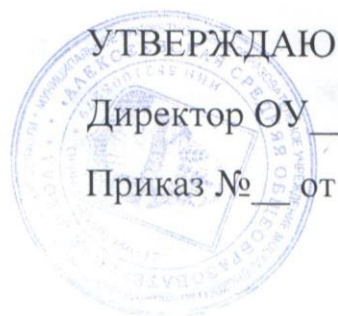


ПРИНЯТО

Педагогический совет

Протокол № 11 от «15» август 2019 г.



Приказ № от 2019

Положение о разработке и реализации индивидуальных программ профессионального развития педагогов в МБОУ «Алексеевская СОШ»

1. Общие положения.

1.1. 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).

1.2. Основные понятия:

Индивидуальная программа профессионального развития педагогов (далее – ИППРП) – локальный и индивидуальный нормативный документ, является средством организации непрерывного профессионального развития педагога, способом формирования собственной образовательной траектории.

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, 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.

1.3. ИППРП составляется педагогом на срок от одного года до трех лет на основе индикативного подхода.

1. Цель, задачи и функции ИППРП

2.1. Цель ИППРП - конструирование образовательного маршрута с учетом индивидуального уровня компетентности, профессиональных потребностей, возможности выбора форм и сроков его реализации.

2.2. Задачи ИППРП:

- комплексное обновление знаний педагогов в области профессиональной деятельности;
- совершенствование педагогического мастерства (овладение новыми формами, методами и приемами обучения и воспитания, изучение и внедрение в практику передового педагогического опыта);
- формирование психологической и профессиональной готовности педагога к работе в режиме постоянного саморазвития.

2.3. Функции ИППРП:

- нормативная: является документом, обязательным для выполнения в полном объеме;
- целеполагания: определяет цели и задачи деятельности педагога по повышению квалификации с учетом профстандарта «Педагог» и имеющихся профессиональных дефицитов;
- процессуальная: определяет логическую последовательность разработки и реализации индивидуального маршрута, организационные формы и методы, средства и условия профессионального развития педагога;
- оценочная: выявляет степень прохождения педагогом индивидуального маршрута и является основой его рефлексивной деятельности по развитию профессиональной компетентности.

3. Порядок разработки, утверждения и реализации ИППР:

3.1. Планирование профессионального развития педагогов образовательной организации включает последовательное выполнение следующих шагов:

- На основании оценки (самооценки) педагогом (самооценка (оценка) осуществляется на основе локального нормативного акта «Положение о единой модели самооценки (оценки) деятельности педагога МБОУ «Алексеевская СОШ») определяются

цель программы в соответствии с имеющимися проблемами, выбираются индикаторы роста на следующий учебный год и составляется план действий (дорожная карта) по достижению индикаторов индивидуальной программы развития по каждому из 7 направлений модели оценки (Приложение 1). Каждому направлению, ожидаемому результату и мероприятию присваивается очередной порядковый номер.

- По результатам составления ИППРП руководитель учреждения проводит собеседования индивидуально с каждым педагогом по утверждённому графику (Приложение 2).

- Проходя первичное и вторичное собеседования, педагог корректирует свою программу в соответствии с целями собеседований.

- Через две недели после прохождения курсов повышения квалификации вносятся изменения в ИППРП в лист корректировки (Приложение 3)

- Каждую четверть педагоги сдают отчёт о выполнении своих программ развития (Приложение 4).

4. Порядок утверждения ИППР:

4.1. ИППРП оформляется в электронном варианте (Приложение 5).

4.2. ИППРП рассматривается на заседаниях школьных методических объединений учителей МБОУ «Алексеевская СОШ» и утверждается на Методическом совете школы по представлению руководителя ШМО.

4.4. На основе самоанализа педагога Методический совет принимает решение об итогах реализации ИППРП: план реализован успешно; удовлетворительно, не реализован (Критерии оценки результатов реализации ИППРП - см. Приложение 6)

Приложение 1

Направление	Ожидаемый результат	Мероприятие	Сроки/периодичность	Отметка о выполнении
1....				
2...				

Приложение 2

Порядок проведения собеседования

Первичное собеседование проводится руководителем по вопросам в конце учебного года после сдачи годового отчета по реализации ИППР и проведённой самооценки (оценки) деятельности за год с целью выявления причин расхождений самооценки

педагога и оценки руководителя если таковы имеются, причин завышения или занижения планируемого результата, помощи в определении индикаторов роста на следующий период, в выборе конкретных действенных мероприятий по их достижению.

Первичное собеседование с педагогом по итогам реализации ИППР в конце учебного года и старту новой ИППРП:

1. По результатам самооценки (оценки) деятельности педагога по итогам учебного года:

1.1. Совпала ли оценка руководителя с вашей самооценкой? (в случае - да-похвалить и переходить к вопросу № 2.1).

1.2. По каким пунктам не произошло совпадение и почему? (происходит выяснение причин несовпадения).

2. По выполнению планируемых результатов:

2.1. Все ли планируемые результаты достигнуты? (в случае утвердительного ответа перейти к вопросу № 2.3).

2.2. Какие планируемые результаты не достигнуты? Что помешало получить запланированный результат?

2.3. Получились ли какие-то показатели выше, чем планировалось? Если да, то за счёт чего это повышение произошло?

2.4. Довольны ли результатами своей работы по итогам реализации ИППР и результатами своей образовательной деятельности? (в случае отрицательного ответа объяснить причину недовольства).

2.5. Что планируете изменить в своей педагогической деятельности и почему?

3. По планируемым результатам на следующий учебный год:

3.1. Какие индикаторы роста выбрали на следующий учебный год? Почему?

3.2. Какие мероприятия планируете в следующем учебном году для достижения этих индикаторов?

4. По выявленным затруднениям:

4.1. У вас были выявлены затруднения (конкретно назвать) при посещении уроков. Как вы планируете снимать эти затруднения?

4.2. У вас были выявлены затруднения (конкретно назвать) при проведении предметных диагностик. Как вы планируете снимать эти затруднения?

4.3. У вас были выявлены затруднения (конкретно назвать) при диагностировании профессиональных компетентностей, трудовых функций. Как вы планируете снимать эти затруднения?

4.4. Какие были выявлены затруднения при мониторинговых исследованиях образовательных достижений учащихся и ГИА по вашим предметам? Как планируете данные затруднения снимать?

4.5. Необходимо ли запланировать дополнительные курсы повышения квалификации за счёт внебюджетных средств? Какие другие формы обучения планируете? Чему отдадите предпочтение в информальном образовании и самообразовании?

5. По лучшим практикам:

5.1. Какие лучшие практики, наработанные в данном учебном году или

усовершенствованные вами, можете предложить для передачи опыта коллегам своей школы в следующем учебном году при проведении

5.1.1. открытых уроков;

5.1.2. мастер-классов;

5.1.3. модерационных семинаров;

5.1.4. педсоветов.

5.2. Есть ли желание распространить опыт своей работы на уровне муниципалитета?

6. По предложениям в программу перевода школы в эффективный режим развития:

6.1. Какие ваши предложения по включению в программу перевода школы в эффективный режим развития мероприятий или тем обучающих семинаров?

6.2. Какие предложения по плану работы триад на следующий учебный год?

Вторичное собеседование проводится в конце августа - начала сентября после разработки ИППРП с целью корректировки, согласования по общим направлениям работы и уточнения роли данного педагога в программе перевода школы в эффективный режим развития, предложений по модернизации.

Вторичное собеседование с педагогом после написания ИППР (конец августа - начало сентября).

1. Почему выбраны данные индикаторы роста? Соответствуют ли ваши индикаторы роста выявленным проблемам?

2. Почему вы считаете, что данные мероприятия будут способствовать достижению ваших ожидаемых результатов?

3. Планируете ли повышать своё формальное образование? Как видите свою роль в неформальном образовании? Есть ли предложения по изменению состава триад?

4. Чему хотите отдать предпочтение в неформальном образовании в следующем учебном году и почему?

5. Как учли рекомендации с курсов повышения квалификации в своей программе?

6. По какой теме вы будете в следующем году наставником педагога... для повышения его профессионального мастерства?

7. Как будете передавать практику своей работы в следующем учебном году?

8. В какой роли видите себя в системе методической работы школы? Муниципалитета?

(От руководителя поступают предложения по улучшению ИППРП).

Промежуточное собеседование проводится после курсов повышения квалификации в течение одной недели с педагогом с использованием рабочей тетради курсов повышения квалификации по вопросам, которые помогают управлять корректировкой ИППР педагога, нацеливают педагога на работу в межкурсовый период по развитию профессиональной компетентности и применению практик, которым обучили в ИРОО.

Промежуточное собеседование проводится на следующей неделе после прибытия педагога с курсов повышения квалификации с использованием рабочей тетради по вопросам:

1. Какие предметные затруднения выявлены на курсах повышения Квалификации?.
2. Какие затруднения выявлены при определении освоения трудовых функций, профессиональных компетентностей ДПП?
3. Что из освоенного на курсах вы будете внедрять в практику работы и почему?

Педагог проводит корректировку ИППРП в листе корректировки в течение одной недели и сдаёт на утверждение руководителю.

Приложение 3

Лист корректировки ИППРП

Дата	№п/п	Пункты ИППРП	Мероприятия	Сроки	Отметка о выполнении

Приложение 4

Отчёт по реализации ИППРП за 2019-2020 учебный год.

Ф И О _____

Должность _____

Четверть _____

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

Дата сдачи отчёта ____

Рассмотрен

на заседании ШМО

Протокол № _____

от «____» _____ 20__ г.

Утвержден

Методическим советом

Протокол № _____

от «____» _____ 20__ г.

**Индивидуальная программа
профессионального развития педагога МБОУ
«Алексеевская СОШ» на 2019-2020 учебный год**

Критерии оценки результатов реализации ИППР педагогов

№ п/п	Показатели	Критерии	Комментарии
1.	% преодоленных дефицитов	- удовлетворительно - хорошо - отлично	50% 60-70% 100%
2.	Мероприятия по преодолению дефицитов выполнены	- частично - полностью	
3.	Наличие позитивных изменений в результатах деятельности педагога:	- образовательные достижения учащихся	рост (стабильность) качества знаний (по итогам четверти, контр.срезам, мониторинга), результативность участия в олимпиадах и конкурсах и пр.
		- презентация (обобщение) педагогического опыта	рост активности участия педагога в методической работе кафедры, гимназии, МО учителей города
4.	ВЫВОД План реализован:	- успешно	% преодоленных дефицитов – 100% Мероприятия по преодолению дефицитов выполнены полностью Наличие позитивных изменений в результатах деятельности педагога (оба показателя с приоритетом качества знаний)
		- удовлетворительно	% преодоленных дефицитов – 50 - 70% Мероприятия по преодолению дефицитов выполнены частично Наличие позитивных изменений в результатах деятельности педагога
		- не реализован	% преодоленных дефицитов – до 50% Отсутствует эффективность реализации ИППР