

Муниципальный ресурсный центр
«Внедрение профессионального стандарта «Педагог» в практику работы
дошкольных образовательных учреждений»

*Введение профессионального
стандарта в ДОУ: нормативно-
правовые документы, организационно-
управленческие решения*



Подготовили: заведующий МДОУ «Детский сад №125» Потапова Н.А.
заведующий МДОУ «Детский сад №38» Таганова С.И.



Профессиональный стандарт педагога дошкольного образования – документ, регламентирующий требования к профессиональным знаниям и навыкам воспитателя. Этот документ играет ключевую роль в профессиональной жизни каждого воспитателя ДОУ. В соответствии с ним устанавливается квалификационный уровень педагога, формируются должностные инструкции и требования при приёме на работу.

Профессиональный стандарт педагога утвержден Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ №544н от 08.10. 2013 г. Полное название – «Педагог (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель).

Цели профстандарта



Создание единого свода требований к квалификации педагогического работника. Это значительно упрощает процесс поиска новых сотрудников, подготовки должностных инструкций в дошкольной организации, и дает понимание соискателю, вправе ли он претендовать на эту должность.



Создание единой системы оценивания профессионального уровня педагога. Это упрощает процесс подготовки материалов для аттестации и делает аттестацию максимально объективной.

Требования к образованию воспитателя по профстандарту

Вариант 1

Наличие высшего или среднего профессионального образования по направлению обучения «Образование и педагогические науки» (профильное педагогическое образование).

Вариант 2

Наличие высшего или среднего профессионального образования по любому направлению подготовки и обучение в учреждении дополнительного профессионального образования по данному профилю.

Для работающих воспитателей предусмотрено регулярное обучение по программам повышения квалификации.
Особые условия допуска к работе – отсутствие судимостей и заболеваний (по разрешению медицинской комиссии).
Требований к опыту работы нет.



ТРУДОВЫЕ ФУНКЦИИ ВОСПИТАТЕЛЯ ПО ПРОФСТАНДАРТУ

<i>Трудовые действия</i>	<i>Необходимые умения</i>
<i>Регулирование поведения детей для обеспечения безопасной образовательной среды;</i>	<i>Строить воспитательную деятельность с учетом культурных различий детей, половозрастных и индивидуальных особенностей;</i>
<i>Реализация современных, в том числе интерактивных, форм и методов воспитательной работы;</i>	<i>Общаться с детьми, признавать их достоинство, понимая и принимая их;</i>
<i>Постановка воспитательных целей, способствующих развитию детей, независимо от их способностей и характера;</i>	<i>Управлять группой с целью вовлечения детей в процесс обучения и воспитания, мотивируя их учебно-познавательную деятельность;</i>
<i>Проектирование и реализация воспитательных программ;</i>	<i>Анализировать реальное состояние дел в группе, поддерживать в детском коллективе деловую, дружелюбную атмосферу;</i>
<i>Реализация воспитательных возможностей различных видов деятельности ребенка (учебной, игровой, трудовой, спортивной, художественной и т.д.);</i>	<i>Защищать достоинство и интересы дошкольников, помогать детям, оказавшимся в конфликтной ситуации и/или неблагоприятных условиях;</i>

ТРУДОВЫЕ ФУНКЦИИ ВОСПИТАТЕЛЯ ПО ПРОФСТАНДАРТУ

Трудовые действия

Проектирование ситуаций и событий, развивающих эмоционально-ценностную сферу ребенка (культуру переживаний и ценностные ориентации ребенка);

Создание, поддержание уклада, атмосферы и традиций жизни образовательной организации;

Развитие у детей познавательной активности, самостоятельности, инициативы, творческих способностей, формирование гражданской позиции, способности к труду и жизни в условиях современного мира, формирование культуры здорового и безопасного образа жизни;

Формирование толерантности и навыков поведения в изменяющейся поликультурной среде;

Необходимые умения

Находить ценностный аспект учебного знания и информации, обеспечивать его понимание детьми;

Владеть методами организации экскурсий, походов и экспедиций и т.п.

Сотрудничать с другими педагогическими работниками и другими специалистами в решении воспитательных задач;

Использование конструктивных воспитательных усилий родителей (законных представителей), помощь семье в решении вопросов воспитания ребенка;

ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ.

Трудовые действия

Участие в разработке основной общеобразовательной программы образовательной организации в соответствии с ФГОС дошкольного образования;

Участие в создании безопасной и психологически комфортной образовательной среды через обеспечение безопасности жизни, поддержание эмоционального благополучия ребёнка;

Планирование и реализация образовательной работы в группе в соответствии с ФГОС дошкольного образования;

Необходимые умения

Организовывать виды деятельности, осуществляемые в раннем и дошкольном возрасте;

Применять методы физического, познавательного и личностного развития детей в соответствии с образовательной программой;

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;

ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ.

Трудовые действия

Организация и проведение педагогического мониторинга освоения детьми образовательной программы;

Участие в планировании и корректировке образовательных задач (совместно с психологом и другими специалистами) по результатам мониторинга с учетом индивидуальных особенностей развития каждого ребенка в группе;

Реализация педагогических рекомендаций специалистов (психолога, логопеда, дефектолога и др.) в работе с детьми, испытывающими трудности в освоении программы;

Необходимые умения

Владеть всеми видами развивающих деятельности дошкольника (игровой, продуктивной, познавательно-исследовательской);

Выстраивать партнерское взаимодействие с родителями, использовать методы и средства для их психолого-педагогического просвещения;

Владеть информационно-коммуникационными технологиями, необходимыми и достаточными для планирования, реализации и оценки образовательной работы;

ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ.

Трудовые действия

Формирование психологической готовности к школьному обучению



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



Организация конструктивного взаимодействия детей в разных видах деятельности. Создание условий для свободного выбора детьми деятельности, участников совместной деятельности, материалов.

КОМПЕТЕНЦИИ ВОСПИТАТЕЛЯ ПО ПРОФСТАНДАРТУ

Чтобы выполнять перечисленные трудовые действия, воспитателю необходимо обладать знаниями по следующим темам:

- основы законодательства о правах ребенка, законы в сфере образования и ФГОС дошкольного образования;
- история, теория, закономерности и принципы построения и функционирования образовательных (педагогических) систем, роль и место образования в жизни личности и общества;
- основы методики воспитательной работы, основные принципы деятельностного подхода, виды и приемы современных педагогических технологий;
- специфика дошкольного образования и особенностей организации работы с детьми раннего и дошкольного возраста;

КОМПЕТЕНЦИИ ВОСПИТАТЕЛЯ ПО ПРОФСТАНДАРТУ

Чтобы выполнять перечисленные трудовые действия, воспитателю необходимо обладать знаниями по следующим темам:

- основные психологические подходы: культурно-исторический, деятельностный и личностный; основы дошкольной педагогики, включая классические системы дошкольного воспитания;
- общие закономерности развития ребенка в раннем и дошкольном возрасте;
- особенности становления и развития детских деятельностей в раннем и дошкольном возрасте;
- основы теории физического, познавательного и личностного развития детей раннего и дошкольного возраста;
- современные тенденции развития дошкольного образования.

Нормативно-правовые документы, регламентирующие применение профессиональных стандартов

Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ
«Трудовой кодекс Российской Федерации»

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об
образовании в Российской Федерации» (далее – ФЗ № 273)

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

Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской
Федерации от 08 сентября 2015г. № 608н «Об утверждении
профессионального стандарта «Педагог профессионального
обучения, профессионального образования и дополнительного
профессионального образования»



Нормативно-правовые документы, регламентирующие применение профессиональных стандартов

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

Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 января 2017г. № 10н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области воспитания»

Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 01.07.2013 № 499 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам»

Постановление Правительства Российской Федерации от 27 июня 2016г. № 584 «Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной или муниципальной собственности»



АЛГОРИТМ ВНЕДРЕНИЯ ПРОФСТАНДАРТА В ДООУ

- ✓ Изучить профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» (далее ПСП).
- ✓ Провести педагогический совет по освещению вопросов о необходимости изучения ПСП.
- ✓ Издать приказ об организации работы по изучению и подготовке к внедрению ПСП в ДООУ
- ✓ Разработать и утвердить положение «О рабочей творческой группе по организации применения в учреждении профессионального стандарта «Педагог».
- ✓ Разработать и утвердить план подготовки ДООУ по применению ПСП (дорожная карта).
- ✓ Внести изменения в нормативно-правовые акты учреждения:
 - должностная инструкция;
 - положение об оплате труда (стимулирующие выплаты)
 - уведомление об изменении условий трудового договора;
 - трудовой договор или дополнительные соглашения к трудовому договору;
 - коллективный договор.

АЛГОРИТМ ВНЕДРЕНИЯ ПРОФСТАНДАРТА В ДООУ

После этапа изучения нормативно-правовой базы и подготовки к внедрению ПСП, руководителем учреждения проводятся следующие организационные мероприятия:

1. Составление перечня ПСП, подлежащих применению в учреждении, который оформляется протоколом заседания творческой группы
2. Проведение предварительной работы информирования работников по вопросам применения ПСП в учреждении в виде:
 - подготовки презентации, дополнительно при необходимости – раздаточных материалов для информирования работников по вопросам применения ПСП;
 - размещения информации о применении ПСП на официальном сайте учреждения в сети «Интернет» и на стенде учреждения;
 - формирования информационной папки о применении ПСП.
3. Разработка карт оценки по должностям, профессиям, включенным в ПСП, подлежащие применению в учреждении.
4. Издание приказа «О проведении оценки соответствия квалификации работников учреждения положениям ПСП», информирование работников о применении ПСП на педагогическом совете с выдачей уведомлений о переходе на ПСП (в соответствии со ст. 74 ТК РФ), заседание творческой группы «Об оценке соответствия квалификации работников учреждения положениям профессиональных стандартов» с оформлением протокола.
5. Составление отчета по результатам оценки, информирование работников о результатах оценки на педагогическом совете, издание приказа «О результатах анализа оценки соответствия квалификации работников учреждения положениям ПСП».



Письмо Министерства труда и
социальной защиты Российской
Федерации от 04.04.2016
№ 14-0/10/В-2253



Если квалификационный справочник и профессиональный стандарт по аналогичным профессиям (должностям) содержат различные требования к квалификации, то какими документами должен пользоваться работодатель?



Работодатель
самостоятельно определяет,
какой нормативный
правовой акт он использует,
за исключением случаев,
предусмотренных
федеральными законами и
иными нормативными
правовыми актами
Российской Федерации.

В каких случаях применение профессиональных стандартов является обязательным? Обязаны ли работодатели применять требования к квалификации работников, содержащиеся в профессиональных стандартах, в том числе при приеме на работу?

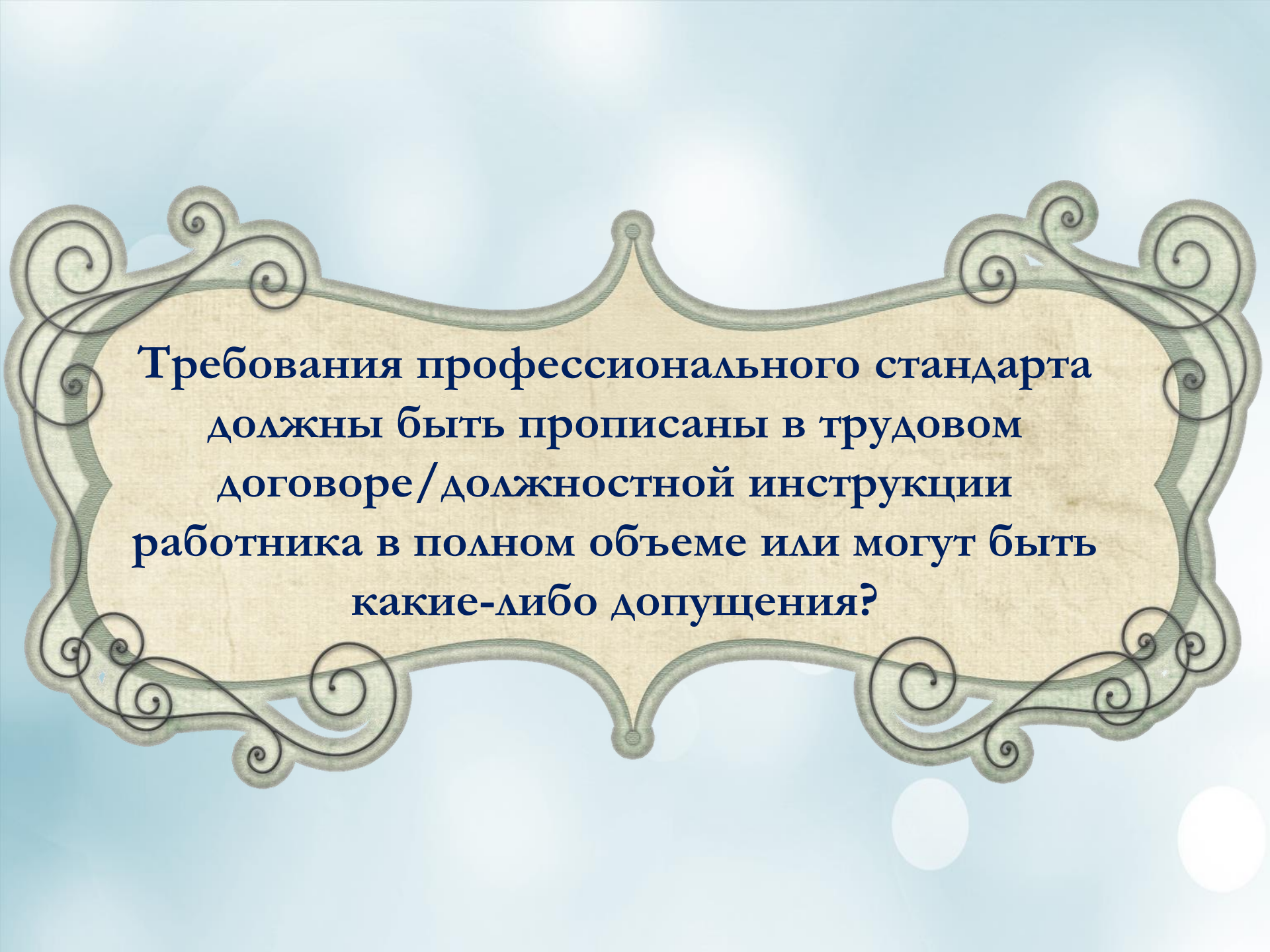
Согласно [статье 195.3](#) Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) профессиональные стандарты применяются "в качестве основы для определения требований к квалификации работников". Каким образом должно определяться, что именно из требований должно быть положено в основу? Есть ли необходимый минимум?

В каких случаях допустимо повышение, а в каких - снижение требований? В чем заключаются изменения с 1 июля 2016 года, если те требования к квалификации, в части которых будет обязателен профессиональный стандарт, ранее установлены законами и иными нормативными правовыми актами?

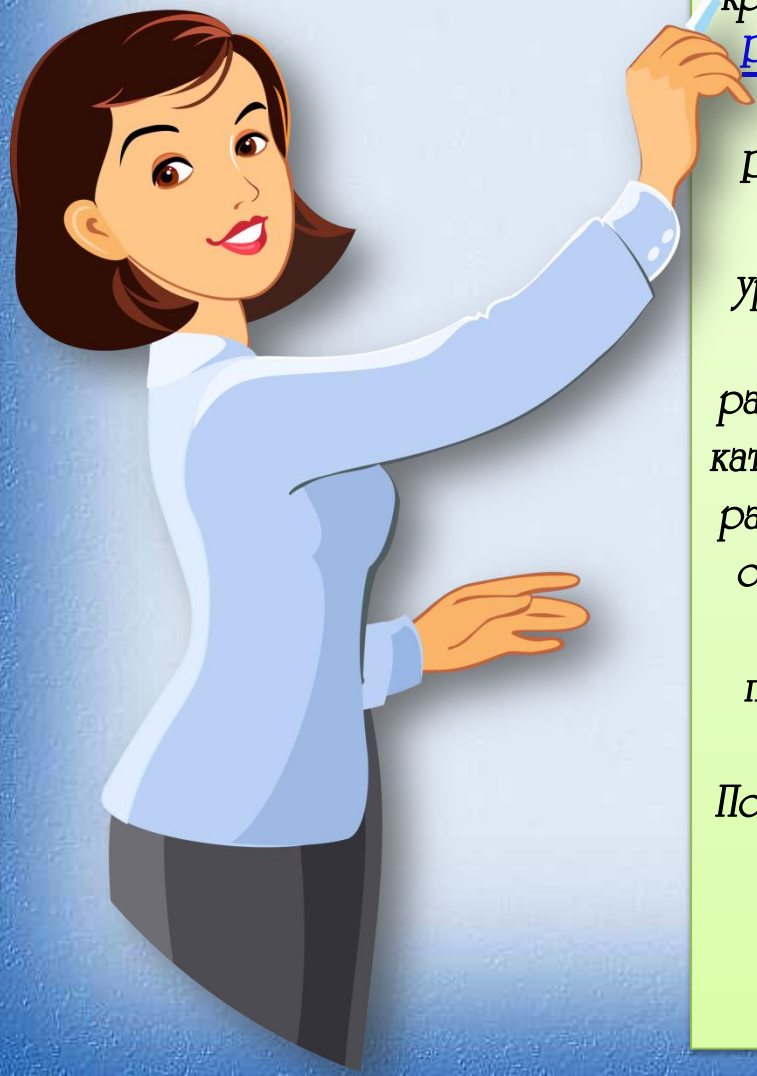
ТК РФ устанавливает обязательность применения требований, содержащихся в профессиональных стандартах, в том числе при приеме работников на работу, в следующих случаях:

- согласно части второй статьи 57 ТК РФ наименование должностей, профессий, специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках или профессиональных стандартах, если в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами с выполнением работ по этим должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;
- согласно статье 195.3 ТК РФ требования к квалификации работников, содержащиеся в профессиональных стандартах, обязательны для работодателя в случаях, если они установлены ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. В других случаях эти требования носят рекомендательный характер.





**Требования профессионального стандарта
должны быть прописаны в трудовом
договоре/должностной инструкции
работника в полном объеме или могут быть
какие-либо допущения?**

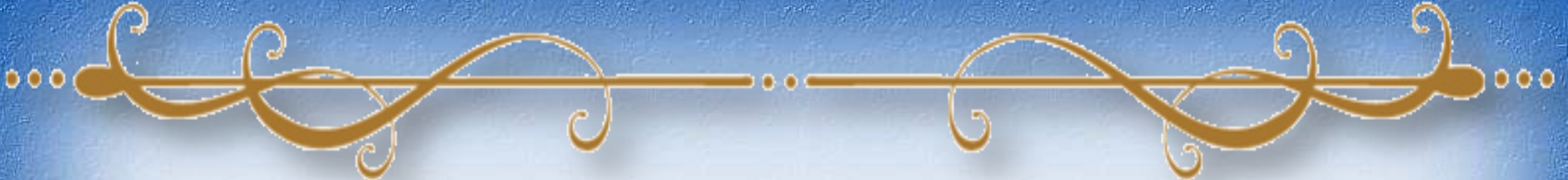


Работодатель определяет содержание трудового договора с учетом [статьи 57](#) ТК РФ, должностные обязанности работников, при этом профессиональный стандарт может быть применен как рекомендательный методический документ, кроме содержащихся в нем требований, предусмотренных [ТК РФ](#), другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работодатель применяет профессиональные стандарты для определения потребности в работниках с определенным уровнем квалификации, правильного подбора и расстановки кадров, рационального разделения и организации труда, разграничения функций, полномочий и ответственности между категориями работников, определения трудовых обязанностей работников с учетом особенностей применяемых технологий, организации подготовки (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования работников, организации труда, установления систем оплаты труда.

По вопросам, возникающим на практике в связи с внедрением профессиональных стандартов, следует отметить, что ответственность и полномочия по принятию кадровых решений являются полномочиями работодателей.

Могут ли обязанности работников, требования к образованию и стажу, измениться автоматически в связи с принятием профессионального стандарта? Может ли быть расторгнут трудовой договор с работником, если его уровень образования или стаж работы не соответствует указанным в профессиональном стандарте? Уволить его (если он отказывается проходить обучение)?



В [ТК РФ](#) нет такого основания.

Обязанности работников изменяться автоматически в связи с принятием профессионального стандарта не могут.

Объективной основой изменения обязанностей, связанных с выполнением какой-либо работы (услуги), является изменение организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), и даже в этих случаях согласно [статье 74](#) ТК РФ изменение трудовой функции работника по инициативе работодателя не допускается. Оно может осуществляться в соответствии со [статьями 72, 72.1](#) ТК РФ на основе соглашения между работником и работодателем об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

По вопросам соответствия работников требованиям к образованию и стажу, содержащимся в профессиональных стандартах, обращаем внимание, что данные требования являются обязательными в случаях, когда с выполнением соответствующей работы связано наличие льгот, гарантий и ограничений, либо если соответствующие требования уже установлены [ТК РФ](#), другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

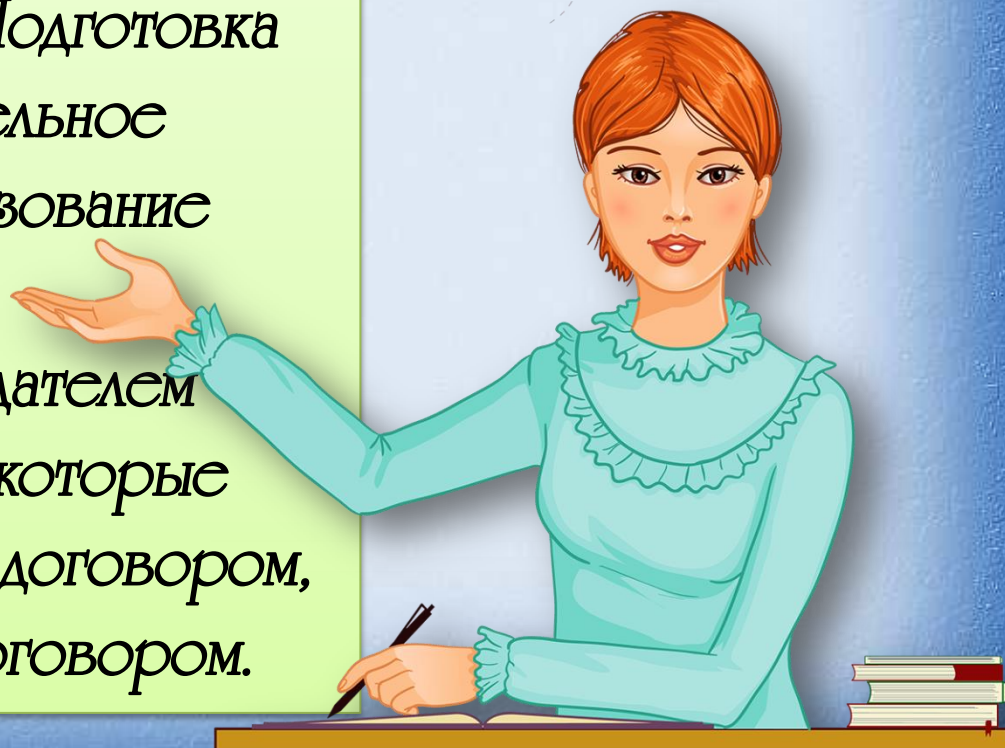
Вступление в силу профессиональных стандартов не является основанием для увольнения работников. Допуск работника к выполнению трудовой функции является полномочием работодателя.

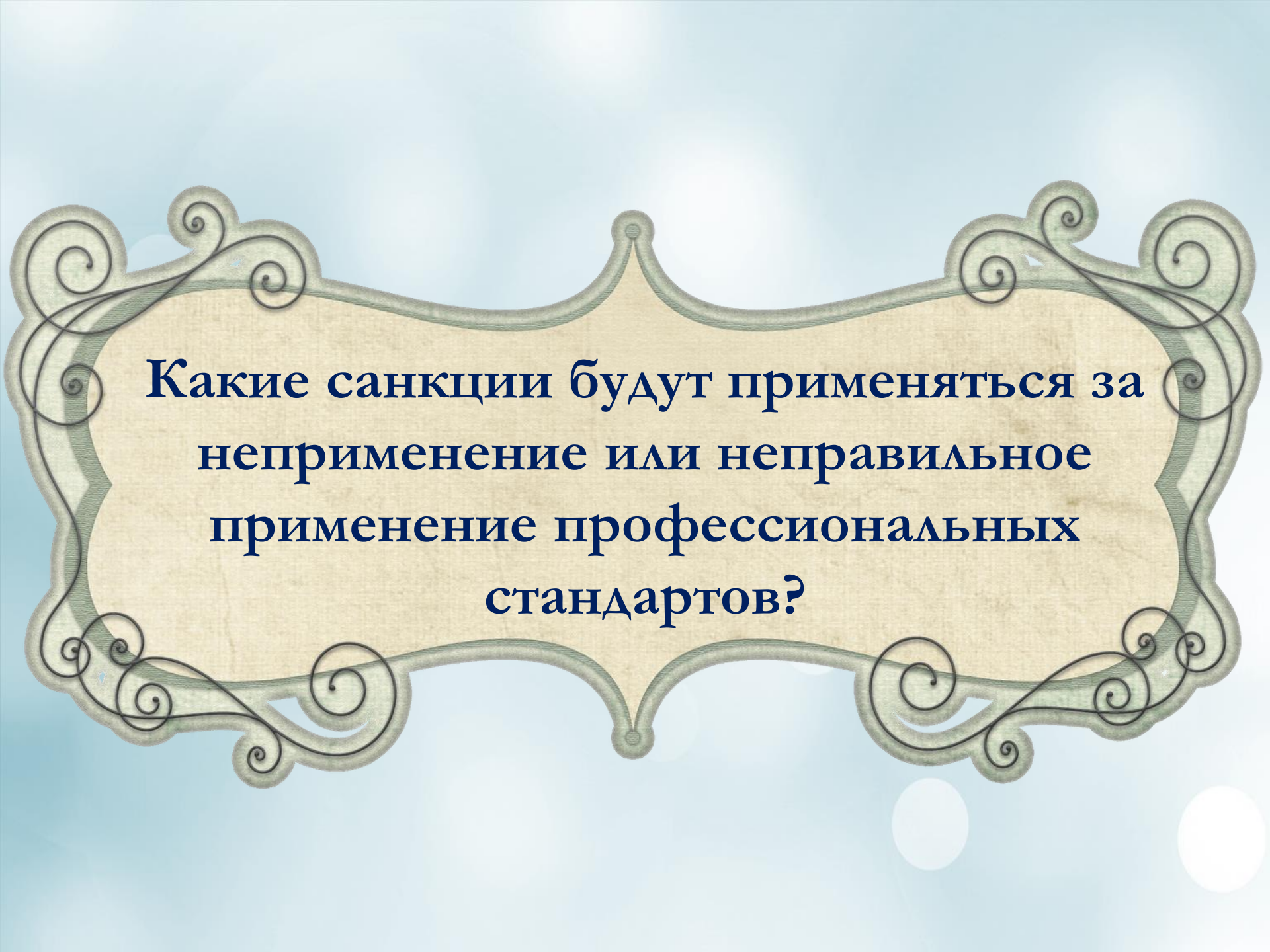
Работодатель также вправе проводить аттестацию работников. Так, при применении квалификационных справочников и профессиональных стандартов лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе "Требования к квалификации", но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии назначаются на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.



**Должны ли работники привести свою
квалификацию с требованиями
профессиональных стандартов? Обязанность
по направлению на обучение и расходы
несет работодатель?**

Согласно статье 196 ТК РФ
необходимость подготовки работников
(профессиональное образование и
профессиональное обучение) и
дополнительного профессионального
образования для собственных нужд
определяет работодатель. Подготовка
работников и дополнительное
профессиональное образование
работников
осуществляются работодателем
на условиях и в порядке, которые
определяются коллективным договором,
соглашениями, трудовым договором.





**Какие санкции будут применяться за
неприменение или неправильное
применение профессиональных
стандартов?**

ТК РФ устанавливает обязательность применения требований, содержащихся в профессиональных стандартах, в том числе при приеме работников на работу, в следующих случаях:

согласно части второй статьи 57 ТК РФ наименование должностей, профессий, специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках или профессиональных стандартах, если в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами с выполнением работ по этим должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений; согласно статье 195.3 ТК РФ требования к квалификации работников, содержащиеся в профессиональных стандартах, обязательны для работодателя в случаях, если они установлены ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

В других случаях эти требования носят рекомендательный характер. Таким образом, если не соблюдены указанные обязательные требования законодательства, то работодателю может быть выдано предписание об устранении выявленных нарушений трудового законодательства, а также он может быть привлечен к административной ответственности в соответствии со статьей 5.27 Кодекса об административных правонарушениях. В остальных случаях требования проверяющих органов в части применения профессиональных стандартов неправомерны.





*Спасибо
за
внимание!*