Муниципальное дошкольное образовательное учреждение

«Детский сад № 94 компенсирующего вида»

**ПРОЕКТ**

**«Управление развитием кадрового потенциала ДОУ в условиях внедрения профессионального стандарта»**

Авторы:

Заведующий МДОУ «Д/с № 94» Корзова И.В.

Зам. заведующего МДОУ «Д/с № 94» Воропаева А.П.

Старший воспитатель МДОУ «Д/с № 94» Толочина О.А.

г. Ухта

2017 г.

**СОДЕРЖАНИЕ**

Пояснительная записка ……….. ………………………………………………...3

Паспорт проекта…………………………………………………………………..5

Подготовительный этап…………………………………………………………..8

Деятельностный этап……………………………………………………………11

Заключительный этап……………………………………………………………18

Список используемой литературы……………………………………………...19

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Введение в действие Федерального Закона «Об образовании в Российской Федерации» (N 273-ФЗ от 29 декабря 2012 года), Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования (Приказ № 1155 от 17.10.2013г.), Профессионального стандарта педагога (Приказ Минтруда России № 544н от 18 октября 2013 г.), ознаменовало новый этап в развитии отечественной системы дошкольного образования. Дошкольное образование стало первым уровнем общего образования, что потребовало изменения нормативно-правовой основы его реализации.

Новые стратегические ориентиры, обозначенные в Федеральном государственном образовательном стандарте дошкольного образования (далее - ФГОС ДО), направлены на повышение социального статуса дошкольного образования; обеспечение государством равенства возможностей для каждого ребенка в получении качественного дошкольного образования; обеспечение государственных гарантий уровня и качества дошкольного образования на основе единства обязательных требований к условиям реализации образовательных программ дошкольного образования, их структуре и результатам освоения; сохранение единства образовательного пространства Российской Федерации относительно уровня дошкольного образования. Впервые в истории дошкольное детство стало особым самоценным уровнем образования, расширились возможности получения дошкольного образования в разных формах (в детском саду, дошкольных группах при школах и комплексах, на дому).

Процессы модернизации дошкольного образования выдвигают ряд требований к профессиональной компетентности педагогических работников, которые выступают одной из ключевых точек ФГОС ДО, необходимых для создания социальной ситуации развития детей, соответствующей специфике дошкольного возраста, предполагают обеспечение эмоционального благополучия, поддержку индивидуальности и инициативы детей, установление правил взаимодействия в разных ситуациях, построение вариативного развивающего образования, ориентированного на уровень развития, проявляющийся у ребенка в совместной деятельности со взрослым и более опытными сверстниками, взаимодействие с родителями (законными представителями) по вопросам образования ребёнка, непосредственного вовлечения их в образовательную деятельность, в том числе посредством создания образовательных проектов совместно с семьёй на основе выявления потребностей и поддержки образовательных инициатив семьи.

Для педагогических работников ДОО настало время серьезных перемен. Стандарт - это не просто новый, это первый в истории дошкольного образования нормативный документ, регулирующий отношения в сфере образования, возникающие при реализации образовательной программы дошкольного образования. С учетом этого проблема развития профессиональной компетентности педагогических кадров имеет огромное значение. Подготовка высококвалифицированных кадров, обеспечивающих образование на всех уровнях, в том числе дошкольном, является проблемой не только в России, но и в мире. Обновленное образование должно сыграть ключевую роль в сохранении нации, обеспечении устойчивого, динамичного развития российского общества. Изучение ресурсов, способных обеспечить конструктивное развитие российской системы образования, позволяет назвать кадровый потенциал одним из важнейших в этом процессе.

Между тем следует учитывать, что в ДОО на данный момент в большинстве своем работают педагоги-практики с более чем двадцатилетним стажем работы, чья профессиональная подготовка зачастую не отвечает установкам «компетентностного подхода». Отсюда возникает противоречие между образовательными ожиданиями общества, перспективой развития образовательной системы и реальным воплощением этих ожиданий в педагогической среде. Разрешению данного противоречия может способствовать реализация проекта «Управление развитием кадрового потенциала ДОУ в условиях внедрения профессионального стандарта».

|  |
| --- |
| ПАСПОРТ ПРОЕКТА |
| **Наименование****проекта** | Управление развитием кадрового потенциала образовательной организации в условиях внедрения профессионального стандарта |
| **Адресная направленность** | Администрация ДОУ, педагоги, воспитанники, родители. |
| **Актуальность** |  Обострение проблем социализации детей, их самоопределения в жизни заставляют педагогов по-новому взглянуть на организацию воспитательного процесса в широкой образовательной практике. Воспитание личности начинается с дошкольного возраста, а это требует хорошей профессиональной подготовки, «компетентностного подхода» воспитателей ДОО, понимания ими своей роли и степени влияния в становлении ребенка дошкольного возраста, определения своей педагогической позиции в деятельности.Успешная реализация требований ФГОС ДО предполагает наличие у педагога определенных компетенций, которые определяют его готовность и умение создавать социальную ситуацию развития детей, соответствующую специфике дошкольного возраста. Введение профессионального стандарта поможет определить и конкретизировать портрет современного педагога ДОО. |
| **Цели и задачи** | Цель: Совершенствование механизма развития компетенций педагогических кадров образовательной организации в рамках внедрения профессионального стандарта. Задачи:1. Совершенствовать механизм оценки уровня профессиональной компетентности в условиях внедрения профессионального стандарта;
2. Организовать методическое сопровождение педагогов с целью обеспечения соответствия требованиям профессионального стандарта;
3. Разработать систему мотивационных мероприятий, направленных на вовлечение педагогов в инновационную деятельность;
4. Активизировать работу с молодыми педагогами через организацию наставничества.
 |
| **Срок реализации** | 2017 – 2019 гг. |
| **Нормативно – правовое сопровождение** | 1. Конституция Российской Федерации;
2. Трудовой кодекс Российской Федерации;
3. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
4. «Концепция долгосрочного социально- экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года»;
5. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17.10.2013г.№ 1155 «Федеральные государственные образовательные стандарты дошкольного образования»;
6. Профессиональный стандарт "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)" (утв. приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 октября 2013 года № 544н.)
 |
| **Основные этапы реализации проекта** |  *1-ый этап – подготовительный (2017)*- организационно-подготовительный этап (создание условий для реализации проекта);- начало реализации мероприятий, направленных на создание интегрированной модели повышения профессиональной компетентности педагогов.*2-ой этап – практический (2017-2019)*- апробирование модели повышения профессиональной компетентности педагогов, обновление содержания организационных форм, педагогических технологий;- постепенная реализация мероприятий в соответствии с разработанным планом;- коррекция мероприятий.*3-ий этап – итоговый (2019)*- - анализ достижения цели и решения задач, обозначенных в проекте. |
| **Ожидаемые результаты** | * Повышение компетентности педагогов
* Высокий уровень категорийности педагогов
* Своевременное прохождение курсовой подготовки
* Отсутствие педагогических вакансий
* Участие и высокая результативность педагогов в конкурсах профессионального мастерства
 |
| **Ресурсы** | * Кадровые: заведующий ДОУ, заместитель заведующего, старший воспитатель, педагоги ДОУ.
* Информационные.
* Материально – технические: оборудование, приобретённое в рамках выделенных средств.
* Финансовые: бюджетные, внебюджетные средства.
 |

**Подготовительный этап**

В связи с введением и реализацией Профессионального стандарта актуализируется проблема методического сопровождения педагогов.

На научно-методическом уровне актуальность проблемы вызвана осознанием необходимости поиска, разработки и освоения таких форм методической деятельности, которые были бы ориентированы на развитие профессиональной компетентности через оптимизацию и совершенствование уже имеющихся знаний, профессионально-ценностной ориентации педагога в соответствии с требованиями, предъявляемыми на современном уровне развития системы отечественного образования. Между тем следует учитывать, что в образовательных учреждениях на данный момент работает более 50% педагогов-практиков с двадцатилетним стажем работы, чья профессиональная подготовка зачастую не отвечает установкам компетентностного подхода. Отсюда возникает противоречие между образовательными ожиданиями общества, перспективой развития образовательной системы и реальным воплощением этих ожиданий в педагогической среде. Разрешению данного противоречия может способствовать методическая работа, представляющая собой обеспечение профессиональной готовности педагогических работников к реализации ФГОС через создание системы непрерывного профессионального развития.

Проводя анализ готовности нашего образовательного учреждения к переходу на Профессиональный стандарт, мы решили получить объективную информацию об уровне профессиональной компетентности с помощью шкалы, разработанной Е.Н. Ноздриной. Источниками информации для нее были выбраны целенаправленное наблюдение за деятельностью воспитателей и специалистов ДОУ, а также метод анкетирования.

Характеристики уровней представлены на экране:

Высокий уровень: для педагога характерны стремление к исследовательской деятельности, ярко выраженное чувство нового. Он стремится к творческому преобразованию опыта на основе актуальных потребностей. Доминирующими внутренними мотивами педагога становятся такие, как личностный профессиональный рост, возможность экспериментирования, творчество, самовыражение, стремление продемонстрировать свои способности, уровень собственных достижений, проявить инициативу.

Средний уровень: для педагога характерна позиция «я умею», выражающаяся в готовности к работе, владении учебным материалом и методиками, способность к объективному анализу теории и практики и обучения. Присуща потребность в признании и самоутверждении, однако, стремление к демонстрации своих достижений не проявляется в явной мере, он предпочитает участие в коллективных дискуссиях, реже становится инициатором личных выступлений.

Низкий уровень: для педагога характерны консерватизм, нежелание осваивать новшества, возможна неадекватная (часто заниженная) самооценка. Доминантой в данном случае служит потребность в принадлежности. Ему важно ощущать себя частью коллектива, группы, однако, он не стремится участвовать в выступлениях коллектива, может положительно оценивать активные формы работы с педагогами, однако, увереннее чувствует себя в коллективной работе, не требующей открытого проявления своего мнения перед аудиторией.

Полученные данные показали, что в образовательном процессе педагоги предпочитают использовать традиционные приемы, методы и формы работы с детьми, недостаточно ориентируются в современных технологиях, приемах организации своей деятельности, демонстрируют низкое стремление к повышению профессиональной компетентности. При этом потребность в методической помощи высказали большинство педагогов. Противоречивым оказалось и то, что большинство педагогов чувствуют необходимость в изменении традиций в образовании дошкольников, отмечают свое желание овладеть теми или иными современными техниками и технологиями организации педагогического процесса. Однако в силу тех или иных (чаще субъективных) причин не стремятся самостоятельно повышать свою компетентность в данных вопросах, оправдывая предпочтение традиционных укладов отсутствием современных подходов к организации педпроцесса, адекватных работе с детьми с нарушениями речи.

Полученные данные привели к необходимости поиска соответствующих условий, форм и методов повышения профессиональной компетентности педагогов ДОУ.

Под понятием «профессиональная компетентность» педагогов ДОУ нами понимается интегральная характеристика, включающая когнитивный, деятельностный и профессионально-личностный компоненты, что позволило разработать собственную модель по повышению профессиональной компетентности педагогов. Данная модель включает в себя:

* 1. обеспечение свободы творческого решения педагогических задач педагогами ДОО на основе устойчивых представлений о современных тенденциях в дошкольном образовании (ФГОС ДО);
	2. создание условий для профессионального роста педагогов: обеспечение своевременного прохождения курсов повышения квалификации, аттестация на основе достигнутых результатов;
	3. осознание педагогом собственной профессиональной компетентности для повышения уровня оказания образовательных услуг ДОО в целом;
	4. позитивная самооценка, самопрезентация в коллективе и социуме, т.е. ситуация профессионального успеха;
	5. активное участие педагога в выборе направлений, целей и задач развития организации (орган управления – Педагогический совет);
	6. возможность выбора педагогами форм повышения компетентности, в т.ч. возможность участия в профессиональных объединениях.

Проектируемая модель методической работы создает условия для совершенствования и развития профессиональной компетенции педагогов ДОО; создает атмосферу профессионального успеха; позволяет педагогам активно участвовать в подготовке и принятии управленческих решений (при проведении Педагогических советов, при разработке годового плана, программы развития ДОО, проектировании ООП ДО; опирается на системно-деятельностный, мотивационный и дифференцированный подходы в организации деятельности; ориентирована на совершенствование и развитие когнитивной и личной характеристик профессиональной деятельности педагогов, что составляет основу профессиональной компетентности педагогов дошкольного образования; учитывает как коллективные, так и индивидуальные траектории развития профессиональной компетентности педагогов.

**Основной (деятельностный) этап**

Исходя из данной модели, нами были определены формы методической работы.

В нашем детском саду используются традиционно групповые и фронтальные формы методической работы: семинары, семинары-практикумы, коллективные просмотры педагогического процесса, консультации, педагогические советы, проблемные группы, мастер-классы, школы передового опыта и др., а также индивидуальные формы методической работы: беседы, индивидуальные консультации, взаимные посещения, портфолио, самообразование и пр.

Подробнее мне хотелось бы остановиться на тех формах, которые, на наш взгляд, особенно способствуют эффективности и результативности освоения ФГОС ДО.

Во-первых, значимым оказалось совершенствование подхода к формам организации в ДОУ заседаний педагогических советов. В чем основное предназначение педсовета? Это реализации функций органа самоуправления. Наибольшие затруднения здесь вызвала смена установки самих педагогов на данную форму, возврат к исконному значению педагогического совета как органа коллегиального выдвижения и обсуждения проблемы, принятие основополагающих и направленных решений, а значит, требующего активного участия всех педагогов в возникающих дискуссиях.

С этой целью были изменены устаревшие формы проведения советов на вариативные, предполагающие презентацию той или иной проблемы, ее дальнейшее совместное обсуждение и вынесение коллегиального решения. Наиболее востребованными со стороны педагогов оказались прения, дискуссии, в том числе за круглым столом, деловые игры. Так, интересной формой для всестороннего обсуждения различных проблем на педсовете оказался метод обучения активному мышлению «Шесть шляп мышления» Эдварда де Боно (который может быть отнесен к методу мозгового штурма).

На педагогических советах в ДОУ стали использоваться такие активные формы взаимодействия с педагогами, как деловые игры. На одном из педсоветов исключительно значимым стало проведение деловой игры «Суд», где в роли подсудимого оказалась инновация (как собирательный образ) с ее попыткой проникнуть в образовательный процесс учреждения, а в ролях оппонентов, защитников и судей, принимавших окончательное решение, выступали сами педагоги. Результатом данной игры явилось упрочение новой модели, признание ее коллективом педагогов необходимой и актуальной в практике работы ДОУ. Интересным и показательным оказался тот факт, что в числе педагогов, выступавших до начала реализации модели повышения профессиональной компетентности против новых форм и методов работы с детьми и прочно стоявших на позициях сохранения традиционных укладов дошкольного образования, после проведенной работы в рамках когнитивной составляющей данной модели практически не оказалось ни одного.

Хочется отметить, что изменение формы проведения совета повлекло за собой и некоторые трудности: поначалу педагоги испытывали явный дискомфорт при необходимости выступать перед коллегами, зачастую отказывались озвучивать собственное мнение, предпочитая согласиться с предложенными решениями. С целью повышения уровня самооценки педагогов, их раскрепощения и создания позитивной атмосферы в коллективе было принято решение ввести необходимым элементом организованное начало, названное «ритуалом входа». Данный ритуал предполагал проведение целесообразно отобранных психологических упражнений, имеющих своей главной целью – создание уровня доверия, открытости, раскрепощения и эмоциональной свободы, сплоченности группы, развитие у педагога ощущения своей принадлежности к коллективу.

*Коллективные просмотры* педагогического процесса являются одной из самых эффективных форм методической работы. В каждом детском саду есть педагоги, которые могут поделиться с коллегами опытом организации работы с детьми. Следует различать «открытые мероприятия» и «коллективные просмотры». В первом случае это демонстрация уровня профессионализма педагогов, и они часто используются как одна из форм аттестации, творческих отчетов демонстрации результатов экспериментальной работы ДОО, а в другом – показ конкретных, наиболее эффективных технологий, форм, методов организации педагогического процесса для ознакомления и обучения им других воспитателей. Для просмотра выбирается не только организованная образовательная деятельность, но и другие виды деятельности (игра, труд и др.), а также отдельные режимные моменты (утренняя гимнастика, организация прогулки, подъём детей после дневного сна и т. д.). Организация просмотра педагогической деятельности позволяет педагогам пополнить опыт решения известных задач новыми способами, увидеть практическую, творческую реализацию теоретических положений в непосредственной работе своих коллег. Однако, ранее увиденная деятельность не всегда становится востребованной для всеобщей практики. Наблюдения показывали, что педагоги не могли дать объективной оценки увиденному, зачастую ограничиваясь общей характеристикой деятельности коллеги (наиболее распространенная фраза «Мне все понравилось»). Попытки провести более тщательный анализ в основном оканчивались неудачами, так как педагоги не ставили перед собой изначальной цели детального анализа происходящего. С этой целью были внесены некоторые поправки в алгоритм коллективного просмотра педагогической деятельности. А именно, непосредственно перед просмотром каждому педагогу дается индивидуальная установка на конкретную цель анализа, результат которого ему предстоит озвучить по итогам коллективного просмотра. С этой целью был разработан следующий алгоритм проведения коллективного просмотра педагогической деятельности:

1. подготовка каждого открытого просмотра начинается с определения того аспекта деятельности педагога, который будет отражен в готовящемся мероприятии (либо цель повышения компетентности педагогов сама становилась ориентиром для составления плана предстоящей деятельности);
2. готовое для просмотра мероприятие должно явно отражать изучаемую специфику, структуру (например, в занятии должны четко просматриваться этапы реализации технологии);
3. информируя педагогов о предстоящей организации коллективного просмотра, их оповещают о когнитивно-деятельностном контексте мероприятий, чтобы они могли заранее уточнить либо восполнить пробелы в понимании его сути;
4. непосредственно перед просмотром каждому педагогу дается индивидуальная установка на конкретную цель анализа, результат которого ему предстоит озвучить по итогам коллективного просмотра.

Данный алгоритм позволит проводить педагогам-наблюдателям более глубокий анализ предлагаемого варианта педагогической деятельности, дать ее объективную оценку с выбором наиболее значимых моментов для собственной практики, а педагогу- организатору – получить важный опыт реализации нового в привычных условия творческой самореализации. Коллективный просмотр может стать важной частью повышения профессиональной компетентности педагога при условии смены понимания коллективом смысловой сути данного мероприятия и четкой организации его этапов.

Немаловажной составляющей стала модернизация форм самообразования в ДОУ. Изначально потребовалось менять взгляд педагогов на самообразование как на обузу, с представления о ее ненужности на ощущение востребованности проведенных разработок того или иного вопроса коллегами и практикой ДОУ в целом. С этой целью были введены ежегодные отчеты педагогов по теме самообразования в виде презентаций, практикумов, семинаров и пр. Педагоги получили возможность с одной стороны раскрыть свое творческое видение изученной проблемы, проявить свою квалификацию, а с другой непосредственно увидеть значимость своего вклада в повышение общего уровня педагогического процесса, услышать положительные отзывы о своей работе от своих коллег. С этой же целью в ДОУ некоторые педагоги ведут исследовательскую деятельность, итоги которой транслируются не только на уровне ДОУ, но и на уровне муниципалитета, т.к. мы являлись до этого учебного года базовым учреждение по коррекционному направлению по работе с детьми с ТНР, сейчас муниципальной опорно-методической площадкой по речевому направлению. (Были разработаны методические рекомендации «Интегрированные занятия по логопедической и спортивной ритмике», «Спортивная ритмика для детей с нарушениями речи»; по коррекционному направлению «Инновационные формы организации совместной деятельности детей и взрослых», «Формирование коммуникативной компетенции детей 6-7 лет, имеющих общее недоразвитие речи», «Фонетическая ритмика, как средство коррекции звукопроизношения, фонематического восприятия и слоговой структуры слова у детей с тяжелыми нарушениями речи»; по работе с родителями «Организация работы семейного клуба «Здоровая семья-залог успеха», «Музыкальная математика для детей с нарушениями речи», «ТРИЗ технология как эффективное средство коррекции речи и развития креативности у дошкольников с нарушениями речи»)

Модель методической работы в ДОУ была дополнена более интересными, эффективными современными формами, такими как создание в ДОУ так называемых профессиональных объединений, где каждый на основе своих педагогических предпочтений и интересов, потребностей получил возможность совместного изучения одного приоритетного направления, его разносторонней разработки и достаточной апробации. Из профессиональных объединений, предлагаемых современной практикой образования, в традиции ДОУ вошло создание творческих групп. Эффективность проводимой педагогами в данных профессиональных объединениях работы доказывают полученные результаты в виде ежегодно накапливаемого опыта и методических разработок по самым актуальным направлениям педагогической деятельности в ДОУ для детей с нарушениями речи.

(Творческая группа учителей-логопедов:

«Персективно-тематическое планирование непосредственно образовательной деятельности учителя-логопеда в условиях ДОУ компенсирующего вида в соответствии с ФГОС ДО», педагогический опыт учителей-логопедов ДОУ был опубликован на сайте ГОУДПО «КРИРО» в методических рекомендациях «Организация и содержание психолого-педагогической работы с детьми с нарушениями речи»; методические разработки «Развитие графомоторных навыков у детей с тяжелыми нарушениями речи», «Речевые центры. Содержание и оформление.», «Словарик воспитателя логопедической группы»).

И, конечно же, необходимо обратить внимание на такую важную составляющую методической работы, как поддержка молодых специалистов. Надо отметить, что опыт в данном направлении у нас небольшой, т.к. педагогический коллектив стабильный, но все-таки сталкиваться приходилось. В нашем ДОУ сформировалась следующая модель.

**Модель методической поддержки профессионального развития педагога – молодого специалиста на основе индивидуально-дифференцированного подхода**

Целевая аудитория: молодые специалисты, воспитатели без категории.

**1 этап Методические посиделки**

* Назначение наставника
* Собеседование (вводное тестирование) – мотивация педагога на занятие активной позиции в освоении профессии
* Моделирование индивидуальных вариантов методической работы и планов взаимодействия с наставником для каждого молодого специалиста
* Психологическое сопровождение на этапе вхождения в профессию
* Выбор темы по самообразованию

**2 этап Переход к активным действиям**

* Посещение ООД педагога - наставника.
* Совместный с педагогом-наставником анализ РППС в группе. Проектирование современной РППС.
* Проектирование игровой деятельности в своей возрастной группе
* Посещение режимных моментов педагога-наставника
* Формирование позиции «активное слушание» при построении взаимодействия с родителями
* Совместное с педагогом-наставником составление плана взаимодействия с родителями
* Проектирование ООД с воспитанниками своей возрастной группы на основе системно-деятельностного подхода.
* Создание творческих микрогрупп со стажистами (обсуждение, выдвижение идей, анализ)

**3 этап Отличное начало**

* Отчет по теме самообразования
* Определение перспектив

**Заключительный этап**

РЕАЛИЗУЕМАЯ В ДОУ модель повышения профессиональной компетентности педагогов позволяет получить стабильные положительные результаты:

* Ежегодно растет число педагогов, подтверждающих уровень своей компетентности через аттестацию на квалификационную категорию (80% педагогов имеют квалификационные категории)
* ДОУ принимает активное участие в городских, региональных и всероссийских конкурсах, достойно демонстрируя свой опыт
* Проведенная диагностика уровня развития профессиональной компетентности педагогов ДОУ по разработанной для начального обследования шкале позволила выявить стойкие положительные тенденции: педагоги стали более активными на методических мероприятиях, положительно оценивают введение новых форм.

**СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:**

1. Белова С.В. Очевидное – вероятное: пора будить «спящего» учителя. Заметки на полях «Стандарта профессиональной деятельности педагога». //Народное образование. – 2014. - №4.
2. Бережнова О.В. Профессиональный стандарт педагога: аналитический взгляд. //Управление ДОУ. – 2014. - №4.
3. Болотова Е.Л. Оценка профессиональной квалификации педагога. //Российское образование. – 2014. - №3.
4. Вавилов А.В. Кодекс профессиональной этики педагогических работников. //Справочник педагога-психолога (школа). – 2014. - №5.
5. Вифлемский А.Б. Зачем нужен профессиональный стандарт педагога? //Народное образование. – 2014. - №3.
6. Духанина Л.Н. Культура и культурность с точки зрения педагога. //Образование в современной школе. – 2014. - №3.
7. Забродин Ю. О разработке и введении в действие проекта профессионального стандарта педагога (воспитателя, учителя). //Вестник образования. – 2013. - №22.
8. Ицхак К. А. Идеальный руководитель. Почему им нельзя стать и что из этого следует// Изд-во «Альпина Паблишер». - 2015 г.
9. Кандриков С. О профессиональном стандарте педагога. //Справочник руководителя ОУ. – 2013. - №10.
10. Кожина Н.И. Нравственный облик педагога. Личностные качества. //Педагогическая мастерская (Основа). – 2013. - №2.
11. Колычева Л. Методика оценки уровня квалификации педагогических работников//Просвещение. – 2014 г.
12. Миляева С.Ю. Поможет ли новый стандарт улучшить профессиональную деятельность педагога? //Народное образование. – 2014. - №4.
13. Пантелеева О.В. Тренинг личностного роста педагогов. //Справочник классного руководителя. – 2013. - №5.
14. Поташник М.М. Гладко было на бумаге, да забыли про овраги. *Оценка условий и возможностей внедрения стандарта профессиональной деятельности учителя в образовательных организациях. //*Народное образование. – 2014. - №3.
15. Разработка Кодекса профессиональной этики. //Справочник классного руководителя. – 2014. - №3.
16. Соломин И. Л. Экспресс-диагностика персонала//Речь.- 2013 г.
17. Степанюк Н. Дневник личностного роста. //Директор школы. – 2013. - №6.
18. Ямбург Е.А. Что принесет учителю новый профессиональный стандарт педагога? //Просвещение. – 2014 г.

**ЭЛЕКТРОННЫЕ РЕСУРСЫ:**

* Федеральный закон № 122-ФЗ от 2 мая 2015 года «О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ и статьи 11 и 73 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=178864>.
* Федеральный закон № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 года (ред. от 14.12.2015) [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=190482>Профессиональный стандарт «Педагог» (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель) [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=155553>