

СОГЛАСОВАНО
Совет Учреждения
Протокол № 1
От 28 января 2022 года

УТВЕРЖДАЮ
Директор БОУ г. Омска «Средняя
общеобразовательная школа № 17»

О.В. Калугина
(приказ № 30/1 от 31 января 2022 года)



Положение о непрерывном профессиональном развитии педагогических работников БОУ г. Омска «Средняя общеобразовательная школа № 17»

1. Общие положения

1.1. Положение о непрерывном профессиональном развитии педагогических работников (далее – НПРПР) разработано в соответствии с:

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

– профессиональным стандартом «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» от 18 октября 2013 г. № 544н, с изменениями от 25.12.2014 г. N 1115н);

– моделью Национальной системы учительского роста (НСУР) (приказ Министерства образования и науки РФ «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») Министерства образования и науки Российской Федерации по формированию и введению национальной системы учительского роста» от 26 июля 2017 г. №703);

– паспортом национального проекта «Образование» (утвержден президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 03 сентября 2018г. № 10));

– единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» от 26.08.2010 г. № 761н);

– порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (приказ Министерства образования и науки РФ «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» от 07.04.2014 г. N 276);

– Стратегией профессионального развития, профессиональной помощи и поддержки педагогов на период до 2024 года (Распоряжение Министерства образования Омской области Распоряжение от 18.06.2020 г. № 1584);

– Уставом образовательной организации (далее – ОО) БОУ г.Омска «Средняя общеобразовательная школа № 17» (утвержден 21.05.2015);

- локальными нормативными актами ОО;
- коллективным договором между работниками и работодателем бюджетного общеобразовательного учреждения города Омска «Средняя общеобразовательная школа № 17» (принят 04.06.2021);

1.2. Основные понятия, используемые в Положении:

Индивидуальный образовательный маршрут (ИОМ) – структурированная программа действий педагога на некотором фиксированном этапе работы; это замыслы педагога относительно его собственного продвижения в образовании, оформленные и упорядоченные им, готовые к реализации в педагогических технологиях и в педагогической деятельности. Это личный, отличающийся характерными признаками путь следования, который представляет собой целенаправленно проектируемую дифференцированную образовательную программу, обеспечивающую педагогу разработку и реализацию личной программы профессионального развития при осуществлении методического сопровождения;

Индивидуальная образовательная траектория - путь профессионального развития, который предусматривает наличие индивидуального образовательного маршрута (содержательный компонент), а также разработанный способ его реализации (технологии организации процесса профессионального развития);

Непрерывное образование педагогических работников - повышение уровня профессионального мастерства в процессе освоения программ среднего профессионального, высшего и дополнительного профессионального образования и программ краткосрочных обучающих мероприятий (семинаров, вебинаров, мастер-классов, активностей профессиональных ассоциаций, обмена опытом и лучшими практиками и т.п.), в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий в течение всей жизни;

Повышение уровня профессионального мастерства - процесс освоения педагогическими работниками новых знаний, навыков и развития компетенций.

Профессиональная ассоциация - добровольное объединение педагогических работников с целью создания условий для профессионального общения в процессе обсуждения актуальных профессиональных проблем;

Профессиональные дефициты - отсутствие или недостаточное развитие профессиональных компетенций педагогических работников, вызывающее типичные затруднения в реализации определённых направлений педагогической деятельности;

Профессиональное развитие - под профессиональным развитием учителя понимается достижение более высокого уровня его готовности к успешному решению новых, относительно более сложных профессиональных задач, обусловленных комплексом нововведений в сфере общего, профессионального и дополнительного образования, а также изменениями в организации педагогической деятельности в соответствии с нормами профессионального стандарта педагога.

Профессиональное сообщество - группа педагогических работников, объединённая определёнными нормами мышления, поведения и взаимодействия, формирующая профессиональную среду;

Стажировка - форма профессионального образования, предполагающая обучение педагогических работников в процессе трудовой деятельности.

1.3. Профессиональное развитие педагогических работников носит непрерывный характер и осуществляется в целях повышения уровня компетентности педагога, совершенствования профессионального мастерства в соответствии с требованиями ФГОС, НСУР, профессионального стандарта «Педагог».

1.4. Профессиональная компетентность педагогических работников является важнейшим фактором, влияющим на качество образовательных услуг и эффективность работы.

1.5. Непрерывное образование обеспечивает развитие педагогического работника, его интеллектуальных, нравственных и профессиональных качеств при условии осознания им своей общественной значимости, высокой личной ответственности, познавательной активности, постоянного объективного самоанализа и систематической работы по самоусовершенствованию.

1.5. Положение определяет цель, задачи, принципы, направления и формы организации непрерывного профессионального развития педагогических работников БОУ г.Омска «Средняя общеобразовательная школа № 17» (далее – Учреждение).

2. Цели, задачи, принципы

Положение должно обеспечить достижение следующей цели и решение ряда задач:

2.1. Цель:

- обеспечение механизма управления индивидуальными программами непрерывного профессионального развития педагогов с учетом современных требований национальной системы профессионального роста педагогов.

- обеспечение роста профессиональных компетентностей, соответствующих современным требованиям.

2.2. Задачи:

- формировать мотивацию педагогов на развитие профессиональной компетентности; - обеспечить индивидуализацию и адресность процесса профессионального развития педагогических работников;

- создать образовательную среду, предоставляющую широкий спектр возможностей для непрерывного профессионального развития педагогов;

- развить профессиональный потенциал педагогических работников ОУ.

2.3. При разработке Положения были применены следующие принципы:

1) системность – создание устойчивых связей между всеми компонентами системы управления поддержки и профессиональной помощи педагогам

2) объективность – своевременная корректировка актуальных задач и механизмов профессиональной помощи и поддержки педагогов на основе сформированных механизмов обеспечения объективности внутришкольных, региональных, федеральных оценочных процедур

3) открытость – информирование профессионального сообщества о состоянии и задачах профессионального развития педагогов через ежегодные открытые доклады, средства массовой информации

4) непрерывность – обеспечение возможности формального, неформального и информального педагогического образования

5) вариативность – организация разнообразных механизмов управления профессиональным развитием педагогов

6) ориентация на результат – согласованность действий руководителей и педагогов по развитию профессиональных компетенций, актуальных для повышения качества образования

3. Показатели эффективности реализации НППР, методы и обработки информации

3.1. Система показателей для определения эффективности НППР, представленная в Приложении, включает следующие группы показателей по:

- выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников;
- по совершенствованию предметных и методических компетенций педагогических работников;
- по осуществлению методической поддержки молодых педагогов/по реализации системы наставничества
- по оценке реализации ИППР педагогических работников
- по оценке вовлечения педагогов в экспертную и инновационную деятельность;

3.2. Использование системы показателей призвано:

- 1) обеспечить получение регулярной и достоверной информации об эффективности реализации мероприятий НППР;
- 2) обеспечить качество управленческих решений по НППР;
- 3) способствовать выявлению, обоснованию и внедрению эффективных механизмов управления НППР.

3.3. Методами сбора информации для определения эффективности **НППР** является:

- сбор информации путем заполнения электронных форм;
- компьютерное тестирование, самооценивание и экспертная оценка итоговых учебных продуктов, подготовленных педагогическими работниками;
- анализа и оценка документации педагогических работников с учетом разработанных критериев, диагностических карт, диаграмм, таблиц данных, заполненных педагогами в рамках проведения оценки/самооценки деятельности педагогических работников;
- экспертные наблюдения за реализацией образовательной деятельности с использованием разработанных экспертных листов;
- контекстный анализ информации по результатам интервьюирования, собеседования, опросов, анкетирования наблюдений, фокус - группового исследования руководителей ШМО, педагогов.

3.4. Сбор и обработка информации осуществляется в соответствии с регламентом проведения мониторинга качества образования (оценка результатов, условий и процессов), включающим:

- мониторинг выявления профессиональных дефицитов;
- мониторинг обеспечения системы оценки качества подготовки обучающихся;
- мониторинг оценки предметных и методических компетентностей педагогических работников;
- мониторинг системы работы, включающий оказание методической помощи педагогическим работникам
- мониторинг кадрового потенциала;

3.5. Обработка данных, полученных в ходе мониторинговых исследований эффективности **НППР** осуществляется посредством ведения электронного портфолио педагогов.

4. Механизмы реализации Положения

4.1. Профессиональное развитие педагогов предполагает интеграцию формального, неформального и информального образования на институциональном, муниципальном, региональном и других уровнях.

4.2. Организация формального образования

4.2.1. Непрерывность профессионального развития работников организации, осуществляющей образовательную деятельность по основным образовательным

программам начального, основного и среднего общего образования, должна обеспечиваться освоением работниками организации, осуществляющей образовательную деятельность, дополнительных профессиональных программ по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

4.2.2. Обучение по освоению дополнительных профессиональных программ по профилю педагогической деятельности педагог может проходить в БОУ ДПО «ИРООО», а также в иных организациях, осуществляющих данную деятельность.

4.2.3. Положение предусматривает определение проблем, тематику дополнительных профессиональных программ в связи с необходимостью Учреждения.

4.2.4. Список педагогических работников, планирующих обучение, определяется администрацией Учреждения на основе перспективного плана повышения квалификации (далее – ПК), профессиональной переподготовки (далее - ПП).

4.2.5. Основные положения, регламентирующие правила прохождения педагогическими работниками курсов ПК или ПП определены в коллективном договоре Учреждения.

4.2.6. Прохождение обучения должно завершаться разработкой индивидуальной программы профессионального развития (далее - ИППР) педагога (Приложение №1).

4.2.7. По окончании профессионального обучения педагога администрацией Учреждения организуется проведение собеседования, в удобное для обеих сторон время в течение первой недели, после прохождения курсов ПК или ПП.

4.2.8. В результате собеседования определяются задачи профессионального развития в межкурсовой период. Мероприятия в соответствии с задачами вносятся в программу профессионального развития педагога по повышению качества образовательной деятельности (ИППР). Устанавливаются сроки демонстрации изменений в организации образовательной деятельности.

4.3. Организация неформального образования

4.3.1. Неформальное образование обеспечивается средствами участия педагогов в:

- работе методических объединений различного характера;
- работе профессиональных педагогических сообществ;
- работе методических семинаров, практикумов, методических дней, круглых столов, переговорных площадок;
- посещения мастер-классов/стажировок;
- работе вебинаров, ВКС на различных уровнях;

4.3.2. Неформальное образование осуществляется в процессе методической работы в Учреждении, через её основные направления:

- в работе методических объединений различного характера;
- в работе методических семинаров, практикумов, методических дней, круглых столов, переговорных площадок;
- посещение мастер-классов;
- в работе вебинаров, ВКС на различных уровнях и т.д.

4.3.3. Неформальное образование осуществляется в процессе методической работы в ОУ, через её основные направления:

Аналитическое:

- мониторинг проявления профессиональной компетентности педагогов не реже одного раза в четверть (Приложение №3);
- выявление затруднений при организации образовательной деятельности (Приложение №4);

- мониторинг по выполнению ИППР (изменений в профессиональном развитии) (Приложение №1).

Информационное:

- формирование банка педагогической информации о профессиональных затруднениях педагога;

- информирование о новых нормативных документах, обеспечивающих организацию и реализацию образовательной деятельности;

- информационная открытость о реализации плана методической работы.

Организационно-методическое:

- оказание адресной практической помощи педагогам по корректировке методической темы, ИППР и организация работы по ним на технологическом уровне (методика и технология педагогических исследований, обеспечивающих получение и анализ достоверного материала). - организация участия в формах методической работы, направленной на развитие профессиональной компетентности педагогов (годовая команда, педагогические чтения, конференции, проекты, конкурсы и т.д.);

- организация индивидуальной консультационной работы для педагогов по вопросам организации образовательных отношений, решения профессиональных затруднений педагогов.

4.4 Осуществление неформального образования

4.4.1. Неформальное образование организовано через оценку (самооценку) деятельности педагога, разработку и реализацию ИППР.

4.4.2. Самообразование как форма профессионального развития в процессе неформального образования предполагает:

самостоятельную деятельность педагога в рамках методической темы в течение 3 лет (изучение теории, применение в практике, представление результатов);

- самоанализ по результатам;

- презентация результатов педагогической деятельности, составление «Банка достижений»;

- активное участие в деятельности профессиональных объединений, в том числе в сети Интернет;

- участие в конкурсах профессионального мастерства;

- подготовка публикаций;

- транслирование опыта, прежде всего в ОУ, а также на различных уровнях;

- реализация ИППР;

- выявление актуальных проблем педагога на новом этапе в изменившихся условиях.

5. Управление НПРПР

5.1. Администрация Учреждения осуществляет мониторинг эффективности педагогической деятельности, координирует взаимодействие с муниципальным информационно - методическим центром и образовательными учреждениями системы дополнительного профессионального образования, принимает управленческие решения.

5.2. Администрацией составляются планы для организации непрерывного профессионального развития педагогов:

- план мероприятий по организации непрерывного профессионального образования (Приложение №4);

- перспективный план ПК и ПП (Приложение №5);

- план прохождения аттестации педагогов (Приложение №6).

7.3. Заместитель директора организует методическую работу, координирует методическое сопровождение плана непрерывного профессионального развития педагога, инновационных процессов в ОУ, обобщает и распространяет лучшие

практики, осуществляет контроль реализации планов профессионально развития педагогов.

6. Порядок внесения изменений в Положение

6.1. Изменения в данное Положение вносятся в связи с поступлением новых нормативных документов, необходимостью пересмотра положения в связи с изменением условий образовательной деятельности и по иным объективным причинам.

6.2. Изменения рассматриваются и принимаются на заседании педагогического Совета и утверждаются приказом директора Учреждения.

Разработка индивидуальной программы профессионального саморазвития педагога

Рекомендации по разработке

Профессиональное саморазвитие педагога необходимо для успешной педагогической деятельности. Саморазвитие педагога стимулирует рост профессионализма, продуктивности педагогического труда, развитие творческой инициативы педагогов.

Индивидуальная программа профессионального саморазвития педагога:

- позволяет планировать собственную профессиональную деятельность с учетом собственных профессиональных интересов и в соответствии с программой развития образовательной организации на достаточно продолжительный период времени, равномерно распределив усилия, направленные на профессиональное развитие (самоменеджмент);
- ориентирует на развитие таких профессионально значимых умений, как рефлексия, самоанализ, проектирование, организованность;
- максимально приближает повседневную практическую деятельность к последующему прохождению процедуры аттестации. В индивидуальную программу профессионального саморазвития педагога можно включить разделы:
 - Изучение психолого-педагогической литературы.
 - Разработка программно-методического обеспечения образовательного процесса.
 - Освоение педагогических технологий; выстраивание собственной методической системы (отбор содержания, методов, форм, средств обучения).
 - Выбор критериев и показателей результата образования, разработка диагностического инструментария.
 - Участие в реализации программы развития образовательной организации.
 - Формальное образование.
 - Участие в работе творческих, экспериментальных групп; проведение индивидуальной исследовательской, экспериментальной работы.
 - Обобщение собственного опыта педагогической деятельности (статьи, рекомендации, доклады, педагогическая мастерская, мастер-класс и т.д.)

Разработка индивидуальной программы профессионального саморазвития педагога включает **ряд этапов**, на которых педагогу предстоит проанализировать свою деятельность и построить программу собственного самообразования и саморазвития.

1-й этап – мотивационно-побудительный, который предусматривает создание определенного настроения на самостоятельную работу, анализ затруднений, постановку проблемы, формулирование темы самообразования, изучение психолого-педагогической и методической литературы по выбранной проблеме, планирование и прогнозирование результатов. На этом этапе необходимо примерное планирование этапов работы по разработке индивидуальной программы профессионального развития. На данном этапе педагог анализирует уровень своей компетентности, деятельность в целом. Рефлексия помогает осознать свои затруднения, стимулирует возникновение желания исправлять положение дел, изменить что-то в себе, побуждает к самооценке своих особенностей, интересов, склонностей, способностей и т.д.

2-й этап – организационно-деятельностный, во время которого отрабатываются технологии и осуществляется практическая работа по выбранной теме самообразования, а именно: выбор темы по самообразованию, постановка цели, задач, установка сроков, поиск адресов передового педагогического опыта, изучение полученного банка данных по проблеме, прогнозирование результатов работы, проверка новых методов работы, постановка экспериментов. Практическая

работа продолжает сопровождаться знакомством с практическим опытом других педагогов, учреждений, посещением курсов, участием в методической работе образовательного учреждения, подготовкой сообщений и методических материалов, изучением литературы и разработкой программы индивидуального профессионального развития. На этом этапе происходит и оформление методической системы педагога.

3-й этап – внедренческий, на котором педагог в процессе дальнейшей работы адаптирует освоенный практический опыт к конкретной практике с учетом типа образовательной организации, контингента обучающихся и т.д., преобразует собственный опыт, а также начинает распространять свои наработки.

4-й этап – рефлексивно-оценочный. На данном этапе происходит осознание и оценка педагогом собственных действий, результатов продвижения в саморазвитии. Самооценка позволяет педагогу осознать свое продвижение, соотнести достигнутые результаты с ожидаемыми, вовремя заметить ошибки, по необходимости скорректировать программу действий.

5-й этап – обобщающий. Происходит подведение итогов, оформление результатов по теме, оформление портфолио. Педагог презентует материалы на заседаниях методических объединений, педагогических советов, распространяет свой опыт.