

## Положения О непрерывном профессиональном развитии педагогических работников Нурлатского муниципального района

### 1. Общие положения

1.1. Положение разработано в соответствии с нормативными документами:

- Федеральный закон Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 N 197 –ФЗ (ред. От 13.07.2015);
- Федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования, утвержденный Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 06.10.2009 № 373.№ 1241, от 22.09.2011 № 2357, 18.12.2012 № 1060,06. от 29.12.2014 № 1643, от 18.05.2015 № 507, от 31.12,2015 № 1576);
- Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования, утвержденный Приказом Министерства образования Российской № 1897 от 17.12.2010 ( в ред. Приказов Минобрнауки России от 29.12.2014 № 1644,31.12.2015 № 1577);
- Приказ Министерства труда РФ от 18.10.2013 № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» с изменениями от 25.12.2014 г. № 1115н);
- Приказ министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.08.2010 г. № 761 н « Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;
- Приказ МО и н РФ от 07.04.2014 г. № 276 « Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;
- Регламент работы Аттестационной комиссии по Республике Татарстан по аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в целях установления квалификационных категорий (Утверж.№ 4231/14 от 25.07.2014 ). и внеплановым решением № 1244/16 от 22.06.2016
- Приказа Министерства образования и науки РФ от 26.07.2017 № 703 « Об утверждении плана мероприятий «Дорожной карты» Министерства образования и науки РФ по формированию и введению национальной системы учительского роста;
- Приказа МО и НРТ от 7.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

1.2. Настоящее Положение является документом, регламентирующим работу муниципальных общеобразовательных организаций Нурлатского муниципального района Республики Татарстан по профессиональной переподготовке и повышению квалификации педагогов НМР РТ.

1.3. Положение определяет цель, задачи, принципы, направления и формы организации непрерывного профессионального развития педагогических работников НМР РТ.

1.4. Положение призвано обеспечить:

- упорядочение и развитие системы профессиональной переподготовки и повышения квалификации педагогических работников ОО;
- положительное изменение качественных показателей труда педагогических работников и деятельности ОО в целом.

## **II. Цели и задачи повышения квалификации, профессиональной переподготовки и ожидаемые результаты**

2.1. **Цели** организации непрерывного профессионального развития педагогов::

– обеспечение роста профессиональных компетенций, соответствующих современным требованиям;

- регулирование процессов непрерывного профессионального развития педагогов.

2.2. **Задачи повышения квалификации педагогических работников:**

- Формировать мотивацию педагогов на развитие профессиональной компетентности;
- обеспечить индивидуализацию на развитие профессиональной компетентности;
- Создать образовательную среду, представляющую широкий спектр возможностей для непрерывного профессионального развития педагогов;
- Развить профессиональный потенциал педагогических работников НМР РТ;
- изучение и анализ новых нормативно-правовых документов;
- оказание помощи и поддержки педагогическим кадрам в подготовке к аттестации и внедрение инноваций в учебный процесс;
- апробация новых технологий, учебно-методических комплексов, изучение эффективности педагогических инноваций и экспериментов;
- создание временно инициативных групп по изучению и внедрению результативного опыта и педагогического мастерства; групп по использованию на практике новейших достижений педагогической науки, новаторских методов и технологий обучения и воспитания;
- развитие и совершенствование системы дистанционного обучения педагогических кадров;
- организация мониторинга профессионального роста педагогов.

2.3. **Ожидаемые результаты:**

- Обеспечения принятия педагогическими работниками системы ценностей современного образования: ФГОС, НСУР, профессионального стандарта «Педагог»;

-Создание системы методической работы, обеспечивающий непрерывность профессионального развития педагогов;

- Готовность педагогов к непрерывному саморазвитию;

-обеспечение адресной методической помощи, направленной на коррекцию затруднений и освоение новых профессиональных компетенций;

- Повышения качества образования.

### **Организация дополнительного образования**

2.1. Дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности педагогические работники имеют право получать не реже чем один раз в три года (ФЗ, ст. 57 ч.5 п.2.).

2.2. Непрерывность профессионального развития работников ОО, осуществляющих образовательную деятельность по основным образовательным программам начального, основного и среднего общего образования, должна обеспечиваться освоением работниками ОО, осуществляющей образовательную деятельность, дополнительных профессиональных программ по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

2.3. Обучение по освоению дополнительных профессиональных программ по профилю педагогической деятельности педагог может проходить в ДПО «ИРО РТ», а так же в иных организациях, осуществляющих данную деятельность.

2.4. Педагог имеет право реализовать программу одновременно, поэтапно, с отрывом от работы, с частичным отрывом от работы, с использованием дистанционных образовательных технологий, в форме стажировки, с применением сетевой формы реализации образовательных программ, электронного обучения.

2.5. Плановое повышение квалификации и профессиональной переподготовки считается пройденным, если педагогический работник ОО успешно освоил программу



курсов повышения квалификации и профессиональной переподготовки и подтвердил это удостоверением (свидетельством, дипломом) о пройденном обучении.

2.6. Темы дополнительных профессиональных программ определяется педагогом совместно с администрации ОО на основе имеющихся педагогических затруднений, выявленных в ходе изучения профессиональной деятельности педагога.

2.7. Список педагогических работников, планирующих обучение, определяется администрацией ОО на основе перспективного плана ПК и ПП.

2.8. При направлении работодателем педагогического работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) средняя заработная плата по основному месту работы.

2.9. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительно профессиональное обучение с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

2.10. Администрация ОО обеспечивает участие педагога в работе методических объединений, семинаров, практикумов, методических дней, круглых столов, участия в стажировочных площадках, посещение мастер-классов, в работе вебинаров, ВКС на различных уровнях а так же осуществляет в процессе методической, аналитической, информационной, индивидуальной консультационной работы для педагога в решении профессиональных затруднений.

#### **IV. Аналитико-информационное и организационно - методическое сопровождение**

4.1. Мониторинг проявления профессиональной компетентности педагогов не реже одного раза в четверть (приложение №2)

- выявление затруднений при организации образовательной деятельности (приложение №3);

- мониторинг по выявлению ИППР (изменении в профессиональном развитии (Приложение №1)

- формирование банка педагогической информации о профессиональных затруднениях педагога;

- информационная открытость о реализации плана методической работы;

- оказание адресной практической помощи по корректировке методической темы ;

- организация участия педагога в профессиональных, методических, творческих конкурсах, пед. чтениях, конференциях, и.т.д.);

- подготовка публикаций;

- активное участие в деятельности профессиональных объединений и в сети Интернет;

- транслирование опыта на различных уровнях;

- презентация результатов педагогической деятельности, составление «Банка достижений»;

#### **V. Управление непрерывным профессиональным развитием педагогов**

5.1. Администрация ОО осуществляет внутришкольный контроль (мониторинг) эффективности педагогической деятельности (приложение №2), координатором является МКУ «Управление образования» НМР РТ, который совместно с ОО принимает управленческие решения.

5.2. Администрацией школы составляются перспективные планы ПК и ПП (приложение №5), планы прохождения аттестации педагогов (приложение №6) и осуществляется методическое сопровождение плана непрерывного профессионального развития педагога, инновационные процессы в ОО, обобщает и распространяет лучшие практики, осуществляет контроль.

5.3. Совместно с МКУ «Управлением образования» и администрации школы выявляются профессиональные затруднения педагога (приложение №3).

5.4. Администрацией школы по итогам выявления профессиональных дефицитов разрабатывается план мероприятий по непрерывному профессиональному развитию

педагогов и согласовывается с МКУ «Управление образования» НМР РТ (приложение №4).

## **VI. Формы муниципальной (внутришкольной) системы повышения квалификации педагогических работников ОО**

5.1. Муниципальная (внутришкольная) система повышения квалификации учителей организуется в следующих формах:

- коллективные (деятельность РМО, ШМО тематические педсоветы, семинары-практикумы, методические недели и месячники, участие в профессиональных конкурсах, работа в творческих группах, реализация муниципальных проектов по наставничеству, «Школа молодого учителя», работа со школами с низкими показателями качества (сетевое взаимодействие), реализаций проектов в он-лайте, участие в образовательных платформах, Форумах, Фестивалях и. другое));
- индивидуальные (наставничество, сетевое взаимодействие, методическая консультация, самообразование, реализация муниципальных проектов и др.).
- через систему ГИС «Электронного образования» Республики Татарстан не реже 1 раза в 3 года на бюджетной основе.

## **VII. Отчётность об участии в реализации ИОМ**

6.1. Результаты работы во временных творческих группах, педагогических советах (РМО, ШМО и других методических мероприятиях предоставляются в виде презентационных материалов, а так же письменно о проделанной работе (план работы, материалы заседаний, публикации, аналитические отчеты, реферирование литературы, методические материалы и др.).

6.2. По итогам прохождения ПК в системе ГИС «Электронного образования» педагог проходит посткурсовой мониторинг и получает электронный сертификат или удостоверение, подтверждающий документ.

## **VIII. Порядок внесения изменений в положение**

8.1. Изменения в данное Положение вносятся с поступлением новых нормативных документов или с изменением условий образовательной деятельности и по объективным причинам.

8.2. Изменения рассматриваются и принимаются на заседании Совета МКУ «Управление образования» и утверждаются начальником МКУ «Управление образования» НМР РТ.

ПЛАН  
повышения квалификации и профессиональной переподготовки  
(за счет бюджетных средств)  
на 20\_\_ год  
(формируется ежегодно)

№ п/п	Ф.И.О.	Должность	Программа повышения квалификации (профессиональной переподготовки)

**Перспективный план прохождения аттестации педагогов**

№/н	ФИО	Дата аттестации	Год, месяц предстоящей аттестации
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			











	устанавливать атмосферу сотрудничества с обучающимися, умения вести с ними диалог.								
	Использует методы побуждающие самостоятельно рассуждать.								
	Имения включать новый материал в систему уже освоенных знаний обучающихся.								
	Умения организовать учащихся на поиск дополнительной информации, необходимой для решения учебной задачи.								
	Педагог может точно сформулировать критерии, на основе которых он оценивает обучающихся.								
	Педагог показывает обучающимся, на основе каких критериев производится оценка их ответов.								
	Педагог умеет сочетать методы педагогического оценивания, взаимооценки и самооценки обучающихся.								
	Педагог использует методы, способствующие формированию навыков самооценки учебной деятельности обучающихся.								
Итого									
Сумма									





**Карта профессиональных затруднений педагога**

№/н	Выявленное затруднение педагога образовательной деятельности	Профессиональная компетентность, недостаточно проявляющегося у педагога	Деятельность по преодолению затруднений у педагога	Сроки	Результат (по итогам контроля)

**План мероприятий по организации непрерывного профессионального развития педагогов**

№/н	Мероприятие	Сроки исполнения	Ответственный	Результат