

Принято

Педагогическим советом
протокол №1
от «29» августа 2024 г.

Утверждаю

Директор МБОУ "Средняя школа №32"
_____Рагузина В.И.
Введено в действие приказом №191
от «29» августа 2024г.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 1F46D10097B0C5AE4627F7611D3FE528
Владелец: Рагузина Виолетта Ильдаровна
Действителен: с 10.10.2023 до 10.01.2025

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОРГАНИЗАЦИИ НЕПРЕРЫВНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ
РАБОТНИКОВ
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №32 с углубленным изучением
отдельных предметов»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет механизм организации непрерывного профессионального образования педагогических работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №32 с углубленным изучением отдельных предметов»

1.2. Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 18.08.2011 г. №685 «Об утверждении стандарта качества государственной услуги по предоставлению дополнительного профессионального образования», Приказом Министерства образования и науки Республики Татарстан от 14.02.2019 г. №под-195/19 «О внесении изменений в приказ Министерства образования и науки Республики Татарстан от 12.11.2014 № под-6492/14 «О персонифицированной системе повышения квалификации работников образования Республики Татарстан», Приказом Министерства образования и науки Республики Татарстан от 28 ноября 2023 г. №под-2136/23 «Об утверждении Положения о создании и функционировании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Республики Татарстан и признании утратившим силу приказа Министерства образования и науки Республики Татарстан от 23 июля 2021 г. №под-974/21», в соответствии с методическими рекомендациями Приказа МОиН РТ от 21.11.2024 года №под-1944/24 «Об утверждении методических рекомендаций по развитию функциональной грамотности в общеобразовательных организациях Республики Татарстан и признании утратившими силу отдельных приказов МОиН РТ»

1.3. В настоящем Положении используются следующие понятия:

Непрерывное профессиональное развитие педагогических работников и управленческих кадров - комплекс образовательных мероприятий, результатом которых является совершенствование профессиональных компетенций и овладение новыми компетенциями, необходимыми на определенном этапе профессионального развития. Может осуществляться как в процессе повышения квалификации и профессиональной переподготовки, так и в рамках неформального образования педагогических работников и управленческих кадров;

Образовательная организация дополнительного профессионального образования (далее - организация ДПО) – некоммерческая организация, осуществляющая на основании лицензии образовательную деятельность в качестве основного вида деятельности в соответствии с законодательством в сфере дополнительного профессионального образования.

Педагогический работник муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №32 с углубленным изучением отдельных предметов» – физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с муниципальным бюджетным общеобразовательным учреждением «Средняя общеобразовательная школа №32 с углубленным изучением отдельных предметов» и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности;

Дополнительное профессиональное образование педагогических работников – реализация дополнительных профессиональных программ повышения квалификации и дополнительных профессиональных программ профессиональной переподготовки, которые направлены на совершенствование и (или) получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и (или) повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации, заявленной в соответствующей программе;

Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации (далее – дополнительная профессиональная программа) – образовательная программа объемом не менее 16 часов, но не более 250 часов, реализуемая образовательной организацией, и направленная на качественное изменение профессиональных компетенций педагогического работника образовательной организации;

Индивидуальная программа повышения квалификации педагогического работника (далее – индивидуальная программа) – программа, самостоятельно формируемая педагогическим работником образовательной организации в рамках повышения квалификации из дополнительных профессиональных программ или модулей дополнительной профессиональной программы, включенных в реестр дополнительных профессиональных программ на соответствующий год;

Индивидуальный образовательный маршрут (далее – ИОМ) - комплекс мероприятий, включающий описание содержания, форм организации, технологий, темпа и общего времени освоения педагогическими работниками и управленческими кадрами необходимых знаний, умений, практических навыков и опыта, основанный на персонифицированном подходе к организации дополнительного профессионального образования, в том числе учитывающем

актуальные дефициты профессиональных компетенций педагогических работников и управленческих кадров, их личностные ресурсы, педагогические и управленческие условия образовательной организации, в которой они работают, а также возможности и ресурсы системы дополнительного профессионального образования;

Дефицит профессиональных (педагогических) компетенций – отсутствие или недостаточное развитие профессиональных компетенций педагогических работников, определенные затруднения в реализации трудовых функций;

Региональный реестр дополнительных профессиональных программ – перечень дополнительных профессиональных программ повышения квалификации, прошедших отбор и предлагаемых на выбор педагогическим работникам;

Персонифицированная система повышения квалификации – повышение квалификации работников образования по дополнительным профессиональным программам, включенным в реестр дополнительных профессиональных программ на соответствующий год;

Персонифицированная база данных – информационная база учета состава работников образования Республики Татарстан, функционирующая в информационной системе «Электронное образование в Республике Татарстан».

2. Цели и задачи системы непрерывного профессионального развития педагогических работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №32 с углубленным изучением отдельных предметов»

Целью системы непрерывного профессионального развития педагогических работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №32 с углубленным изучением отдельных предметов» является повышение профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров, обеспечивающего качество образования в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №32 с углубленным изучением отдельных предметов»

Задачи системы непрерывного профессионального развития включают:

- развитие предметных и методических компетенций, психолого-педагогических и коммуникативных навыков, творческих способностей педагогических работников и управленческих кадров, повышение их научно-методического потенциала;

- коррекция профессиональных затруднений педагогических работников и управленческих кадров;
- создание условий для внедрения современных образовательных технологий в практическую деятельность педагогических работников;
- вовлечение педагогов в экспертную деятельность, организация взаимодействия, взаимопомощи и взаимообучения работников системы образования.

3. Организация системы непрерывного профессионального развития педагогических работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №32 с углубленным изучением отдельных предметов»

3.1. Система непрерывного профессионального развития педагогических работников включает три этапа:

- предкурсовой этап;
- курсовой этап;
- послекурсовой этап.

3.2. Предкурсовой этап реализуется до формирования индивидуальной программы повышения квалификации педагогических работников и управленческих кадров и выбора ими дополнительной профессиональной программы.

3.2.1. Предкурсовой этап заключается в качественной подготовке педагогических работников и управленческих кадров к предстоящему обучению. На данном этапе важной задачей является выявление их профессиональных (предметных, методических, психолого-педагогических и коммуникативных) затруднений, систематизация полученной информации и ее анализ в целях определения целей и направлений обучения.

3.2.2. Определение профессиональных затруднений педагогических работников и управленческих кадров осуществляется на основе изучения данных диагностики, проведенной ГАУ «Центр оценки профессионального мастерства работников образования», и итоговых данных внутришкольного контроля, характеризующих эффективность образовательных результатов учеников, а также самодиагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров.

3.2.3. На заседании школьного методического объединения рассматриваются образовательные затруднения учащихся, профессиональные дефициты педагогического работника и определяются приоритетные направления профессионального развития педагога на предстоящих курсах.

3.2.4. Педагогический совет образовательной организации не позднее октября, предшествующего году направления учителя на соответствующие курсы:

- формирует рекомендации педагогу по выбору программы повышения квалификации с учетом его профессиональных дефицитов и выявленных проблем;
- определяет тему проектной работы, срок исполнения, по согласованию методистом муниципальной методической службы.

3.2.5. Педагогический работник с учетом рекомендаций педагогического совета образовательной организации:

- осуществляет выбор дополнительной профессиональной программы для повышения квалификации;
- корректирует цель, задачи и предполагаемые результаты обучения по дополнительной профессиональной программе;
- направляет список вопросов в организацию ДПО для включения в дополнительную профессиональную программу с целью коррекции имеющихся затруднений.
- направляет тему проектной работы для предварительного определения организацией ДПО научного руководителя проекта.

3.2.6. Процедура выбора дополнительной профессиональной программы осуществляется в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Республики Татарстан от 14.02.2019 г. №под-195/19 «О внесении изменений в приказ Министерства образования и науки Республики Татарстан от 12.11.2014 № под-6492/14 «О персонифицированной системе повышения квалификации работников образования Республики Татарстан». Сроки выбора программ определяются ежегодно приказом МОиН РТ.

3.3. Курсовой этап реализуется в процессе обучения педагогов по выбранной дополнительной образовательной программе в той организации, которую выбрала муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №32 с углубленным изучением отдельных предметов»

3.4. Послекурсовой этап начинается по завершению обучения педагогических работников и управленческих кадров по дополнительной профессиональной программе. Задачей послекурсового этапа является обеспечение внедрения в практическую деятельность рекомендаций инновационного характера, полученных на курсовом этапе. Руководство образовательной организации создает условия для реализации проекта.

3.4.1. После завершения обучения педагогические работники и управленческие кадры:

- информируют педагогический коллектив о ходе работы по реализации педагогического проекта, выполнении рекомендаций, полученных на предкурсовом этапе и реализации ИОМ;
- формируют отчет по результатам повышения квалификации;
- составляют план послекурсовой деятельности.

После завершения обучения педагогических работников и управленческих кадров информируют педагогический коллектив о ходе работы по реализации педагогического проекта, выполнении рекомендаций, полученных на предкурсовом этапе и реализации ИОМ, разработанного по результатам диагностики профессиональных затруднений педагогов.

4. Обязанности руководителя муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №32 с углубленным изучением отдельных предметов» в процессе обучения педагогических работников на программах дополнительного профессионального образования

4.1. В процессе обучения педагогических работников и управленческих кадров по программам ДПО руководитель образовательной организации:

- планирует реализацию программ ДПО работникам не реже 1 раза в 3 года на основе соответствующего графика;
- анализирует профессиональные затруднения педагогических работников и управленческих кадров;
- формулирует задачи в области профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров на всех этапах реализации дополнительных профессиональных программ;
- создает необходимые условия педагогическим работникам и управленческим кадрам, проходящим повышение квалификации на программах ДПО, – освобождение от работы в период обучения, обеспечение оборудованного рабочего места, наличие консультанта или наставника из числа администрации;
- контролирует реализацию плана послекурсовой деятельности педагогических работников и управленческих кадров, создает условия, необходимые для реализации данного плана.

5. Права и обязанности педагогических работников и управленческих кадров муниципального бюджетного общеобразовательного

**учреждения «Средняя общеобразовательная школа №32 с
углубленным изучением отдельных предметов»**

5.1. В процессе обучения по дополнительной профессиональной программе педагогические работники и управленческие кадры имеют право:

- на дополнительное профессиональное образование за счет средств бюджета по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года с сохранением заработной платы в течение всего периода обучения;
- на предоставление свободных оплачиваемых дней на весь период реализации дополнительных образовательных программ;

5.2. В процессе обучения по дополнительной профессиональной программе педагогические работники и управленческие кадры обязаны:

- эффективно использовать время, предоставленное для профессионального развития и устранения профессиональных затруднений;
- своевременно предоставлять руководству образовательной организации документы о прохождении обучения, отчет по результатам обучения и план послекурсовой деятельности;
- обеспечить реализацию плана послекурсовой деятельности.