

Согласовано:
Педсоветом
Протокол №1

Утверждено:
Директор шг.№1
Джумагулов А.м.

от «___» _____ 20__ г.

от «___» _____ 20__ г

**Положение
о непрерывном профессиональном развитии
педагогов (повышении квалификации) средней школы гимназии №1
г.Токмок**

I. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение о непрерывном профессиональном развитии педагогов общеобразовательных организаций Кыргызской Республики (далее – Положение) определяет основные подходы, модели и формы непрерывного профессионального развития педагогов в Кыргызской Республике в его структурном и содержательном аспектах в соответствии с новыми запросами к системе образования.
- 1.2. Основой для выстраивания моделей непрерывного профессионального развития являются профессиональные стандарты педагогов и требования Государственного образовательного стандарта среднего общего школьного образования КР.
- 1.3. Настоящее Положение разработано в соответствии с
 - Законом «Об образовании»;
 - Законом «О статусе учителя»;
 - Стратегией развития образования в Кыргызской Республике на 2012-2020 гг.
 - Типовым положением об инновационной общеобразовательной школе КР;
 - Положением о школьном методическом объединении;
 - Положением о наставничестве;
 - Постановлением Правительства КР №133 от 18.03.2016.,
 - Приказом МОН КР №503/1 от 21.04.16г. создания РИПК и ППР при МОН КР.
 - Приказом МОиНКР Кыргызской Республики №785/1 от 20 июня 2017

II. Обоснование и определение непрерывного профессионального развития

- 2.1. Под непрерывным профессиональным развитием (далее НПП) понимается последовательный процесс становления и профессионального роста педагога от момента выбора профессии до завершения профессиональной карьеры, осуществляемый через педагогическое образование, постоянное последующее повышение квалификации, а также реализацию индивидуальных образовательных траекторий конкретной личностью с целью удовлетворения её образовательных потребностей.
- 2.2. НПП 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.

III. Цели и задачи непрерывного профессионального развития

- 3.1. Непрерывное профессиональное развитие педагогов общеобразовательных организаций основано на ключевых требованиях современного подхода к обучению на протяжении всей жизни и является обязательным условием достижения качества школьного образования.
- 3.2. Цель НПП – 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 НПП 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.

IV. 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 оступность 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.
- 4.5. 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 РИПК и ППР при МОН КР, методическими центрами, самообразования, через сеть семинаров и ПС проводимых на школьном, городском

и областном уровнях.

5. Модели неформального профессионального развития

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.

- V.1 НПР - многоплановый процесс, 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.
- V.2 Для реализации непрерывного профессионального используются следующие модели профессионального развития:
- модели наставничества и менторинга — консультирование и методическое сопровождение на рабочем месте, осуществляемое более опытными коллегами или экспертами;
 - 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 через взаимодействие нескольких школ.
 - 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.
- V.3 Модели НПР отражают различные формы взаимодействия участников образовательного процесса и могут быть использованы в различных комбинациях для формирования индивидуальной траектории профессионального развития.
- ## VI. Индивидуальный план профессионального развития педагога
- VI.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.
- VI.2 Индивидуальный план НПР составляется педагогом на пять лет (с возможностью внесения ежегодных корректировок), рассматривается на

заседании школьного методического объединения и утверждается заместителем директора по УВР.

- VI.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.
- VI.4 Выполнение индивидуального плана НПП подтверждается сертификатами или предоставлением результата\продукта обучения в виде публикации, проекта, отчета.
- VI.5 Индивидуальный план НПП и результаты его выполнения являются обязательной частью портфолио педагога или руководителя.
- VI.6 Объем часов профессионального развития учитывается при оценке профессиональной деятельности педагога и распределении стимулирующих фондов.
- VI.7 Примерное распределение часов на профессиональное развитие в течение пяти лет представлено в таблице ниже.
- VI.8 Сроки участия в тех или иных программах устанавливаются педагогами при согласовании с администрацией школы и ЧТОО на каждый год.

VII. Роли и ответственности

- 6.1. **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.;
- проходят добровольную аттестацию на присвоение квалификационных категорий и повышают свою категорию;

- оценивают услуги по повышению квалификации, предоставленные провайдером как заказчики данных услуг.

6.2 Роль администрации образовательной организации в системе НПП состоит в поддержке и организации условий профессионального развития.

- разрабатывает соответствующую политику мотивирования профессионального развития через механизмы стимулирования педагогов, демонстрирующих профессионализм и стремление к развитию;
- организует деятельность 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;
- обеспечивает доступ педагогов к ИКТ как условию для дистанционного обучения;
- 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;
- 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.

Мониторинг и оценка воздействия и распространение лучших практик

VII.1. Для совершенствования системы НПП проводится постоянный мониторинг программ профессионального развития, осуществляемых на всех уровнях системы.

VII.2. Мониторинг НПП проводится руководителями ШМО и заместителем директоров по УВР.

Оценка эффективности НПП проводится через измерение:

- степени удовлетворенности участников обучения – педагогов и руководителей образовательных организаций (опросы);
- прироста в знаниях, умениях педагогов и руководителей образовательных организаций после обучения (тесты на входе и выходе, итоговые задания и др.);
- применения полученных знаний и навыков в практике педагогов и руководителей (через наблюдение практической деятельности на местах, оценку продуктов деятельности, например, планов-конспектов уроков, портфолио педагогов и т.д.)
- влияние на образовательные достижения учащихся (например, вторичный анализ результатов исследований и т.д.).

Финансы и финансирование НПП

11.1. Финансирование НПП обеспечивается в соответствии с законодательством Кыргызской Республики.