

муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Муромцевский детский сад № 4 комбинированного вида»
Муромцевского муниципального района Омской области

ПРИНЯТО
на педагогическом совете

протокол № 4
от 30.08.2021 г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий
Муромцевского детского сада №4»
Компанистова Н.А.

Приказ № 85 от 31.08.2021 г.

Положение о непрерывном профессиональном развитии педагогов в Муромцевском детском саду № 4

1. Общие положения

Данное Положение разработано в соответствии с планом мероприятий регионального подпроекта «Управление реализацией программы индивидуального профессионального развития педагогов» (далее Положение).

Необходимость этого документа обусловлена рядом причин: стратегией повышения качества образования, отсутствием повсеместно внедренных механизмов управления реализацией индивидуальными программами профессионального развития педагогов, недостаточным уровнем взаимодействия всех заинтересованных в непрерывном профессиональном развитии педагогов сторон.

Основанием для разработки Положения стали 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, 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), 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» (распоряжение Министерства образования Омской области от 24 апреля 2018г. № 1079).

Положение предназначено для педагогов, работающих в ДОУ.

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 педагога понимается достижение более высокого уровня его готовности к успешному решению новых, относительно более сложных профессиональных задач, обусловленных комплексом нововведений в сфере дошкольного образования, а также изменениями в организации педагогической деятельности в соответствии с нормами профессионального стандарта педагога.

Профессиональный стандарт педагога - 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.

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

Положение должно обеспечить достижение следующей цели и решение ряда задач:

Цель: обеспечение единых подходов к поэтапному созданию и внедрению механизмов управления индивидуальными программами непрерывного профессионального развития педагогов на уровне

образовательного учреждения с учетом современных требований национальной системы профессионального роста педагогов.

Задачи:

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

2. Содействовать созданию эффективных механизмов управления реализацией индивидуальной программой профессионального развития педагогов на уровне образовательного учреждения.

3. Формировать новые компетенции руководителей образовательной организации и педагогов по управлению реализацией индивидуальной программой 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 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 руководителя и педагогов по развитию профессиональных компетенций, актуальных для повышения качества образования

Для определения эффективности внедрения Положения будут использоваться следующие **показатели:**

- доля педагогов, разработавших индивидуальную программу профессионального развития;

- разработка Положения о непрерывном профессиональном развитии педагогов;

- наличие и реализация индивидуальной программы профессионального развития во внутреннюю систему оценки качества (ВСОКО);

- оценка качества (ВСОКО) управление индивидуальной программой профессионального развития как объект оценки;

3. Механизмы управления реализацией индивидуальной программой профессионального развития педагогов

3.1. 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 БОУ ДПО «ИРОО» 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 с учетом выявленных профессиональных затруднений;

- освоение технологий сопровождения непрерывного профессионального развития (создание внутренних стажировочных групп, тьюториал, коучинг, технологии «Равный обучает равного», в т.ч. с использованием цифровой образовательной среды).

3.2. 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 БОУ ДПО «ИРООО», 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 (приложение 4);

- участвует в оценочных процедурах, в том числе в разработке критериев эффективности реализации индивидуальных программ профессионального развития педагогов;

- выстраивает 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 (приложение 5).

Приложение 1

Программа профессионального развития педагога в межкурсовой период
(20__-20__гг)

№	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
Формальное образование			
Цель			
Содержание			
Формы			
Неформальное образование			
Цель			
Содержание			
Формы			
Информальное образование			
Цель			
Содержание			
Формы			

Собеседование с педагогом по результатам обучения на КПК

	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 ИРОО): -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?

Приложение 4

Лист корректировки ИППР

Дата	№	Пункты ИППРП	Мероприятия	Сроки	Отметка о выполнении

Приложение 5

Отчет о реализации ИППР

За 20__-20__ учебный год

Ф.И.О _____
 Должность _____
 Год _____
 Дата сдачи отчета _____

№	Какие пункты плана ИППРП выполнялись	Какие мероприятия проводились	Какие лучшие практики появились