

ПРИНЯТО
Педагогическим Советом
МБОУ «Глинкинская ОШ»
Протокол № 1
от «18» 01. 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор
МБОУ «Глинкинская ОШ»
Чиликина И.А.
Приказ № 15
от «18» января 2021г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об управлении реализацией программы индивидуального профессионального развития педагогов в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении Павлоградского муниципального района Омской области «Глинкинская основная школа»

1. Общие положения

Основания для разработки Положения об управлении реализацией программы индивидуального профессионального развития педагогов в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Глинкинская основная школа» Павлоградского муниципального района Омской области (МБОУ «Глинкинская ОШ») (далее - Положение):

- Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ,
- Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" N 273-ФЗ от 29 декабря 2012 г.,
- "Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного 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 образования) (воспитатель, учитель)» от «18» октября 2013 г. № 544н),
- 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)),
- «Стратегия профессиональной помощи и поддержки педагогов до 2020 года» (распоряжение Министерства образования Омской области от 24 апреля 2018г. № 1079).

Основные понятия, используемые в настоящем 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);

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 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.

2. Цели, задачи, принципы и показатели эффективности реализации Положения

Цель: обеспечение единых подходов к поэтапному созданию и внедрению механизмов управления индивидуальными программами непрерывного профессионального развития педагогов на институциональном и субъектном уровнях с учетом современных требований национальной системы профессионального роста педагогов.

Задачи:

1. Регулировать единство подходов к управлению реализацией индивидуальной программы профессионального развития педагогов с учетом современных требований национальной системы профессионального роста педагогов

2. Содействовать созданию эффективных механизмов управления реализацией индивидуальной программы профессионального развития педагогов на институциональном, субъектном уровнях.

3. Формировать новые компетенции руководителей образовательной организации и педагогов по управлению реализацией индивидуальной программы профессионального развития педагогов.

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 внутренних и внешних оценочных процедур качества образования;
- 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.

Для определения эффективности реализации Положения используются следующие показатели:

- доля педагогов, разработавших индивидуальную программу профессионального развития;
- включение наличия и реализации индивидуальной программы профессионального развития во внутреннюю систему оценки качества (ВСОКО);
- внесение изменений в должностную инструкцию педагогов, связанных с реализацией индивидуальной программы профессионального развития;
- доля педагогов, прошедших собеседование по корректировке индивидуальных программ профессионального развития педагогов после прохождения курсов повышения квалификации в БОУ ДПО «ИРООО» или разработавших индивидуальные программы профессионального развития после прохождения курсов повышения квалификации в иных образовательных учреждениях от общего числа обучившихся;
- доля педагогов, реализующих ИППР (по результатам мониторинга, анализа открытых уроков и уроков, посещенных в соответствии с ВСОКО);
- доля педагогов, представивших результаты реализации индивидуальной программы профессионального развития педагогическому сообществу от общего количества педагогов, разработавших ИППР.

3. Механизмы управления реализацией индивидуальной программы профессионального развития педагогов

Механизмы управления реализацией индивидуальной программы профессионального развития педагогов на региональном уровне

Непосредственное руководство профессиональным развитием педагога на региональном уровне осуществляет Министерство образования Омской области, бюджетное образовательное учреждение Омской области «Институт образования Омской области» (далее БОУ ДПО «ИРООО»):

- 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 в БОУ ДПО «ИРООО» (Приложение 1);
- регулярное проведение модерационных семинаров, фокус–групповых исследований с целью популяризации необходимости непрерывного профессионального развития и формирования 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 муниципальном районе 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.

Муниципальные механизмы управления реализацией программы профессионального развития педагога строятся в соответствии с региональными механизмами.

Механизмы управления реализацией индивидуальной программы профессионального развития педагогов на муниципальном уровне:

- разработка муниципального положения по управлению реализацией индивидуальной программы 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;
- 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,
- 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 БОУ ДПО «ИРООО» 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.

Механизмы управления реализацией индивидуальной программы профессионального развития педагогов на уровне образовательной организации

- разработка положения об управлении реализацией ИППР 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 методических инициатив на уровне образовательной организации;
- организация собеседования по корректировке индивидуальных программ профессионального развития педагогов после прохождения курсов повышения квалификации в БОУ ДПО «ИРООО» или разработка индивидуальных программ профессионального развития педагогов после прохождения курсов повышения квалификации в иных образовательных учреждениях (примерные вопросы для собеседования в приложении 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 БОУ ДПО «ИРООО» 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).

3.3. Механизмы управления реализацией индивидуальной программой профессионального развития педагогов на уровне педагога

- выявляет потребности и профессиональные дефициты на основе результатов обучающихся, оценки урока;
- для обеспечения согласованности направлений профессионального развития и корректировки индивидуальной программы профессионального развития по итогам освоения дополнительных профессиональных программ повышения квалификации в БОУ ДПО «ИРООО» или любом другом учреждении дополнительного профессионального образования, педагог на уровне образовательной организации проходит собеседование с руководителем (приложение 3);
- участвует в оценочных процедурах, в том числе в разработке критериев эффективности реализации индивидуальных программ профессионального развития педагогов;
- прорабатывает свою индивидуальную профессиональную траекторию с 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 педагогическому сообществу.

4. Порядок разработки, утверждения и реализации ИППР педагогов

Планирование, утверждение и реализация программы индивидуального профессионального развития педагогов образовательного учреждения может быть на основе:

- выявления типичных затруднений обучающихся и включения в ИППР мероприятий по преодолению затруднений, мониторингу эффективности этой работы;
- выявления профессиональных затруднений педагога в результате посещения уроков директором школы, заместителем директора, наставником, коллегами, в результате оценочных процедур, в результате диагностики профессиональных компетенций;
- рекомендаций, данных педагогу после прохождения аттестации;
- определения мероприятий, которые должен осуществить коллектив в течение года для успешной реализации программы развития школы, управленческого проекта, методической темы школы и включения в ИППР;
- проведения директором, заместителем директора школы собеседования с педагогом (приложение 3) в течение трех недель после КПК по включению в ИППР мероприятий из приложения 1;
- другие основания по усмотрению администрации школы.

Планирование, утверждение и реализация программы индивидуального профессионального развития педагогов образовательного учреждения предполагает выполнение ряда действий:

- определение основы для составления ИППР на год (с сентября по август);
- составление ИППР (приложение 4);
- собеседование с директором, заместителем директора по содержанию ИППР;
- утверждение ИППР директором школы;
- реализация ИППР педагогами в течение года;
- мониторинг директором школы, заместителем директора реализации ИППР через посещение уроков, организацию общешкольных методических мероприятий, посещение заседаний методических объединений и т.д.;
- отчёт педагогов в конце учебного года о выполнении мероприятий ИППР;
- участие педагогов и руководителей в мониторингах комитета по образованию по реализации ИППР педагогов.

ИППР составляется сроком на 1 год с сентября по август.

В течение года в ИППР могут быть внесены изменения (например), педагог прошел КПК.

Обязательными основаниями для разработки ИППР являются мероприятия КПК (программа развития, привезенная с курсов), профессиональные затруднения педагога (выявленные диагностикой предметных компетенций или в ходе посещения урока) и типичные затруднения обучающихся (выявленные по результатам ВПР, ОГЭ, мониторингов).

Приложение 1

Матрица БОУ ДПО «ИРООО», на основе которой разрабатывается программа профессионального развития педагога в межкурсовой период

	<i>Компетенции</i>	<i>Ведущие задачи по развитию профессиональной компетентности (что нужно развивать в соответствии с выявленными затруднениями)</i>	<i>ТФ*</i>	<i>Необходимые знания и умения (что я должен знать, уметь)</i>	<i>Что предполагаю для этого сделать (мероприятия)</i>	<i>Ожидаемый результат</i>	<i>Срок реализации задач</i>
	<i>Предметные</i>						
	<i>Методические</i>						
	<i>Психолого-педагогические</i>						

	Коммуникативные						
--	-----------------	--	--	--	--	--	--

**распределить трудовые функции согласно формируемым компетенциям*

Приложение 2

План организации непрерывного профессионального развития педагогов (включает мероприятия по реализации программы развития, управленческих проектов, планов развития на год)

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

Приложение 3

Собеседование с педагогом по результатам обучения на КПК

Этапы	Обсуждаемые вопросы
Установочный	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:
Рефлексивный	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?

Мотивационный	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?
Проектировочный	Какие задачи планируете решать в течение ближайших трёх лет? <i>Уровни освоения:</i> осмысленное воспроизведение → применение по образцу → творческая деятельность → трансляция На каком уровне находитесь сейчас? Какого уровня планируете достичь? Как, какими средствами? Где это сможете показать? Обсуждение и корректировка плана профессионального развития в межкурсовой период (ведущие задачи развития профессиональной компетентности по годам в соответствии с формой ИРООО): -предметные -методические -психолого-педагогические -коммуникативные
Прогностический	Какие позитивные изменения в вашей образовательной практике могут произойти при реализации плана? Каким может быть эффект с точки зрения динамики образовательных результатов обучающихся? Какие проблемы могут возникнуть? Способы решения возможных проблем?

Вариант 1 структуры программы ИППР (данная структура предлагается БОУ ДПО «ИРООО») с примером, заполняется на основе приложения 1

ТФ*	ТД*	Какие профессиональные действия буду осваивать, совершенствовать	Какие знания и умения необходимы	Что предполагаю для этого сделать	Продукты, ожидаемые результаты	Сроки
		Проработка типичных затруднений обучающихся	Необходимо знать типичные затруднения обучающихся и их причины, задания, которые их проверяют, знать способы устранения затруднений	Анализ результатов ВПР, промежуточной аттестации, ОГЭ, выявление типичных затруднений обучающихся	Определено над какими типичными затруднениями в каких классах необходимо работать	июнь
				Внесение изменений в рабочую программу по предмету, в программу факультатива, связанных с проработкой типичных затруднений (где и когда буду прорабатывать)		август
				Введение в уроки 10-минутного повторения для проработки затруднений	Практика преодоления типичных затруднений обучающихся	в течение года
				Проведение мониторинга по результатам проработки затруднений	Положительная динамика образовательных достижений у обучающихся	Ноябрь, декабрь, март

* Профессиональные действия должны быть соотнесены с трудовыми функциями, трудовыми действиями, содержащимися в профессиональном стандарте педагога и в приложении 2.

Вариант 2 структуры ИППР с примерами

Направление профессионального развития	Примерное мероприятие (в том числе мониторинг эффективности)	Сроки	Ожидаемый результат, продукты	Отметка о выполнении
Проработка типичных затруднений обучающихся	1.Анализ результатов ОГЭ, ЕГЭ, ВПР по предмету Определение типичных затруднений обучающихся	Август	Внесение изменений в рабочую программу (на каких уроках, какие затруднения буду отрабатывать)	
	Введение в уроки 10-ти минутного повторения для проработки затруднений	Сентябрь-апрель		
	Прослушивание видеолекций на сайте БОУ ДПО «ИРООО» по «трудным» вопросам при подготовке к экзаменам	В течение года		
	Проведение мониторинга по результатам проработки затруднений	Декабрь Апрель	Положительная динамика	
	Разработка краткосрочного курса внеурочной деятельности по проработке затруднений (указать каких_____)	Март	Программа краткосрочного курса принята на МО и утверждена директором	
	Представление программы курса коллегам	Март		
	Реализация разработанного курса	Апрель	Наличие динамики результатов у обучающихся Предъявление новой практики	
	Выступление на муниципальной ассоциации	Апрель		
Профессиональные действия, которые педагог планирует осваивать после прохождения КПК (переносятся из Приложения 1)	Планирование по введению приемов смыслового чтения _____(каких)_____в образовательный процесс в _____(каких)_____классах.	Январь	Изменения в рабочей программе (на каких уроках буду использовать тот или иной прием) Новая практика по	
	Освоение приемов формирования смыслового чтения	Февраль - май		

	(включение в уроки).		формированию смыслового чтения
	Мониторинг формирования умений смыслового чтения у обучающихся.	Март, май	Наличие динамики формирования смыслового чтения
	Демонстрация в рамках методического объединения освоенных приемов (проведение открытого урока и пр.).	Октябрь	Предъявление новых практик коллегам
	Проведение 20-тиминутки в рамках муниципального корпоративного парка	Ноябрь	Предъявление новых практик коллегам
Преодоление профессиональных дефицитов в построении урока (по результатам наблюдения урока администрацией, коллегами, самооценки учителя)	Поиск информации, направленной на преодоление дефицитов в построении урока_____указать каких_____	Сентябрь-октябрь	
	Посещение уроков коллег, консультация у заместителя директора (наставника, коллеги). Изучение электронных ресурсов, размещенных на портале «Консорциум +»	Ноябрь	
	Выстраивание уроков с помощью новых знаний.	Ноябрь-декабрь	Новая практика построения и проведения урока
	Проведение открытого урока. Оценка урока руководителем.	Январь	Предъявление опыта коллегам
Реализация программы развития ОУ, управленческих проектов, например, развитие талантов или развитие «точки роста» и т.д.			

