрерывного профессионального образования в ОО, городе, округе и т. д.

**Индивидуальная образовательная программа: учет потребностей педагогов**

С целью изучения потребностей педагогов в направленности и содержании мероприятий повышения квалификации, лицам, организующим соответствующую деятельность, целесообразно проводить предварительное анкетирование педагогов. Для удобства обработки результатов анкетирования можно использовать готовые интернет-формы, встраивая в них необходимое содержание (приложение 2). Анкетирование проводится анонимно; количество анкетируемых должно быть достаточным для обобщения и анализа результатов. Разработка анкеты не потребует особых временных затрат, если пойти путем соотнесения ее содержания со структурой ИОП, разрабатываемой по варианту соответствия Профстандарту педагога. Достаточно, как мы уже показывали выше, детализировать заложенные в Профстандарте педагога трудовые функции и облечь их в нужные, соответствующие уровню ООП, речевые конструкции.

Деловая игра является формой организации профессионального обучения и творчества, основанной на проживании участниками игры специально смоделированной ситуации, приближенной к реалиям профессиональной деятельности. Деловая игра позволяет выйти за привычные рамки методического обеспечения самообразования педагогов, предоставляя им возможность самостоятельно, с учетом мнений коллег, спроектировать потенциальный объем ИОП.

Важно поставить педагогов в известность о предстоящем анкетировании, проведя с ними необходимую подготовительную, в т. ч. инструктивно-разъяснительную, работу. Необходимо мотивировать их на неформальное отношение к анкетированию. Для этого можно использовать прием планируемой рефлексии. В данной ситуации педагогам сообщается, что по окончании анкетирования состоится коллективное обсуждение его результатов в формате круглого стола. Также можно предложить написать эссе на тему «Пространство развития в условиях введения Профстандарта». При желании и должном уровне организации можно устроить конкурс подобных эссе с последующим размещением фрагментов работ на официальном сайте ОО и (или) органа управления образования.

**Индивидуальная образовательная программа педагога: организационно-методическое обеспечение**

По мере обработки результатов анкетирования характер потребностей педагогов анализируется и соотносится со стратегическими вопросами развития кадрового резерва ОО. Полученных результатов может быть достаточно, чтобы сразу перейти к формированию пакета предложений методических ( в т. ч. научно-методических) мероприятий для использования педагогами в планировании ИОП. В этом случае должностные лица полностью принимают на себя ответственность за направленность и содержание мероприятий.

Возможен и другой подход, когда ответственность за направленность и содержание мероприятий в рамках ИОП частично делегируется самим педагогам. Это можно сделать посредством включения педагогов в  организационно-деловые игры, разработанные под проблематику содержания повышения их квалификации. Деловая игра может быть платформой для решения разных задач.

Ее можно провести в рамках:

* научно-практической конференции или форума;
* выставки стендовых докладов;
* педагогического совета; корпоративного праздника;
* совещаний по стратегическому планированию или разработке программы развития ОО.

Можно порекомендовать такие деловые игры, как «Документы и документация», «Делегирование ответственности», «Скорая помощь на уроке», «Публичная защита инновационного проекта». Проводя их на материале требований Профстандарта педагога, должностные лица, обеспечивающие непрерывное профессиональное образование, добиваются продуманного и осознанного отношения педагогов к перспективам и целям повышения квалификации в формате самообразования, деятельно включают педагогов в проектирование содержания профессионального саморазвития. Впоследствии в ходе реализации ИОП педагога на пересечении ячеек таблицы (шаблон табл. 1) педагогами можно отмечать факт участия в запланированных мероприятиях, делая сноски с указанием его формата и тематики.

Приказом Минобрнауки России от  29.12.2014 №  1643 внесены изменения во ФГОС начального общего образования, утв. приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от  06.10.2009 № 373 «Об утверждении и введении в действие федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования». Внесены уточнения в периодичность повышения квалификации педагогов начальной школы. Указано, что «непрерывность профессионального развития работников организации, осуществляющей образовательную деятельность по основным образовательным программам начального общего образования, должна обеспечиваться освоением работниками организации, осуществляющей образовательную деятельность, программ дополнительного профессионального обучения для педагогов по профилю педагогической деятельности не реже, чем один раз в три года».

При должном объеме и качестве подготовительной работы к планированию ИОП педагогу несложно будет систематизировать освоенный им объем навыков и специальных знаний в период подготовки к аттестации и (или) профессиональным конкурсам. Кроме того, указанная работа сможет содействовать оптимизации внутренней системы оценки качества образования в части оценки кадровых условий реализации ООП начального общего образования.

Предложенные подходы удобны тем, что позволяют руководителям ОО, их заместителям, курирующим вопросы начальной школы, мобильно отреагировать на трудности, возникающие сегодня в связи с введением Профстандарта педагога. Чем быстрее эти требования станут предметом организационно-методической помощи педагогам, тем безболезненнее пройдет период их адаптации к процессу согласования требований Профстандарта с системой оплаты труда (в частности, перехода на эффективный контракт)5, определения должностных обязанностей педагога и др.

**Индивидуальная образовательная программа педагога: связь с условиями реализации ООП НОО**

Практика использования ИОП педагога целесообразна с точки зрения «дорожной карты» развития условий реализации ООП начального общего образования. Во ФГОС начального общего образования, в блоке требований к кадровым условиям, говорится о необходимости комплексного взаимодействия образовательных организаций, «ведения постоянной методической поддержки» педагогов 6.

Межкурсовая подготовка педагогов, организуемая в формате ИОП, имеет ряд очевидных преимуществ:

* ИОП разрабатывается на пересечении индивидуальных потребностей и возможностей педагога и содержания деятельности внешних по отношению к педагогу методических служб (школьные и районные/городские/ окружные методические объединения, методические центры при органах управления образования и т. п.);
* подготовка к планированию ИОП содействует самоопределению педагога в проблемных зонах профессиональной деятельности по реализации ООП начального общего образования;
* ИОП, разработанная на основе требований Профстандарта педагога, позволяет сократить адаптационный период функционирования педагога в соответствии с этими требованиями;
* содержание ИОП является основой самоанализа работы педагога и может служить материалом для заключения эффективного контракта.

**Индивидуальная образовательная программа педагога: трансляция опыта**

По мере реализации ИОП создаются условия для трансляции освоенного педагогом опыта в профессионально-образовательную среду. Традиционные подходы в этом направлении продолжают иметь место:

* выступления педагогов на различного уровня методических объединениях; участие в семинарах, конференциях и форумах;
* подготовка публикаций для профессиональных изданий и сборников материалов конференций;
* участие в открытых неделях (декадах и др.) в формате мастер-классов и открытых уроков;
* разработка авторской методической продукции, контрольно-измерительных материалов.

Руководитель ОО и курирующий заместитель руководителя принимают меры к систематизации подобного рода деятельности, ее учету в рамках эффективного контракта. С целью интеграции индивидуального опыта педагогов в инновационную среду их развития рекомендуется использовать следующие формы:

* персональные веб-сайты педагогов;
* интернет-форумы и заочные научно-практические конференции;
* флеш-семинары; скрининг-педсоветы и др.

**Это полезно знать**

*Флеш-семинар* — технология профессионального взаимодействия, позволяющая быстро и комфортно получить большой объем актуальной информации по конкретному виду профессиональной деятельности и отрефлексировать имеющиеся профессиональные затруднения. Первоначально флеш-методики (flash — вспышка, молния) использовались для интенсификации психотерапии.

 *Скрининг-педсовет* — педагогический совет, главной целью которого является выявление (от screening — отбор, сортировка) проблемных зон по завяленной проблеме и выработка путей ее решения.

Безусловной обязанностью руководителей ОО и их заместителей становится выработка требований к формату и содержанию транслируемого опыта, к концептуализации этого опыта как средству развития кадровых условий реализации ООП начального общего образования. И руководство, и педагоги должны отчетливо понимать, какой именно вклад в методическое обеспечение образовательного процесса начальной школы вносят мероприятия по трансляции педагогического опыта.

*Приложение 1*

|  |  |
| --- | --- |
| *Блок ИОП* | *Структурные элементы* |
| Информация о педагоге | Ф. И. О., стаж работы по занимаемой должности.Образование и квалификация.Сроки последней аттестации.Квалификационная категория |
| Выходные данные ИОП | Период, на который разрабатывается ИОП.Научный руководитель (если есть).Методист-консультант |
| Факторы и предпосылки разработки ИОП | Профессиональные затруднения, на решение которыхнаправлена ИОП.Условия непрерывного профессионального образования,способствующие разработке ИОП.Характер запроса на содержание ИОП со стороны работодателя |
| Основные направления ИОП и планируемые результаты ее реализации | Основные направления ИОП, формулируемые как задачи профессионального развития.Планируемые результаты, формулируемые как компетенции,освоение которых предусмотрено в ходе реализации ИОП |
| Система мероприятий в рамках ИОП | Оформляется по аналогии с табл. 18.В горизонталь таблицы вносятся планируемые результаты ИОП(см. предыдущий пункт) |
| Трансляция осваиваемого педагогического опыта | Планируемые сроки, формы и методы трансляциипедагогического опыта |
| Ожидаемые эффекты | Эффекты индивидуального профессионального роста.Эффекты для микросоциума (коллектива ОО).Эффекты для информационно-образовательной среды ОО(включая новые условия реализации ООП начальногообщего образования) |

*Таблица 1*

**Вариант структурного блока ИОП на Профстандарт педагога**

|  |  |
| --- | --- |
| **Форма повышения квалификации** | **Трудовые функции и трудовые действия педагога** |
| **Общепедагогические функции. Обучение** |
| **Трудовые действия** |
| **Разработ-ка и реализа-****ция программ учебных дисциплин в рамках ООП НОО** | **Осущест-****вление образова-****тельного процесса в соответ-****ствии с требова-ниями ФГОС начального общего образова-****ния** | **Содей-****ствие в создании здоровье-сберегаю-****щей****комфорт-****ной и безопасной образователь-ной среды** | **Организа-ция и осуществле-ние оценки образовате-льных результатов учащихся** | **Формирова-ние универсаль-ных учебных действий учащихся** | **Формирование мотивации к обучению; содействие развитию мотивирующей образовательной среды** | **Учет индивидуальных образовательных потребностей и достижений обучающихся** |
| Курсовая подготовка |  |  |  |  |  |  |  |
| Обучающие семинары, тренинги |  |  |  |  |  |  |  |
| Научно-практические конференции, форумы и т.п. |  |  |  |  |  |  |  |
| Участие в деятельности творческих лабораторий, временных проектных командах и т.п. |  |  |  |  |  |  |  |
| Презентация педагогического опыта в профессиона-льой среде |  |  |  |  |  |  |  |
| Публикации |  |  |  |  |  |  |  |
| Прочее |  |  |  |  |  |  |  |

Представленные в таблице 1 элементы трудовой функции «обучение» носят общий характер и в процессе проектирования структуры ИОП и ее содержания должны быть подвергнуты спецификации.

*Таблица 2*

*Рекомендуемое содержание ИОП педагога начальной школы*

|  |  |
| --- | --- |
| **Элементы трудовой функции,****определяемые Профстандартом педагога** | **Специфическое содержание трудовой функции для педагога начальной школы** |
| **Трудовые действия** |
| Выявление поведенческих и личностных проблем обучающихся | Выявление поведенческих и личностных проблем младших школьников с целью планирования личностных результатов освоения ООП начального общего образования и создания условий для достижения учащимися |
| Проектирование психологически комфортной образовательной среды, разработка программ профилактики насилия в школе | Установление потребностей классного коллектива в вопросах психологической безопасности; планирование мероприятий здоровьесберегащей направленности для включения в Программу формирования экологической культуры, здорового и безопасного образа жизни учащихся |
| Формирование и реализации программ развития универсальных учебных действий, образцов и ценностей социального поведения, навыков поведения в мире виртуальной реальности и социальных сетях | * Разработка и проведение мероприятий развивающей направленности в рамках Программы духовно-нравственного развития, воспитания обучающихся (в части обеспечения опыта социально одобряемого поведения; организации социальных практик учащихся)
* Разработка и проведение мероприятий развивающей направленности в рамках Программы формирования УУД (в части развития медиакомпетентности младших школьников; расширения позитивного опыта их общения в социальных сетях)
 |
| **Необходимые умения** |
| Владеть профессиональной установкой на оказание помощи любому ребенку вне зависимости от его реальных учебных возможностей, особенностей в поведении, состоянии психического и физического здоровья | Способность мотивировать младших школьников (независимо от уровня их интеллектуального развития, особенностей физического и психического здоровья) к активной учебно-позновательной деятельности |
| Осуществлять (совместно с психологом и другими специалистами) психолого-педагогическое сопровождение основных общеобразовательных программ | Умение проводить педагогическое наблюдение за поведением младших школьников с целью последующего взаимодействия с педагогом-психологом |
| Разрабатывать и реализовать индивидуальные образовательные маршруты, индивидуальные программы развития и индивидуально-ориентированные образовательные программы с учетам личностных и возрастных особенностей обучающихся | Владение техниками дифференцированного обученияУмение реализовывать индивидуальный подход к младшим школьникам в программно-методической документации и образовательном процессе |
| **Необходимые знания** |
| Педагогические закономерности организации образовательного процесса | Педагогические закономерности организации образовательного процесса младших школьников |
| Закономерности формирования детско-взрослых сообществ, их социально-психологических особенностей и закономерности развития | Закономерности формирования детско-взрослых сообществ; особенности включения в них младших школьников |

**Анкета  для педагогов**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Разделы и вопросы анкеты** | Да | Нет |
| **Трудовая функция: обучение** |
| *Трудовые действия* |  |  |
| Разработка и реализация программы учебной дисциплины |  |  |
| Планирование и проведение учебных занятий |  |  |
| Систематический анализ эффективности учебных занятий и подходов к обучению |  |  |
| Формирование универсальных учебных действий |  |  |
| Формирование мотивации к обучению |  |  |
| *Необходимые умения* |  |  |
| 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 ОВЗ |  |  |
| Организовать различные виды внеурочной деятельности: |  |  |
| игровую; |  |  |
| учебно-исследовательскую; |  |  |
| художественно-продуктивную; |  |  |
| культурно-досуговую. |  |  |
| *Необходимые знания* |  |  |
| Пути достижения образовательных результатов |  |  |
| Способы оценки результатов обучения |  |  |
| Основные принципы деятельностного подхода |  |  |
| Приемы современных педагогических технологий |  |  |
| **Трудовая функция: воспитательная деятельность** |
| *Трудовые действия* |  |  |
| Регулирование поведения обучающихся для обеспечения образовательной среды |  |  |
| Проектирование и реализация воспитательных программ |  |  |
| Формирование толерантности и навыков поведения в изменяющейся поликультурной среде |  |  |
| *Необходимые умения* |  |  |
| Общаться с детьми, признавать их достоинство, понимая и принимая их |  |  |
| 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 |  |  |
| *Необходимые знания* |  |  |
| Основы законодательства РФ: |  |  |
| о правах ребенка; |  |  |
| законы в сфере образования; |  |  |
| ФГОС |  |  |
| Основы: |  |  |
| психодидактики; |  |  |
| поликультурного образования; |  |  |
| закономерностей поведения в социальных сетях |  |  |
| **Трудовая функция: развивающая деятельность** |
| *Трудовые действия* |  |  |
| Выявление в ходе наблюдения поведенческих и личностных проблем обучающихся, связанных с особенностями их развития |  |  |
| Формирование и реализация: |  |  |
| программ развития УУД; |  |  |
| образцов и ценностей социального поведения; |  |  |
| навыков поведения в мире виртуальной реакции и социальных сетях |  |  |
| Формирование толерантности и позитивных образцов поликультурного общения |  |  |
| *Необходимые умения* |  |  |
| Оценка параметров и проектирование психологически безопасной и комфортной образовательной среды, разработка |  |  |
| Применение инструментария и методов диагностики и оценки показателей уровня и динамики развития ребенка |  |  |
| Освоение и применение психолого-педагогических технологий (в том числе инклюзивных), необходимых для адресной работы: |  |  |
| с одаренными детьми; |  |  |
| социально уязвимыми детьми; |  |  |
| детьми, попавшими в трудные жизненные ситуации; |  |  |
| детьми-мигрантами; |  |  |
| детьми-сиротами; |  |  |
| детьми с особыми образовательными потребностями (аутисты, дети с синдромом дефицита внимания и гиперактивностью и др.) |  |  |
| детьми с ОВЗ |  |  |

**Подпрограмма 1.** Внедрение профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» Комплексной программы повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций, утв. Правительством РФ  28.05.2014 №  3241п-П8.

2 Приказ Минтруда России от  18.10.2013 № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)».

3. Подпрограмма 1. Внедрение профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» Комплексной программы повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций, утв. Правительством РФ  28.05.2014 №  3241п-П8.

4. В таблице представлена только одна трудовая функция в соответствии с Профстандартом педагога. Аналогичным образом проектируется содержание ИОП и по всем другим трудовым функциям.

5. Комментарий к эффективному контракту см.:электронная система «Образование». Демоверсия.

6. Пункт 24 разд. IV ФГОС начального общего образования, утв. приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от  06.10.2009 № 373 «Об утверждении и введении в действие федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования» (с учетом изменений, внесенных приказами Минобрнауки России от  22.09.2011 № 2357 и от  29.12.2014 № 1643).

7. На титульном листе ИОП размещается маркер согласования с внешней методической службой ОО, курирующей развитие кадровых условий на муниципальном или окружном уровне, и маркер утверждения заместителем руководителя ОО.

8. С целью минимизации затрат на оформление ИОП допустимо составлять общий нумерованный перечень мероприятий и вносить в ячейки таблицы только номера. Номера могут повторяться, поскольку на одном и том же мероприятии педагог может освоить несколько профессиональных компетенций. Кроме того, наличие общего перечня мероприятий удобно с точки зрения использования информации о тех или иных мероприятиях в период аттестации или участия в профессиональных конкурсах.

9. Анкета разработана и апробирована в рамках научно-исследовательской работы: «Обоснование принципов отбора, структурирования и организации содержания дополнительного профессионального образования в логике ФГОС общего образования, ФГОС среднего профессионального образования и Профессионального стандарта „Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)“», проводимой ГАОУ ВПО МИОО.