

**Положение о непрерывном профессиональном развитии руководящих и педагогических работников Карачаевского муниципального района**

**1. Общие положения**

1.1. Положение разработано в соответствии со следующими нормативными документами:

- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ;
- Федеральный государственный стандарт дошкольного образования, утвержденный Приказом Министерства образования и науки РФ от 17.10. 2013 №1155 (с последующими изменениями);
- Федеральный государственный стандарт начального общего образования, утвержденный Приказом Министерства образования и науки РФ от 06.10.2009г. №373 (с последующими изменениями);
- Федеральный государственный стандарт основного общего образования, утвержденный Приказом Министерства образования и науки РФ от 17.12.2010г. №1897 (с последующими изменениями);
- Федеральный государственный стандарт среднего общего образования, утвержденный Приказом Министерства образования и науки РФ от 17.05.2012г. №413 (с последующими изменениями);
- «Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель), утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18.10. 2013 г. № 544н (с изменениями от 25.12.2014 № 1115н и от 05.08.2016 № 422н);
- модель Национальной системы учительского роста (НСУР) (приказ Министерства образования и науки РФ от 26 июля 2017 г. №703 «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») Министерства образования и науки Российской Федерации по формированию и введению национальной системы учительского роста»);
- паспорт национального проекта «Образование» (утвержден президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 03 сентября 2018г. № 10);

- Нормативные акты, методические рекомендации Министерство образования Карачаево-Черкесской республики, Республиканское государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования « Карачаево- Черкесский республиканский институт повышения квалификации работников образования» (далее РГБУ ДПО « КЧРИПКРО»).

1.2. Непрерывное профессиональное развитие педагогических работников – важнейший фактор обеспечения высокого качества образования.

1.3. Непрерывный характер профессионального развития может быть достигнут при условии непрерывного профессионального сопровождения, которое предусматривает:

- объективную оценку уровня профессиональной компетентности педагогов;
- своевременное выявление профессиональных дефицитов педагогов, содействие их осознанию и формированию соответствующих образовательных запросов;
- использование форм повышения квалификации, ориентированных на устранение профессиональных дефицитов, в т.ч. посредством разработки индивидуальных образовательных маршрутов и реализации индивидуальных образовательных программ профессионального развития;
- вовлечение педагогов в инновационную деятельность, способствующую формированию новых компетенций, готовности к деятельности в условиях изменений;
- поддержку деятельности педагогических сообществ, объединений, проектных групп, обеспечивающих условия для «горизонтального» обучения, открывающих возможности для самореализации в профессии, построения вертикальной либо горизонтальной карьеры.

1.4. Настоящее Положение определяет цель, задачи, принципы, направления и формы организации непрерывного профессионального развития руководящих и педагогических работников системы образования Карачаевского муниципального района.

1.5. 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 внутри школьных, 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

## 2. Основные понятия

**\*Образование** - целенаправленный процесс профессионального развития человека, удовлетворения его образовательных потребностей и интересов.

**\*Непрерывное профессиональное развитие** – интеграция формального, неформального и информального образования.

**\*Формальное образование** – образование, которое имеет обязательный характер и осуществляется в специальных учебных заведениях.

**\*Неформальное образование** – образование, которое имеет своей целью компенсировать недостатки и противоречия формального образования, удовлетворять насущные образовательные, методические потребности и интересы.

**\*Информальное образование** – образование, в котором ведущая роль принадлежит педагогам и руководителям, проявляющим, собственную активность.

**\*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);

**\*Механизм управления** – совокупность процедур принятия управленческих решений;

**\*Механизм функционирования системы** – совокупность законов, правил и процедур, регламентирующих взаимодействие участников системы образования;

**\*Национальная система профессионального роста педагогических работников** - система государственных и общественных институтов, обеспечивающих непрерывное образование педагогических работников с учётом анализа их потребностей в развитии профессиональных компетенций;

**\*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.

**\*Профессиональный стандарт учителя** - набор характеристик квалификации, необходимой для осуществления педагогической деятельности в сфере начального, основного, среднего общего образования и выполнения соответствующих трудовых функций;

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

**\*Стажировка** - форма дополнительного профессионального образования (повышения квалификации или профессиональной переподготовки), предполагающая обучение педагогических работников в процессе трудовой деятельности.

### **3. Цель, задачи, ожидаемые результаты**

#### **3.1. Цели** организации непрерывного профессионального развития педагогических работников:

- обеспечение роста профессиональных компетентностей, соответствующих современным требованиям Профстандарта;
- координация процессов непрерывного профессионального развития педагогов;
- обеспечение постоянного методического сопровождения, ориентированного на оказание своевременной практической помощи педагогам при реализации ИППР.

#### **3.2. Задачи:**

- формирование позитивного отношения педагогов к непрерывному профессиональному развитию;
- обеспечение адресной поддержки педагогических кадров;
- создание автоматизированного Центра оценки профессионального мастерства и квалификации педагогических работников
- создание образовательной среды, предоставляющий широкий спектр возможностей для непрерывного профессионального развития педагогических кадров;
- развитие профессионального потенциала на основе сопровождения конкурсной деятельности;
- содействие включению педагогов в инновационную деятельность.

#### **3.3. Принципы непрерывного образования:**

- системность – создание устойчивых связей между компонентами системы управления непрерывным профессиональным развитием педагогов;
- непрерывность – обеспечение интеграции формального, неформального и информального образования;
- открытость – информирование о состоянии и задачах непрерывного профессионального развития педагогов;
- диверсификация - вариативность предоставляемых образовательных услуг с учетом запросов педагогов;
- личностная детерминация.

#### **3.4. Ожидаемые результаты:**

- сформировано позитивное отношение педагогов к непрерывному профессиональному развитию;
- обеспечено принятие педагогами системы ценностей современного образования: идеологии ФГОС, НСУР, Профессионального стандарта;
- сформирована готовность педагогов к профессиональной деятельности в условиях изменений;
- обеспечена индивидуализация и адресность методической поддержки в соответствии с выявленными профессиональными дефицитами и образовательными потребностями педагогов и руководителей;
- достигнуты показатели повышения качества образования.

#### **3.5. Непрерывное профессиональное развитие педагогических работников муниципальной системы образования осуществляется на основе интеграции формального, неформального и информального образования на всех уровнях профессионального взаимодействия.**

### **4. Организация формального образования**

#### **4.1. Дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности педагогические работники имеют право получать не реже чем один раз в три года (ФЗ-273,**

ст.57 ч.5 п.2).

- 4.2. Непрерывность профессионального развития педагогических работников образовательных организаций района, осуществляющих образовательную деятельность по основным образовательным программам дошкольного, начального, основного и среднего общего образования, дополнительного образования, должна обеспечиваться освоением работниками организаций, осуществляющих образовательную деятельность, дополнительных профессиональных программ по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.
- 4.3. Обучение по дополнительным профессиональным программам по профилю педагогической деятельности может проходить также в иных организациях, осуществляющих данную деятельность.
- 4.4. Координацию деятельности по обеспечению прохождения педагогическими работниками повышения квалификации и профессиональной переподготовки осуществляет РГБУ ДПО «КЧРИПКРО».

## **5. Организация неформального образования**

Неформальное образование на муниципальном уровне организовано на основе системно-деятельностного подхода в рамках структурно – функциональной модели организации методической работы, охватывает основные направления методической работы, включает индивидуальные, групповые и коллективные формы организации деятельности:

- ассоциации учителей-предметников, педагогов дошкольного и дополнительного образования, школьных библиотекарей, социальных педагогов, профориентаторов, заместителей директора по учебно-воспитательной и воспитательной работе;
  - стажерские площадки, консультационные центры, творческие лаборатории, семинары, практикумы, проблемно-творческие группы, педагогические мастерские, консультации, мастер-классы, индивидуальные и групповые стажировки у носителей лучших практик и т.д.;
  - сетевое взаимодействие с использованием дистанционных форм (вебинары, ВКС, ресурсы образовательных порталов и др.)
- 5.2. В целях обеспечения персонифицированной адресной поддержки педагогическим коллективам и отдельным педагогам проводятся мониторинговые выезды (консалтинговые визиты) в образовательные организации. Программа консалтинга разрабатывается на основании запроса учреждений и педагогов.
  - 5.3. В соответствии с профессиональными потребностями руководящих и педагогических работников могут быть реализованы индивидуальные программы поддержки с использованием технологий тьюторства, коучинга, супервизии и др.
  - 5.4. Для осуществления сопровождения профессиональной деятельности руководящих и педагогических работников могут быть привлечены педагоги, демонстрирующие лучшие образовательные практики, в т.ч. руководители ассоциаций, победители профессиональных конкурсов, «потенциальные» старшие и ведущие учителя и др.

## **6. Организация информального образования**

- 6.1. Информальное образование включает:
  - сопровождение разработки и реализации ИППР педагогов
  - online обучение
  - обучение под руководством наставников
  - сопровождение конкурсной деятельности
  - описание лучших практик педагогов

## **7. Механизмы управления реализацией индивидуальной программой профессионального развития педагогов**

### ***7.1. Механизмы управления реализацией индивидуальной программой профессионального развития педагогов на региональном уровне***

Непосредственное руководство профессиональным развитием педагога на региональном уровне осуществляет Министерство образования Карачаево-Черкесской республики, Республиканское государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования « Карачаево- Черкесский республиканский институт повышения квалификации работников образования» ( РГБУ ДПО « КЧРИПКРО»).

-выявление и анализ профессиональных затруднений педагогов на основе диагностики предметной, психолого – педагогической, методической, коммуникативной компетентностей, как результат конкурсов профессионального мастерства, аттестации, обучения по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации, мониторингов;

-обеспечение наличия разработанных индивидуальных программ профессионального развития педагогов как обязательного продукта обучения по дополнительным профессиональным программам (Приложение 1);

-регулярное проведение модерационных семинаров, фокус – групповых исследований с целью популяризации необходимости непрерывного профессионального развития и формирование позитивного отношения к непрерывному профессиональному развитию через эффективное информационное обеспечение;

-подготовка из числа педагогических работников специалистов по вопросам сопровождения индивидуального профессионального развития;

-создание стажировочных площадок в муниципальных районах по вопросам сопровождения профессионального развития педагогов;

-подготовка экспертов для участия в различных диагностических процедурах профессиональной компетентности педагогов;

-проведение выездных мониторингов в образовательные организации с целью оказания методической помощи и улучшения качества индивидуальных программ профессионального развития педагогов;

-разработка методических материалов и рекомендаций на основе выявленных затруднений педагогов;

-развитие цифровой образовательной среды для обеспечения персонализации снятия профессиональных затруднений педагогов;

-внедрение технологий сопровождения педагогов после прохождения курсов повышения квалификации.

### ***7.2. Механизмы управления реализацией индивидуальной программой профессионального развития педагогов на муниципальном уровне***

-разработка муниципальных положений о непрерывном профессиональном развитии педагогов и положения по управлению реализацией индивидуальной программой профессионального развития педагога;

-определение ответственных на муниципальном уровне за разработку и реализацию индивидуальных программ профессионального развития педагогов во всех образовательных организациях (из числа специалистов и методистов органов управления образованием), внесение изменений в должностные инструкции вышеназванных специалистов;

-внесение изменений в положение о муниципальной системе оценки качества образования (включение критериев «обязательное наличие индивидуальных программ профессионального развития у 100 % педагогов»; «процент реализации индивидуальных программ профессионального развития педагогами образовательной организации»);

-обеспечение объективности диагностических процедур с целью определения приоритетных направлений развития педагогов на учебный год по профессиональным компетенциям;

-включение в план деятельности на год всех предметных ассоциаций и других профессиональных сообществ мероприятий в разных формах по обучению составлению индивидуальных программ профессионального развития педагога, проведение предметными ассоциациями мониторинга разработки и реализации индивидуальных программ профессионального развития педагогов в начале и конце учебного года;

-проведение модерационных совещаний руководителей по вопросам непрерывного профессионального развития педагогов (не менее 2-х раз в год);

-создание банков затруднений педагогов муниципальной системы образования, лучших практик членов предметных ассоциаций, «потенциальных» ведущих и старших учителей;

-поощрение руководителей образовательных организаций, показывающих по результатам мониторинга положительную динамику реализации индивидуальных программ профессионального развития педагогов за год;

-регулярная организация обучения «потенциальных» старших и ведущих учителей в РГБУ ДПО «КЧРИПКРО» по вопросам сопровождения индивидуального профессионального развития, в т.ч. по разработке индивидуальных образовательных маршрутов педагогов;

-внедрение современных форм методической работы, в т.ч. с использованием цифровой образовательной среды;

-создание муниципальных стажировочных площадок по вопросам управления реализацией индивидуальных программ профессионального развития;

-привлечение педагогов к экспертизе по различным направлениям развития образования;

-формирование позитивного отношения к непрерывному профессиональному развитию через эффективное информационное обеспечение.

### ***7.3. Механизмы управления реализацией индивидуальной программой профессионального развития педагогов на уровне образовательной организации***

-разработка положения о непрерывном профессиональном развитии педагогов, внесение мониторинга разработки и реализации индивидуальных программ профессионального развития педагогов во ВСОКО;

-внесение изменений в должностные инструкции руководителей и педагогов по вопросам непрерывного профессионального развития;

-изменение механизмов планирования работы с педагогическим коллективом с учетом идеи непрерывности профессионального развития (Приложение 2);

-разработка планов индивидуального профессионального развития с учетом потребностей, запросов и выявленных дефицитов на основе оценочных процедур;

-обеспечение объективности различных оценочных процедур;

- формирование позитивного отношения к непрерывному профессиональному развитию средствами конкурсов профессионального мастерства, методических инициатив на уровне образовательной организации;
- организация собеседования по корректировке индивидуальных программ профессионального развития педагогов после прохождения курсов повышения квалификации в РГБУ ДПО «КЧРИПКРО» или разработка индивидуальных программ профессионального развития педагогов после прохождения курсов повышения квалификации в иных образовательных учреждениях (Примерные вопросы для собеседования – Приложение 3);
- учет внутренних и внешних диагностических процедур для организации продвижения педагога по индивидуальному образовательному маршруту;
- мониторинг выполнения рекомендаций ассоциаций учителей-предметников с учетом выявленных профессиональных затруднений;
- участие в мониторинге работодателей (после прохождения курсов повышения квалификации в РГБУ ДПО «КЧРИПКРО» через 3 месяца) для оценки качества дополнительных профессиональных программ;
- освоение технологий сопровождения непрерывного профессионального развития (создание внутренних стажировочных групп, тьюториал, коучинг, технологии «Равный обучает равного», в т.ч. с использованием цифровой образовательной среды).

#### ***7.4. Механизмы управления реализацией индивидуальной программой профессионального развития педагогов на уровне педагога***

- осуществляет самоанализ и самооценку имеющегося уровня профессиональной компетентности на основе требований к трудовым функциям, трудовым действиям, умениям, знаниям профессионального стандарта «Педагог»;
- выявляет потребности и профессиональные дефициты на основе самоанализа и самооценки с учетом независимых (внешних) оценочных процедур на основе результатов обучающихся;
- для обеспечения согласованности направлений профессионального развития и корректировки индивидуальной программы профессионального развития по итогам освоения дополнительных профессиональных программ повышения квалификации в РГБУ ДПО «КЧРИПКРО», педагог на уровне образовательной организации проходит собеседование с руководителем. В случае освоения дополнительных профессиональных программ повышения квалификации в других учреждениях дополнительного профессионального образования педагогу необходимо разработать и представить индивидуальную программу профессионального развития руководителю образовательной организации;
- участвует в оценочных процедурах, в том числе в разработке критериев эффективности реализации индивидуальных программ профессионального развития педагогов;
- простраивает свою индивидуальную профессиональную траекторию использованием ресурсов образовательной организации, муниципального, регионального и уровня Российской Федерации, в том числе с использованием онлайн-курсов и веб-ресурсов;
- представляет результаты реализации индивидуальной программы профессионального развития педагогом педагогическому сообществу.



## **8.Порядок внесения изменений в Положение**

8.1.Изменения в данное положение вносятся в связи с поступлением новых нормативных документов, необходимостью пересмотра Положения в связи с изменением условий осуществления профессиональной деятельности и по иным причинам.

8.2.Изменения рассматриваются на заседании районного Методического совета, утверждаются приказом начальника УОФКСМП АКМР.

**Программа профессионального развития педагога в межкурсовой период (2020-2023гг)**

№	Компетенции	Ведущие задачи по развитию профессиональной компетентности	ТФ*	Необходимые знания и умения	Что предполагаю для этого сделать	Ожидаемый результат	Срок реализации задач
1	Предметные						
2	Методические						
3	Психолого-педагогические						
4	Коммуникативные						

\*распределить трудовые функции согласно формируемым компетенциям

## План организации непрерывного профессионального развития педагогов

Составляющие	Весь педагогический коллектив	Профессиональные объединения (группы)	Отдельные педагоги
1	2	3	4
<b>Формальное образование</b>			
Цель			
Содержание			
Формы			
<b>Неформальное образование</b>			
Цель			
Содержание			
Формы			
<b>Информальное образование</b>			
Цель			
Содержание			
Формы			

## Собеседование с педагогом по результатам обучения на КПК

Этапы	Обсуждаемые вопросы
<b>Установочный</b>	Основные проблемы, дефициты педагога (предметные, методические, психолого - педагогические, коммуникативные) в соответствии с заявкой на КПК
	Тема КПК, её актуальность для педагога, степень соответствия темы КПК образовательным запросам педагога
	Образовательные задачи педагога в соответствии с имеющимися дефицитами: -Знать: -Понимать: -Применять:
<b>Рефлексивный</b>	Рефлексия содержания основных вопросов КПК (Теоретический, практические блоки): -мои представления до КПК -мои представления после КПК Что изменилось? В чём приращение? Какова ценность приобретённых знаний?
<b>Мотивационный</b>	Побуждение к деятельности: как будете применять приобретённые знания на практике? -Что готовы изменить в первую очередь в своей повседневной практике для активного применения полученных знаний?
<b>Проектировочный</b>	Какие задачи планируете решать в течение ближайших трёх лет? <i>Уровни освоения:</i> осмысленное воспроизведение → применение по образцу → творческая деятельность → трансляция

	<p>На каком уровне находитесь сейчас? Какого уровня планируете достичь? Как, какими средствами? Где это сможете показать?</p> <p>Обсуждение и корректировка плана профессионального развития в межкурсовой период (ведущие задачи развития профессиональной компетентности по годам в соответствии с формой ИРООО):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-предметные</li> <li>-методические</li> <li>-психолого-педагогические</li> <li>-коммуникативные</li> </ul>
<b>Прогностический</b>	<p>Какие позитивные изменения в вашей образовательной практике могут произойти при реализации плана?</p> <p>Каким может быть эффект с точки зрения динамики образовательных результатов обучающихся?</p> <p>Какие проблемы могут возникнуть? Способы решения возможных проблем?</p>