

Рассмотрено

на педагогическом совете №3

от "8" сентября 2012года



Положение о непрерывном профессиональном повышении квалификации учителей ШГ №31

I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с - Законом «Об образовании»;

- Законом «О статусе учителя»;

- Стратегией развития образования в Кыргызской Республике на 2012-2020гг.

- Типовым положением об инновационной общеобразовательной школе КР;
- Положением о школьном методическом объединении; - Положением о наставничестве;

2. Необходимость непрерывности профессионального развития педагогов обусловлена рядом факторов, а именно:

- динамизмом мирового и общественного развития, развитием информационного общества, актуализацией необходимости обучения в течение всей жизни;

- принятием глобальным образовательным сообществом, включая Кыргызстан, четвертой Цели устойчивого развития «Обеспечение инклюзивного и справедливого качественного образования и создание возможностей для обучения на протяжении всей жизни для всех» и признание важной роли педагогов и их педагогической практики для организации эффективного обучения на всех уровнях образования для ее достижения;

- принятием нового Государственного образовательного стандарта общего школьного образования, закрепляющего компетентностные результаты образования и необходимость формирования готовности личности к гражданской и профессиональной деятельности, обеспечивающей личное и

общественное благополучие в многообразном меняющемся мире, переход к личностно-ориентированному образованию.

2.1. НПР(непрерывное педагогическое развитие) предполагает развитие профессионализма и личностное развитие педагога в деятельностном (знания, умения, навыки и способы осуществления педагогической деятельности), коммуникативном (знания, умения, навыки и способы осуществления педагогической общения) и личностном (потребность в саморазвитии, знания, умения, навыки самосовершенствования) аспектах. ♦ ,

3. Цели и задачи непрерывного профессионального развития ш

3.1. Непрерывное профессиональное развитие педагогов основано на ключевых требованиях современного подхода к обучению на протяжении всей жизни и является обязательным условием достижения качества школьного образования.

3.2. Цель НПР - личностно-профессиональное развитие педагога в постоянно меняющихся экономических, социальных, профессиональных условиях деятельности, обеспечивающее его конкурентоспособность и соответствие требованиям современной системы образования.

3.3. Основной задачей НПР является создание условий для непрерывного личностно-профессионального развития педагогов в соответствии с современными вызовами общества, потребностями педагога и школы через:

- организацию системы многоуровневой поддержки профессионального развития педагога; .

- создание возможностей для выбора модели профессионального развития и формирования индивидуальной программы профессионального роста, независимо от опыта профессиональной деятельности; ресурсное обеспечение, включающие соответствующие информационные и коммуникативные ресурсы;

- создание системы мотивации и стимулирования профессионального развития.

4. Организация системы многоуровневой поддержки профессионального развития педагога

4.1. Система непрерывного профессионального развития — это динамично развивающаяся система, отвечающая современным вызовам общества и потребностям современного педагога и школы, которую отличает

открытость, многоуровневость, гибкость, разнообразие и доступность во времени и пространстве.

4.2. Непрерывное профессиональное развитие осуществляется через профессиональное педагогическое образование, введение в профессию, повышение квалификации и совершенствование профессионализма на рабочем месте.

4.3. Основу педагогического образования составляет профессиональное образование, реализуемое на базе средне-специальных и высших учебных заведений. Основная задача, выполняемая такими учреждениями - подготовка кадров для системы образования.

4.4. Введение в профессию определяется как программа поддержки и обеспечения возможностей для обучения, необходимых для консолидации и углубления знаний и навыков, универсальных и профессиональных компетенций, освоенных в процессе профессиональной подготовки молодыми специалистами, пришедшими в общеобразовательную организацию.

4.4.1. Программа введения в профессию разрабатывается наставником совместно с молодым специалистом в виде индивидуального плана развития молодого специалиста на три года в течение трех первых месяцев работы, после закрепления наставника приказом директора школы (согласно «Положению о наставничестве»).

4.4.2. Утверждается приказом директора школы.

4.4.3. Является обязательной частью программы профессионального развития педагогов общеобразовательной организации и плана развития общеобразовательной организации.

4.4.4. Повышение квалификации - это углубление, систематизация, обновление профессиональных знаний, развитие практических умений, навыков и ^ компетенций, в связи с повышением требований к уровню квалификации и необходимостью освоения новых способов решения профессиональных задач.

4.5.1 Повышение квалификации осуществляется через курсы повышения квалификации, реализуемые КАО при МОН КР, областными институтами образования и областными методическими центрами, а также вузами и другими государственными и негосударственными, а также международными провайдерами услуг по повышению квалификации,

имеющими лицензию на данный вид деятельности на основе программ, утвержденных уполномоченным органом в качестве программ дополнительного профессионального образования.

4.5.2. Программы повышения квалификации состоят из инвариантной и вариативной части: инвариант обеспечивает реализацию государственного заказа к системе повышения квалификации, вариативная часть - гибкость и ориентацию на потребности педагогов.

4.5.3. Повышение квалификации по инвариантной части осуществляется КАО государственными провайдерами услуг по повышению квалификации в объеме не менее 72 часов.

4.5.4. Вариативные модули в объеме 24 и более часов могут быть реализованы как государственными, так и негосударственными и международными провайдерами услуг по повышению квалификации (вузами, международными организациями, образовательными организациями и т.д.) на договорной основе или за счет внешнего финансирования (спонсоры, доноры).

4.5.5. Вариативная часть может быть реализована в дистанционной форме (онлайн курсы и др.), при этом дистанционная программа также должна быть утверждена уполномоченным органом образования в качестве программы дополнительного профессионального образования.

4.5.6. Общий объем часов повышения квалификации (инвариантная и вариативная части) суммируется в рамках накопительной системы и должен составить не менее 72 часов в течение пяти лет.

4.5.7 Система НПР предоставляет каждому педагогу институциональную возможность формировать индивидуальную образовательную траекторию и получать ту профессиональную подготовку, которая требуется ему для дальнейшего профессионального, карьерного и личностного роста.

5. НПР - многоплановый процесс, который предполагает наличие разнообразных форм обучающей, исследовательской, рефлексивной деятельности, сочетание опыта практической работы и образования включает личное и профессиональное развитие педагога и предполагает, что педагог постоянно анализирует собственную практику/свою профессиональную деятельность, осуществляет педагогическую рефлексию в партнёрстве с коллегами, улучшает качество своей профессиональной работы.

5.1 Для реализации непрерывного профессионального развития кроме формальных программ профессионального повышения квалификации используются модели неформального и информального профессионального развития:

- модели наставничества — консультирование и методическое сопровождение на рабочем месте, осуществляемое более опытными коллегами;
- модель обучающейся организации, в основе которой лежит сотрудничество и корпоративное обучение педагогов школы, реализуемое через исследовательскую, проектную и методическую работу педагогов образовательной организации;
- модель сетевого взаимодействия, когда профессиональное развитие происходит на поли-институциональной основе, т.е. через взаимодействие нескольких школ, в том числе инновационных, Рай\ГорОО, а также институтов повышения квалификации, вузов и др. образовательных организаций - интерактивное профессиональное развитие, предполагающее формирование сообществ профессионалов-педагогов на основе взаимодействия посредством сети Интернет, обменивающихся практическими знаниями в ситуации реального сотрудничества, совместно решающих общие проблемы и развивающие свои компетенции;
- дистанционные модели повышения квалификации;
- краткосрочные семинары, тренинги, конференции, проводимые вне общеобразовательной организации, в том числе за рубежом;
- различные формы самообразования и саморазвития, направленные на реализацию потребностей и интересов учителя.

6. Модели неформального профессионального развития

6.1 Модели НПР отражают различные формы взаимодействия участников образовательного процесса и могут быть использованы в различных комбинациях для формирования индивидуальной траектории профессионального развития.

7. Индивидуальный план профессионального развития педагога

7.1 Основой для формирования индивидуальной траектории и плана непрерывного профессионального развития и являются

- профессиональные стандарты педагога;
- результаты самооценки и оценки педагогической деятельности (аттестации) педагога;
- программа развития образовательной организации;
- индивидуальные интересы и потребности в обучении педагога.

7.2 Индивидуальный план НПП составляется педагогом на пять лет (с - возможностью внесения ежегодных корректировок), рассматривается на заседании школьного методического объединения и утверждается заместителем директора по УВР.

7.3 Индивидуальный план содержит информацию о педагоге (ФИО, образование, педагогический стаж работы, место работы, должность), план профессионального развития в виде таблицы с указанием названия программы или модуля, формы обучения (очная, дистантная, по месту работы и т.д.), объемы часов, названия организации, сроков и отметки о выполнении.

7.4 Выполнение индивидуального плана НПП подтверждается сертификатами или предоставлением результата\продукта обучения в виде публикации, проекта, отчета.

7.5 Индивидуальный план НПП и результаты его выполнения являются обязательной частью портфолио педагога или руководителя.

7.6. Ключевыми сторонами, вовлеченными в индивидуальное профессиональное развитие педагогов в рамках моделей НПП являются: педагоги, администрация школы.

7.7. Роль педагога является ключевой в формировании индивидуальной траектории профессионального развития на основе потребностей и требований профессионального стандарта. Педагоги в рамках НПП:

- планируют собственное профессиональное развитие, основываясь на требованиях, предъявляемых к профессии со стороны общества, выраженных в профессиональных стандартах и Госстандартах общего среднего образования, а также на основе индивидуальных потребностей и интересов развития;

- разрабатывают индивидуальные планы профессионального развития, которые являются частью его портфолио и рассматриваются при оценке его деятельности;
- создают и ведут портфолио, отражающий их достижения и профессиональный рост;
- регулярно проводят самооценку и анализ своего профессионального уровня;
- определяют, формулируют и предъявляют на уровень ШМО и администрации школы потребности в обучении для улучшения работы и персонального карьерного роста;
- выбирают программы и модули профессионального развития;
- планируют и реализуют карьерный рост в рамках горизонтальной (по уровням компетентностей) и вертикальной (учитель - руководитель методического объединения - заместитель директора по УВР, директор и т.д.) моделей педагогической карьеры;
- осваивают программы введения в профессию при поддержке наставника как молодые специалисты;
- повышают квалификацию через различные образовательные программы дополнительного профессионального образования программы обучения в рамках накопительной системы;
- повышают профессиональный уровень на рабочем месте через самообразование, практическую методическую работу ШМО, взаимопосещение и анализ уроков, самоанализ собственной практики и обзор лучших практик других педагогов и др.;

8. Роль администрации образовательной организации в системе НПР состоит в поддержке и организации условий профессионального развития. Для этого администрация:

- разрабатывает соответствующую политику мотивирования профессионального развития через механизмы аттестации, стимулирования педагогов, демонстрирующих профессионализм и стремление к развитию;
- организует деятельность института наставничества и программ введения в профессию для всех молодых специалистов;

- организует систему внутришкольного повышения квалификации через методическую, проектную, исследовательскую работу педагогов;
- создает условия для сотрудничества и корпоративного обучения;
- обеспечивает доступ к программам профессионального развития через публикацию, рассылку, информирование на педагогических советах и заседаниях ШМО реестра существующих образовательных программ;
- утверждает индивидуальные планы профессионального развития педагогов, поддерживает и отслеживает их реализацию;
- предоставляет возможности для планирования карьерного и личностного роста, а также средства достижения этих целей посредством ежегодной внутришкольной процедуры оценивания профессиональной деятельности и процедур аттестации;
- стимулирует постоянный профессиональный рост педагогов, используя стимулирующий фонд общеобразовательной организации, механизмы аттестации и механизмы морального поощрения;
- проводит мониторинг профессионального развития педагогов и оценку эффективности школы в целом.

8.1. Роль методических кабинетов отделов образования состоит в координации и реализации деятельности по НПР на уровне районной\городской образовательной системы.

Учебно-методические кабинеты:

- проводят оценку и анализ потребностей в профессиональном развитии и формулируют заказ на повышение квалификации для КАО;
- разрабатывают ежегодный план-график повышения квалификации педагогов;
- ежегодно, в августе месяце, предоставляют отчет по количеству педагогов, часам профессионального развития и видам программ в районные ЦО;

8.2. Для совершенствования системы НПР проводится постоянный мониторинг программ профессионального развития, осуществляемых на всех уровнях системы.

8.3. Мониторинг НПР на уровне школы является задачей руководителей ШМО и заместителей директоров по УВР.