



**Программа профессионального развития  
педагогических кадров МАОУ Лицей № 12  
«Управление развитием кадрового потенциала в  
условиях внедрения профессионального стандарта «Педагог»**

Наименование программы	Программа профессионального развития педагогических кадров «Управление развитием кадрового потенциала в условиях внедрения профессионального стандарта «Педагог»
Разработчик и исполнитель программы	методическая служба МАОУ Лицей № 12
Цель программы	Обновление кадрового состава, предоставление качественных образовательных услуг с учетом социального заказа общества, обеспечение доступности образования.
Задачи программы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Воспроизводство профессиональных кадров системы образования;</li> <li>2. Обновление кадрового состава;</li> <li>3. Внедрение эффективных механизмов организации непрерывного образования (формальное и неформальное дополнительное образование педагогических работников и специалистов, обеспечивающее оперативное обновление востребованных компетентностей), подготовки и переподготовки профессиональных кадров;</li> <li>4. Повышение уровня профессионального мастерства работающих педагогов. Создание условий для результативной работы в инновационном режиме и в условиях введения ФГОС.</li> <li>5. Стимулирование результативно работающих педагогов через систему управления педагогическим персоналом как ресурсом развития учреждения.</li> </ol>
Срок реализации программы	2018-2021 годы
Ожидаемые результаты	<p>Программа способствует развитию кадровых условий: снижению текучести, удовлетворение потребности в профессиональных кадрах, повышению социального уровня работников образования, стимулирования труда педагога от качества предоставляемых услуг.</p> <p>Реализация программы позволит:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- создать условия для увеличения притока молодых специалистов;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- оптимизировать возрастной состав педагогических кадров;</li> <li>- создать условия для повышения профессионального мастерства и переподготовки работников образования;</li> <li>- создать условия для прохождения курсов повышения квалификации и переподготовки педагогов;</li> <li>- предусмотреть поощрение педагогических работников;</li> <li>- усилить мотивацию работников к участию в конкурсах, семинарах, конференциях;</li> <li>- повысить динамику аттестации на высшую и первую категории.</li> </ul>
--	---

## **Раздел 1. Обоснование необходимости и назначения программы**

Профессиональный стандарт призван повысить мотивацию педагогических работников к повышению качества профессиональной деятельности. Профессиональный стандарт является инструментом повышения качества образования как объективный измеритель квалификации педагога. Одна из основных задач профессионального стандарта – обеспечить ориентиры и перспективы профессионального развития педагогов.

Профессиональный стандарт предназначен для установления единых требований к содержанию и качеству профессиональной педагогической деятельности, для оценки уровня квалификации педагогов при приёме на работу и при аттестации, планирования карьеры; для формирования должностных инструкций и разработки федеральных государственных образовательных стандартов педагогического образования.

Обновленные цели системы общего образования повышают требования к качеству педагогических работников, к уровню профессиональной педагогической деятельности в целом. При сохранении лучших традиций непрерывного образования педагогических работников необходимо развивать их новые профессиональные качества в соответствии со стандартом профессиональной деятельности в области обучения, воспитания и развития. Комплексная программа повышения профессионального уровня педагогических работников МАОУ Лицей № 12 задает четкие ориентиры работы профессионального сообщества с новым инструментом:

- профессиональный стандарт педагога создает основу для объективной оценки соответствия требованиям к трудовым действиям, знаниям и умениям, необходимому уровню профессионального образования;
- профессиональный стандарт определяет объем и направление подготовки, переподготовки и повышения квалификации, позволяет объективно связать уровень профессионализма педагога, его должностные обязанности и условия оплаты труда с результатами профессиональной деятельности (эффективный контракт);
- профессиональный стандарт выступает в качестве базы для оценки квалификаций и труда педагога, а эффективный контракт – в качестве инструмента соединения интересов педагогического работника и руководителя для решения задач МАОУ Лицей № 12.

В условиях внедрения национальной системы учительского роста (НСУР) необходимо преодолевать профессиональные дефициты педагогической деятельности. Модель НСУР включает следующие шаги:

- ✓ модернизация педагогического образования;
- ✓ внедрение новой модели аттестации;
- ✓ разработка механизмов оценки профессиональной компетенции учителя;
- ✓ совершенствование системы повышения квалификации;
- ✓ анализ ситуации по повышению престижа учительской профессии.

В профстандарте педагога зафиксированы его новые возможности роста и развития, включая квалификационные уровни и обобщенные трудовые функции.

# Система учительских должностей



Новые инструменты управления качеством кадрового состава общеобразовательной организации направлены на создание условий для участия всех педагогических работников в непрерывном образовании, повышения профессиональной мобильности; усиления роли работодателей в развитии профессиональных компетенций работников; установления соответствия квалификации работника требованиям профессионального стандарта «Педагог».

Планирование профессионального развития педагогов образовательной организации включает последовательное выполнение следующих шагов:

- самоанализ содержания и качества выполнения профессиональных задач педагога на конкретном рабочем месте с учетом требований должностных функций;
- самооценка имеющегося уровня профессиональной компетентности педагога на основе требований к трудовым функциям, трудовым действиям, умениям, знаниям на основе требований профессионального стандарта «Педагога»;
- выявление профессиональных дефицитов по результатам самооценки;
- построение индивидуального плана профессионального развития педагога;
- построение дифференцированной программы развития профессиональной компетентности педагогических работников образовательной организации.

## Раздел 2. Анализ кадровых условий МАОУ Лицей № 12

Важнейшим условием обеспечения качества подготовки обучающихся является профессиональная компетентность педагогических работников, система повышения их квалификации.

Образовательную учебно-методическую деятельность лицея обеспечивает квалифицированный педагогический состав осуществляющий подготовку по всем учебным дисциплинам.

Лицей был полностью укомплектован кадрами согласно штатному расписанию. В образовательном учреждении работает высокопрофессиональный и требовательный педагогический коллектив. Подбор и расстановка педагогических кадров соответствуют поставленным целям и задачам и позволяют реализовывать выбранные учебные программы и планы.

Всего в лицее трудоустроено 82 педагогических работника, из них: 1 директор, 6 заместителей директора по УВР, 1 заведующий библиотекой, 1 руководитель структурного подразделения, 58 учителей, 2 социальных педагога, 1 педагог – психолог, 6 инструкторов по физической культуре и спорту, 2 педагога дополнительного образования.

В целях повышения качества образовательной деятельности в учреждении проводится целенаправленная кадровая политика, основная цель которой – обеспечение оптимального баланса процессов обновления и сохранения численного и качественного состава кадров в его развитии, в соответствии потребностями лицея и требованиями действующего законодательства.

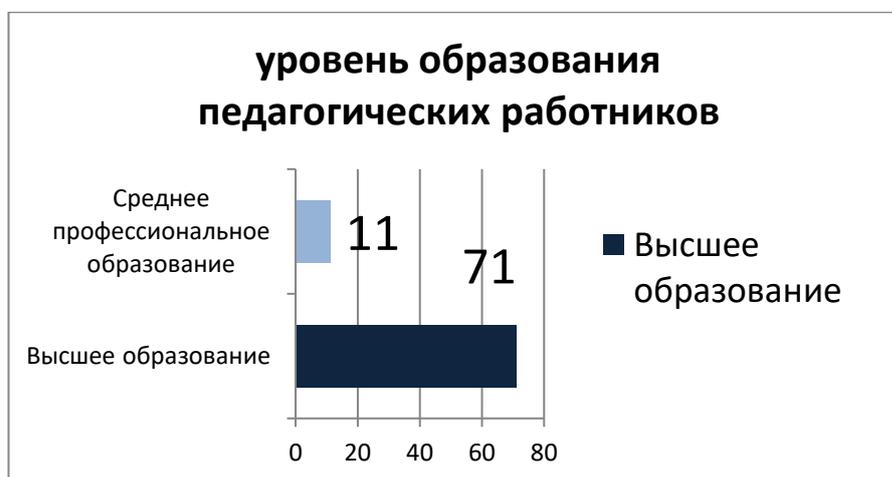
Основные принципы кадровой политики направлены:

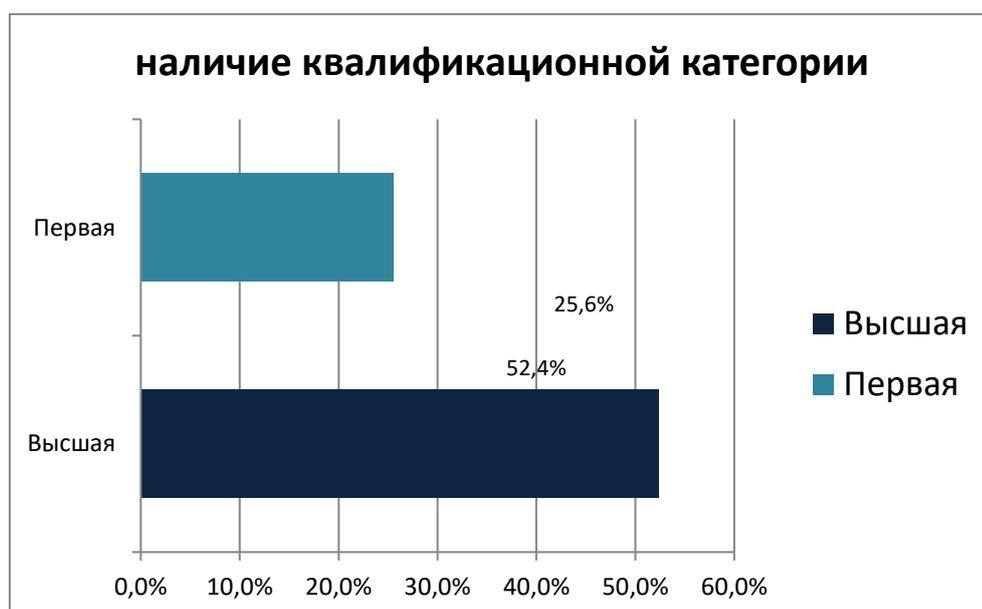
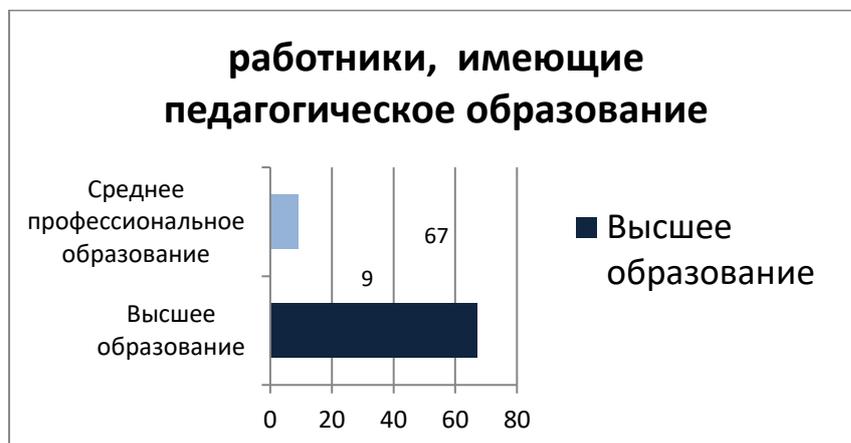
- на сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала;
- создание квалифицированного коллектива, способного работать в современных условиях;
- повышение уровня квалификации персонала.

Оценивая кадровое обеспечение образовательной организации, являющееся одним из условий, которое определяет качество подготовки обучающихся, необходимо констатировать следующее:

- образовательная деятельность в лицее обеспечена квалифицированным профессиональным педагогическим составом;
- в учреждении создана устойчивая целевая кадровая система, в которой осуществляется подготовка кадров из числа собственных выпускников;
- кадровый потенциал динамично развивается на основе целенаправленной работы по повышению квалификации педагогов.

Сведения о количестве педагогов, информация об их образовании, стаже, квалификационных категориях, прохождении курсов повышения квалификации, участии в профессиональных конкурсах представлены ниже.





### Возрастной состав педагогических кадров

Возрастная группа	чел	%
До 30 лет	12	18 %
30-40 лет	14	21 %
40-50 лет	13	19 %
50-60 лет	18	27%
Старше 60 лет	10	15 %

Динамика состава педагогического коллектива МАОУ Лицей № 12, с точки зрения наличия педагогического стажа работы за 5 лет (данные представлены в % от общего кол-ва работников), представлена ниже. В лицее в основном работают опытные педагоги с общим стажем более 20 лет. Количество педагогов со стажем до 5 лет и 5-10 лет относительно стабильно. Лицей ведет активную кадровую политику по привлечению молодых, готовых к работе в школе специалистов, вместе с этим, не забывает о том, что в школе должны быть опытные специалисты, способные передать этот опыт молодежи.

### Раздел 3. План мероприятий

№ п/п	Мероприятие	Срок исполнения	Ожидаемый результат
1	Разработка и утверждение (приказом) плана работы образовательной организации по переходу к работе в условиях действия профессионального стандарта	1 квартал 2018	План работы образовательной организации по переходу к работе в условиях действия профессионального стандарта
2	Рассмотрение вопроса о внедрении профессионального стандарта с педагогическим коллективом: рассмотрение плана образовательной организации по переходу к работе в условиях действия профессионального стандарта; представление результатов повышения профессионального уровня педагогических работников (на основе реализации индивидуальных планов профессионального развития с учетом выявленных профессиональных дефицитов компетенций и реализации дифференцированной программы развития профессиональной компетентности педагогических работников образовательной организации)	1 полугодие 2018 2 полугодие 2018	Протокол педагогического педсовета (методического совета), анализ работы за 2016 год (в том числе мероприятия по улучшению работы образовательной организации)
3	Проведение педагогическими работниками общего образования самоанализа профессионального уровня в соответствии с требованиями профессионального стандарта	01.04. 2018	Листы самоанализа профессионального уровня в соответствии с требованиями профессионального стандарта
4	Разработка педагогическими работниками общего образования индивидуального плана профессионального развития с учетом выявленных профессиональных дефицитов компетенций на основе проведенного самоанализа и самооценки профессиональной деятельности	20.04.2018	Планы педагогических работников по профессиональному развитию с учетом выявленных профессиональных дефицитов компетенций
5	Разработка дифференцированной программы развития профессиональной компетентности педагогических работников образовательной организации общего образования с учетом выявленных в ходе самоанализа профессиональных дефицитов с точки зрения требований профессионального стандарта	30.04.2018	Дифференцированная программа по развитию профессионального уровня педагогов образовательной организации в соответствии с требованиями профессионального стандарта
6	Проведение педагогическими работниками мероприятий по повышению профессионального уровня в соответствии с планом профессионального развития	В течение года	Повышение профессионального уровня педагогических работников
7	Проведение школьных мероприятий, направленных на повышение профессионального уровня педагогических работников (обучающие предметные, тематические семинары, мастер-классы, открытые уроки и другие)	В течение года	Повышение профессионального уровня педагогических работников
8	Участие педагогических работников в районных (городских) методических объединениях, семинарах и др. мероприятиях в соответствии с дифференцированной программой по развитию профессионального уровня педагогов образовательной организации	В течение года	Результаты участия, информация в отчете по самообследованию
9	Организация работы школьных методических объединений по внедрению профессионального стандарта на школьном уровне	В течение года	План работы школьных методических объединений
10	Апробация модельной формы индивидуального плана профессионального развития педагогов	Март 2019	Предложения по улучшению качества модельной формы плана
11	Апробация модельной формы дифференцированной	2019-2020	Предложения по

программы развития профессиональной компетентности педагогических работников образовательной организации общего образования	улучшению качества модельной формы программы
---	--

#### Раздел 4. Оценочные материалы

Сегодня каждый учитель, в том числе и в межаттестационный период, и в период проектирования своей карьеры ставит следующие цели оценки своей профессиональной деятельности:

- ✓ обеспечение качества преподавания;
- ✓ выявление профессиональных дефицитов;
- ✓ самооценка профессиональных компетенций (предметной, методической, психолого-педагогической, информационно-коммуникативной).

В своей школе мы используем при проектировании профессионального развития педагога «Персонализированную модель профессионального развития педагога» в коучинговом сопровождении: техника сильные вопросы, прямая коммуникация, активное слушание, коуч-позиция. Модель адаптирована на основе персональной бизнес модели.

#### «Персонализированная модель профессионального развития педагога»

<p><i>Основные партнеры</i></p>  <p><b>КТО ПОДДЕРЖИВАЕТ ВАС</b></p> <p><b>ОКРУЖЕНИЕ: ЧТО, ГДЕ, С КЕМ, КОГДА?</b></p> <p><b>SMART: ВАЖНО? РЕАЛЬНО? АКТУАЛЬНО? А ЧТО ИЗМЕНИТСЯ ТОГДА? ЧТО ЗАВИСИТ ОТ ВАС В ЭТОМ ПАРТНЕРСТВЕ?</b></p>	<p><i>Основные виды деятельности</i></p>  <p><b>ЧТО ВЫ ДЕЛАЕТЕ УРОВЕНЬ ВАШИХ ДЕЙСТВИЙ</b></p> <p><i>Приоритетные ресурсы</i></p> <p><b>КТО ВЫ ЕСТЬ И ЧЕМ ВЛАДЕЕТЕ ВАШИ СПОСОБНОСТИ, РЕСУРСЫ</b></p> 	<p><i>Предоставленная ценность</i></p>  <p><b>КАКИМ ОБРАЗОМ ВЫ ПОДДЕРЖИВАЕТЕ ДРУГИХ И С НИМИ СОТРУДНИЧАЕТЕ</b></p> <p><b>ЦЕННОСТЬ, ИДЕНТИЧНОСТЬ ПОЧЕМУ ВАМ ВАЖНО ЭТО? ПОЧЕМУ ЭТО ЦЕННО ДЛЯ ВАС?</b></p>	<p><i>Сотрудничество в команде</i></p>  <p><b>КАК ВЫ СОТРУДНИЧАЕТЕ</b></p> <p><i>Каналы информации</i></p>  <p><b>КАК О ВАС УЗНАЮТ? КАКИМ ОБРАЗОМ ВЫ ДОСТАВЛЯЕТЕ ЦЕННОСТЬ (О ВАШИХ ИДЕЯХ, ПРОЕКТАХ РЕЗУЛЬТАТАХ) ДО ДРУГИХ?</b></p>	<p><i>Учащиеся и педагоги</i></p> <p><b>РАДИ КОГО ВЫ ЭТО ДЕЛАЕТЕ?</b></p> 
<p><i>Издержки, риски</i></p>  <p><b>ЧТО ВЫ ВКЛАДЫВАЕТЕ? КАК ЧАСТО ВЫ ГОТОВЫ ЭТО ДЕЛАТЬ? НАСКОЛЬКО ВАМ ЭТО ВАЖНО? КАК ВАШ ВКЛАД ВИДЯТ ДРУГИЕ?</b></p>		<p><i>Результаты, как Вы это измеряете?</i></p> <p><b>ЧТО ВЫ ПОЛУЧАЕТЕ</b></p> <p><b>ЧТО ПОЛУЧАЮТ ДРУГИЕ?</b></p> 		

Данное сопровождение персонифицированной модели профессионального развития педагога выстроено с учетом принципов коучинга:

- ✓ опора на факты;
- ✓ нейтрально, не директивно, безоценочно;
- ✓ доверие к себе и педагогу, в том числе через обратную связь и прямую коммуникацию;
- ✓ основной инструмент - открытый вопрос не только информационный, но и исследовательский, мотивационно-рефлексивные модели, развивающие беседы партнеров;
- ✓ ошибка – это новый опыт, позволяющий выйти из зоны комфорта и значительно улучшить ситуацию и себя в ней.

Такая персонифицированная модель в коучинговом сопровождении позволяет педагогу исследовать не только сложившуюся систему своей работы, но и выходить на новые горизонты развития. НСУР – это о доверии к себе, профессии и государству.

*Оценочные листы для проведения самоанализа и самооценки профессиональной деятельности учителя основного и среднего общего образования на основе профессионального стандарта «Педагог»*

Таблица 1

### **САМОАНАЛИЗ ОСОБЕННОСТЕЙ ДОЛЖНОСТНЫХ ФУНКЦИЙ УЧИТЕЛЯ**

На основании какого образовательного стандарта Вы реализуете образовательную программу (отметить нужное)	– Образовательный стандарт основного, среднего общего образования 2004г. – ФГОС основного общего образования 2010г.
Количество учащихся, обучаемых Вами по данному образовательному стандарту на момент самоанализа	чел.
Какие из указанных ниже направлений включены в Вашу профессиональную деятельность (отметить нужное)	– работа с одаренными обучающимися; – работа в условиях реализации программ инклюзивного образования; – преподавание математики обучающимся, для которых он не является родным; – работа с обучающимися, имеющими проблемы в развитии; – работа с детьми с ОВЗ; – работа с девиантными, зависимыми, социально запущенными и социально уязвимыми категориями обучающихся, в том числе имеющими отклонения в социальном поведении – другое (указать, что именно)

Таблица 2

## САМООЦЕНКА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ДОСТИЖЕНИЙ УЧИТЕЛЯ

№	Объект анализа	Предмет анализа	Результаты анализа
1.	Результативность освоения рабочей программы учебного предмета, элективного курса, внеурочной деятельности	Динамика достижения обучающимися предметных результатов	Приведите сводные данные (показатели) по достижению школьниками предметных результатов <b>за 3 года</b> или со времени начала реализации программы: – Доля школьников, освоивших учебный предмет на базовом уровне: ___ % – Доля школьников, освоивших учебный предмет на повышенном уровне: ___ %
2.		Динамика достижения обучающимися метапредметных результатов – образовательная компетентность (умение учиться, учебная грамотность)  – коммуникативная компетентность (учебное сотрудничество, коммуникативная грамотность)  – информационная компетентность (грамотность чтения информационных текстов – информационная грамотность)	Приведите сводные данные по группам показателей в динамике <b>за 3 года</b> или со времени начала реализации программы:  – Доля школьников, обладающих готовностью к постановке новых учебно-познавательных задач: ___ % – Доля школьников, обладающих готовностью к решению новых учебно-познавательных задач: ___ % – Доля школьников, обладающих контрольно-оценочной самостоятельностью: ___ % – Доля школьников, обладающих готовностью, работать в кооперации с другими: ___ % – Доля школьников, способных понять разные точки зрения, отличные от собственной, вступить в диалог ___ % – Доля школьников, обладающих готовностью удерживать различные позиции в общении и взаимодействии: ___ % – Доля школьников, обладающих умением осуществлять поиск, отбор, структурирование учебной информации: ___ % – Доля школьников, обладающих знаково-символическая грамотностью (в т. ч. моделированием, преобразованием модели и др.): ___ % – Доля школьников, обладающих умением решать практические, учебно-познавательные задачи с применением ИКТ: ___ %
3.	Динамика развития обучающегося	Динамика достижения обучающимися личностных образовательных результатов: – осмысленное и ответственное построение личной жизненной траектории  – социальное действие и моральное поведение	Приведите сводные данные по достижению личностных результатов обучающихся в динамике <b>за 3 года</b> или со времени начала реализации программы:  – Доля школьников, обладающих образовательной самостоятельностью: ___ % – Доля школьников, умеющих выстраивать свою индивидуальную образовательную траекторию ___ % – Доля школьников, умеющих принимать для себя решения о готовности действовать в определенных нестандартных ситуациях: ___ % – Доля школьников, освоивших социальные нормы, правила поведения, роли и формы социальной жизни в группах и сообществах: ___ % – Доля школьников, имеющих опыт участия в школьном управлении и в общественной жизни в пределах возрастных компетентностей с учетом региональных, этнокультурных, социальных и экономических особенностей: ___ % – Доля школьников, обладающих осознанным и ответственным отношением к собственным

№	Объект анализа	Предмет анализа	Результаты анализа
		– здоровье и безопасность	<p>поступкам:          ____ %          – Доля школьников, осознающих ценность здорового и безопасного образа жизни: ____ %          – Доля школьников, усвоивших правила индивидуального и коллективного безопасного поведения в чрезвычайных ситуациях, угрожающих жизни и здоровью людей, правила поведения на транспорте и правил поведения на дорогах: ____ %</p>

Таблица 3

**САМООЦЕНКА ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ УЧИТЕЛЯ**

№	Компетенции (трудовые действия)	Самооценка в баллах (0–2)	Комментарий, примеры своего взаимодействия со специалистами
1	Выявление педагогических проблем (проблемы, связанные с процессами обучения или воспитания) у обучающихся		Взаимодействие с другими учителями, обучающими данных детей; родителями или лицами, их замещающими; инспектором по делам несовершеннолетних и др.
2.	Выявление логопедических проблем у обучающихся		Взаимодействие со специалистом логопедом своей школы или других организаций
3.	Выявление психологических проблем у обучающихся		Взаимодействие со специалистом психологом своей школы или других организаций

Таблица 4

## Трудовая функция «Общепедагогическая функция. Обучение»

№	Компетенции (трудовые действия)	Самооценка в баллах (0–2)	Комментарий (обоснование выставленного балла)
1.	Разработка и реализация программ учебных дисциплин в рамках основной общеобразовательной программы		
2.	Осуществление профессиональной деятельности в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов основного общего, среднего общего образования		
3.	Участие в разработке и реализации программы развития образовательной организации в целях создания безопасной и комфортной образовательной среды		
4.	Планирование и проведение учебных занятий		
5.	Систематический анализ эффективности учебных занятий и подходов к обучению		
6.	Организация, осуществление контроля и оценки учебных достижений, текущих и итоговых результатов освоения основной образовательной программы обучающимися		
7.	Формирование универсальных учебных действий		
8.	Формирование навыков, связанных с информационно-коммуникационными технологиями (далее – ИКТ)		
9.	Формирование мотивации к обучению		
10.	Объективная оценка знаний обучающихся на основе тестирования и других методов контроля в соответствии с реальными учебными возможностями детей		

Таблица 5

## Трудовая функция «Воспитательная деятельность»

№	Компетенции (трудовые действия)	Самооценка в баллах (0–2)	Комментарий (обоснование выставленного балла)
1.	Регулирование поведения обучающихся для обеспечения безопасной образовательной среды		
2.	Реализация современных, в том числе интерактивных, форм и методов воспитательной работы, используя их как на занятии, так и во внеурочной деятельности		
3.	Постановка воспитательных целей, способствующих развитию обучающихся, независимо от их способностей и характера		
4.	Определение и принятие четких правил поведения обучающимися в соответствии с уставом образовательной организации и правилами внутреннего распорядка образовательной организации		
5.	Проектирование и реализация воспитательных программ		
6.	Реализация воспитательных возможностей различных видов деятельности ребенка (учебной, игровой, трудовой, спортивной, художественной и т. д.)		
7.	Проектирование ситуаций и событий, развивающих эмоционально-ценностную сферу ребенка (культуру переживаний и ценностные ориентации ребенка)		
8.	Помощь и поддержка в организации деятельности ученических органов самоуправления		
9.	Создание, поддержание уклада, атмосферы и традиций жизни образовательной организации		
10.	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		
11.	Формирование толерантности и навыков поведения в изменяющейся поликультурной среде		
12.	Использование конструктивных воспитательных усилий родителей (законных представителей) обучающихся, помощь семье в решении вопросов воспитания ребенка		

Таблица 6

## Трудовая функция «Развивающая деятельность»

№	Компетенции (трудовые действия)	Самооценка в баллах (0–2)	Комментарий (обоснование выставленного балла)
1.	Выявление в ходе наблюдения поведенческих и личностных проблем обучающихся, связанных с особенностями их развития		
2.	Оценка параметров и проектирование психологически безопасной и комфортной образовательной среды, разработка программ профилактики различных форм насилия в школе		
3.	Применение инструментария и методов диагностики и оценки показателей уровня и динамики развития ребенка		
4.	Освоение и применение психолого-педагогических технологий (в том числе инклюзивных), необходимых для адресной работы с различными контингентами учащихся: одаренные дети, социально уязвимые дети, дети, попавшие в трудные жизненные ситуации, дети-мигранты, дети-сироты, дети с особыми образовательными потребностями (аутисты, дети с синдромом дефицита внимания и гиперактивностью и др.), дети с ограниченными возможностями здоровья, дети с девиациями поведения, дети с зависимостью		
5.	Оказание адресной помощи обучающимся		
6.	Взаимодействие с другими специалистами в рамках психолого-медико-педагогического консилиума		
7.	Разработка (совместно с другими специалистами) и реализация совместно с родителями (законными представителями) программ индивидуального развития ребенка		
8.	Освоение и адекватное применение специальных технологий и методов, позволяющих проводить коррекционно-развивающую работу		
9.	Развитие у обучающихся познавательной активности, самостоятельности, инициативы, творческих способностей, формирование гражданской позиции, способности к труду и жизни в условиях современного мира, формирование у обучающихся культуры здорового и безопасного образа жизни		
10.	Формирование и реализация программ развития универсальных учебных действий, образцов и ценностей социального поведения, навыков поведения в мире виртуальной реальности и социальных сетях, формирование толерантности и позитивных образцов поликультурного общения		
11.	Формирование системы регуляции поведения и деятельности обучающихся		

Таблица 7

**Трудовая функция «Педагогическая деятельность по реализации программ основного и среднего общего образования»**

№	Компетенции (трудовые действия)	Самооценка в баллах (0–2)	Комментарий (обоснование выставленного балла)
1.	Формирование общекультурных компетенций и понимания места предмета в общей картине мира		
2.	Определение на основе анализа учебной деятельности обучающегося оптимальных (в том или ином предметном образовательном контексте) способов его обучения и развития		
3.	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		
4.	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		
5.	Применение специальных языковых программ (в том числе русского как иностранного), программ повышения языковой культуры и развития навыков поликультурного общения		
6.	Совместное с учащимися использование иноязычных источников информации, инструментов перевода, произношения		
7.	Организация олимпиад, конференций, турниров математических и лингвистических игр в школе и др.		

Таблица 8

**РЕЗУЛЬТАТЫ САМООЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Компетенции (трудовые действия), оцененные баллом «0»	Ранжирование дефицитов по годам их восполнения	Примечание
<i>Трудовая функция «Общепедагогическая функция. Обучение»</i>		
	2016:	
	2017:	
	2018:	
<i>Трудовая функция «Воспитательная деятельность»</i>		
<i>Трудовая функция «Развивающая деятельность»</i>		
<i>Трудовая функция «Педагогическая деятельность по реализации программ основного и среднего общего образования»</i>		

**Примерная форма  
индивидуального плана профессионального развития на 2016 г. (2016-2018 гг.)  
учителя начальных классов МБОУ «... СОШ» ... района**

---

Ф.И.О.

Таблица 1

**Мои профессиональные достижения**

Компетенции (трудовые действия), оцененные баллом «2»	Формы предъявления результатов, подтверждающих высокий уровень владения компетенцией	Описание опыта
<i>Трудовая функция «Общепедагогическая функция. Обучение»</i>		
<i>Трудовая функция «Воспитательная деятельность»</i>		
<i>Трудовая функция «Развивающая деятельность»</i>		
<i>Трудовая функция «Педагогическая деятельность по реализации программ начального общего образования»</i>		

Таблица 2

**Мои профессиональные дефициты**

Компетенции (трудовые действия), оцененные баллами «0» или «1»	Распределение дефицитов по степени актуальности их восполнения	Примечание
<i>Трудовая функция «Общепедагогическая функция. Обучение»</i>		

<i>Трудовая функция «Воспитательная деятельность»</i>	
<i>Трудовая функция «Развивающая деятельность»</i>	
<i>Трудовая функция «Педагогическая деятельность по реализации программ начального общего образования»</i>	

### Цели моего профессионального развития

**Цель 1** – распространять успешный опыт (практику) реализации следующих компетенций:

- ...
- ...
- ...

**Цель 2** – осваивать (развивать) следующие компетенции:

- ...
- ...

Таблица 3

### План устранения дефицитов профессиональной деятельности

Трудовые функции	Компетенции (трудовые действия), овладение которыми актуально для меня	Планируемый результат развития компетенции	Планируемые сроки в 2016г. (2017- 2018гг)	Формы работы по преодолению дефицитов	Формы предъявления результатов овладения компетенцией
1	2	3	4	5	6
«Обучение»					
«Воспитательная деятельность»					
«Развивающая деятельность»					
«Педагогическая деятельность по реализации программ начального общего образования»					

Таблица 4

### Анализ результатов выполнения индивидуального плана профессионального развития

Планируемый результат развития компетенции	Фактические результаты развития компетенции	Различия между фактическими и запланированными результатами развития компетенции. Причины различий	Выводы
1	2	3	4

## Раздел 5. Оценка эффективности программы

В результате реализации программы ожидается создание кадровых условий, обеспечивающих развитие лицейской системы образования, наличие механизмов, обеспечивающих:

- совместную деятельность всех субъектов образовательного сообщества по воспроизводству педагогических кадров;
- объективную оценку труда педагогических и руководящих кадров;
- систему социальной поддержки, стимулирования труда работников;
- поэтапное обновление педагогического коллектива.

Эффективность Программы оценивается по следующим показателям:

- процент укомплектованности ОУ педагогическими кадрами;
- процент текучести кадров;
- образовательный и возрастной уровень педагогических и руководящих кадров;
- качество предоставляемых услуг.

Реализация программы позволит:

- повысить профессионализм педагогических кадров и узких специалистов;
- обеспечить систему образования в потребности педагогических кадров;
- повысить достаточный образовательный уровень педагогических и руководящих работников лицея.

### Словарь понятий

**Профессиональный стандарт** – 1) многофункциональный нормативный документ, определяющий в рамках конкретного вида экономической деятельности (области профессиональной деятельности) требования к содержанию и условиям труда, квалификации, знаниям, умениям и широким компетенциям работников по различным квалификационным уровням; 2) структурированные требования к содержанию и качеству труда в определенной области профессиональной деятельности, определенные в терминах требований к тому, что человек должен знать и уметь делать в определенной области трудовой деятельности.

**Область профессиональной деятельности** – совокупность видов трудовой деятельности, имеющая общую интеграционную основу и предполагающая схожий набор компетенций для их выполнения. Корреспондируется с одним или несколькими видами экономической деятельности.

**Вид трудовой деятельности** – составная часть области профессиональной деятельности, образованная целостным набором трудовых функций и необходимых для их выполнения компетенций.

**Трудовая функция** – составная часть вида трудовой деятельности, представляющая собой интегрированный и относительно автономный набор трудовых действий, определяемых бизнес-процессом и предполагающий наличие необходимых компетенций для их выполнения.

**Единица профессионального стандарта** – структурный элемент профессионального стандарта, содержащий развернутую характеристику конкретной трудовой функции, которая является целостной, завершенной, относительно автономной и значимой для данного вида трудовой деятельности.

**Компетенция** – целостная актуализация в деятельности знаний, умений, опыта и отношений/ценностных установок. Выделяются различные типы компетенций. Наиболее распространенной классификацией является подразделение компетенций на: профессиональные, относящиеся к конкретной технологии трудовой деятельности (технологическому или бизнес-процессу); надпрофессиональные / мобильные / универсальные, относящиеся к взаимодействию с различными элементами трудовой среды, включая способность эффективно взаимодействовать с другими работниками, руководством и клиентами, организовывать и совершенствовать трудовую деятельность и осуществлять трудовую деятельность с соблюдением требований охраны труда и окружающей среды; ключевые/базовые/новые базовые/общие, необходимые для получения новых знаний и адаптации имеющихся знаний к новым требованиям и ситуациям, личностной адаптации к изменяющейся ситуации на рынке труда (интеллектуальные, социальные и межличностные, предпринимательские).