

СОГЛАСОВАНО
Протокол
Педагогического Совета БОУ г. Омска
«Средняя общеобразовательная школа № 130»
от 30.08.2021 № 8

УТВЕРЖДАЮ

Директор БОУ г. Омска «Средняя
общеобразовательная школа № 130»



/С.А. Субботин /
(И.О. Фамилия)

30 августа 2021 года

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора БОУ г. Омска «Средняя
общеобразовательная школа № 130»
от 30.08.2021 года № 8-у

Положение

о непрерывном профессиональном развитии педагогических работников
БОУ г. Омска «Средняя общеобразовательная школа №130»

1. Общие положения

1.1. Положение о непрерывном профессиональном развитии педагогических работников (далее – НПРПР) БОУ г. Омска «Средняя общеобразовательная школа №130» (далее – учреждение) 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. № 1115н);
- моделью Национальной системы учительского роста (далее – 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 учреждения, утвержденного приказом директора департамента образования Администрации города Омска от 25.06.2015 № 76;
- Коллективным договором учреждения, принятом на общем собрании работников от 15.11.2019 г.
- Положением о внутренней системе оценки качества образования в учреждении.

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 учреждения.

2. Цели, задачи, принципы

Положение должно обеспечить достижение следующей цели и решение ряда задач:

2.1. Цель: Обеспечение к 2024 году повышения методической и психолого-педагогической компетенций педагогов на 20% путём организации управления индивидуальными программами профессионального развития педагогов

2.2. Задачи:

1) Организовать ежегодно в мае диагностику педагогов с целью выявления затруднений в области методической и психолого-педагогической компетенций;

2) Реализовать концепцию и план мероприятий по профессиональному развитию педагогов по повышению методической и психолого-педагогической компетенций в период до 2024 года;

3) Сформировать группы наставников и обеспечить их деятельность до 2024 года по управлению индивидуальными программами профессионального развития педагогов;

4) Организовать и обеспечить межметодическое (сетевое межшкольное) взаимодействие педагогов в рамках профессионального развития педагогов

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. Для определения эффективности НППР будут использоваться следующие показатели:

- доля педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов;

- доля педагогических работников, показывающих затруднения по работе с детьми с ОВЗ/ девиантным поведением
 - доля педагогических работников по каждому из видов дефицитов от общего количества педагогов
 - доля педагогических работников (из диагностируемых), показавши урок на 25 баллов и более
 - доля педагогических работников принявших участие в разработке плана мероприятий по повышению методической и психолого-педагогической компетенций
 - доля педагогов, включенных в реализацию плана по повышению методической и психолого-педагогической компетенций
 - наличие концепции и годового плана мероприятий методического сопровождения по повышению методической и психолого-педагогической компетенций педагогов
 - количество наставляемых групп педагогами-наставниками
 - доля педагогических работников, ставшими наставниками
 - доля педагогов в наставничестве, реализовавших ИППР на: 30%; 50%; 80%;
 - доля педагогов, включенных в межметодические /межшкольные сетевые сообщества, от общего числа педагогов;
 - количество методических объединений / профессиональных сообществ педагогов;
 - количество методических материалов, размещенных на сайте: Учреждения; «ЦТРИГО «Перспектива»; БОУ ДПО «ИРООО»;
 - доля педагогов, имеющих публикации, методические разработки в НПК, сети Интернет
 - доля педагогов, имеющих методические разработки по реализации ФГОС общего образования, распространяемые на муниципальном и региональном уровне
- 3.2. Использование системы показателей призвано:
- обеспечить получение регулярной и достоверной информации об эффективности реализации мероприятий НППР;
 - обеспечить качество управленческих решений по НППР;
 - 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 НПРПР осуществляется заместителем директора на основании приказа.

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;
- посещении 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:

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:

5. Управление НППР

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 №2);

- перспективный план ПК и ПП (Приложение №3);

- план прохождения аттестации педагогов (Приложение №4).

7.3. Заместитель директора организует методическую работу, координирует методическое сопровождение плана непрерывного профессионального развития педагога, инновационных процессов в Учреждении, 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.