

ПРИНЯТО

Советом БОУ г. Омска «Инженерно-технологический лицей № 25»

Протокол № 07  
от «25» 07 2022г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор БОУ г. Омска «Инженерно-технологический лицей № 25»  
Ю.И. Стрепетилова  
Приказ № 249/1-07 от «25» 07 2022г.

## Положение о непрерывном профессиональном развитии педагогических работников БОУ г. Омска «Инженерно-технологический лицей № 25»

### 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 БОУ г. Омска «Инженерно-технологический лицей № 25» (далее - УО);
- коллективным договором БОУ г. Омска «Инженерно-технологический лицей № 25»;
- положением о ВСОКО БОУ г. Омска «Инженерно-технологический лицей № 25».

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.

1.6. Положение определяет цель, задачи, принципы, направления и формы организации непрерывного профессионального развития педагогических работников БОУ г. Омска «Инженерно-технологический лицей № 25»

## **2. Цели, задачи, принципы**

Положение должно обеспечить достижение следующей цели и решение ряда задач:

### **2.1. Цели:**

- 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 лицея.

## 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 НПРПР, методы и обработка информации**

3.1. Система показателей для определения эффективности НПРПР, 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:

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

3.3. Методами сбора информации для определения эффективности НПРПР 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 МО, 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 специалистами организации, проводившей данный мониторинг согласно разработанным критериям.

#### **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 (согласно разработанному «Положению об ИППР педагога БОУ г. Омска «Инженерно-технологический лицей № 25»).

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;
- посещениях мастер-классов/стажировок;

- работе вебинаров, ВКС на различных уровнях;
- и т.д.

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

- развитие инженерно-технологического образования в ОО;
- цифровая трансформация образовательного пространства ОО;
- повышение уровня функциональной грамотности у обучающихся на уровне начального и основного общего образования;
- повышения профессионального уровня педагогических работников (учителей) ОО с учетом требований ФГОС и Профессионального стандарта «Педагог».

#### 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:

- самообразование в виде самостоятельного поиска ответов на волнующие вопросы, прохождение курсов, вебинаров, семинаров, лекций и т.д.;
- взаимообучение в ходе совместного выполнения тех или иных задач;
- 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;
- участие в конкурсах профессионального мастерства, трансляция опыта;
- подготовка публикаций;
- выявление актуальных проблем педагога на новом этапе в изменившихся условиях;
- обогащение духовного мира через чтение и посещение учреждений культуры.

#### 5. Управление ИППР

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;
- перспективный план повышения квалификации и профессиональной переподготовки;
- план прохождения аттестации педагогов.

7.3. Заместитель директора организует методическую работу, координирует методическое сопровождение плана непрерывного профессионального развития педагога, инновационных процессов в ОО, обобщает и распространяет лучшие практики, осуществляет контроль реализации планов профессионального 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 ОО.