

Положение о непрерывном профессиональном развитии педагогов общеобразовательных организаций Кыргызской Республики

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о непрерывном профессиональном развитии педагогов общеобразовательных организаций Кыргызской Республики (далее - Положение) определяет основные подходы, модели и формы непрерывного профессионального развития педагогов в Кыргызской Республике в его структурном и содержательном аспектах в соответствии с новыми запросами к системе образования.

1.2. Основой для выстраивания моделей непрерывного профессионального развития являются профессиональные стандарты педагогов и требования Государственного стандарта общего школьного образования КР.

1.3. Настоящее Положение разработано в соответствии с - Законом «Об образовании»; - Законом «О статусе учителя»; - Стратегией развития образования в Кыргызской Республике на 2012- 2020гг. - Типовым положением об инновационной общеобразовательной школе КР; - Положением о школьном методическом объединении; - Положением о наставничестве; - Постановлением Правительства КР № 133 от 18 марта 2016 г.; Приказом МОН КР № 503/1 от 21 апреля 2016 г.); Постановлением Правительства КР № 499 от 21 сентября 2016 г. о создании РИПК и ППР при МОН КР.

1.4. При разработке данного документа также учтены положения следующих международных документов:

- Обучение в течение всей жизни. Политики и стратегии. (ЮНЕСКО, Доклад Института обучения в течение всей жизни, 2014 г.) ; - Обучение в течение всей жизни для взрослых. (Доклад Организации по экономическому сотрудничеству и развитию, 2013 г .) ; - Декларация Всемирного образовательного форума ЮНЕСКО (2015). 1

II. Обоснование и определение непрерывного профессионального развития 2.1. Под непрерывным профессиональным развитием (далее НПР) понимается последовательный процесс становления и профессионального роста педагога от момента выбора профессии до завершения профессиональной карьеры, осуществляемый через педагогическое образование, постоянное последующее повышение квалификации, а также реализацию индивидуальных образовательных траекторий конкретной личностью с целью удовлетворения её образовательных потребностей. 2.2. Необходимость непрерывности профессионального развития педагогов обусловлена рядом факторов, а именно: - динамизмом мирового и общественного развития, развитием информационного общества, актуализацией необходимости обучения в течение всей жизни; - принятием глобальным образовательным сообществом, включая Кыргызстан, четвертой Цели устойчивого развития «Обеспечение инклюзивного и справедливого качественного образования и создание возможностей для обучения на протяжении всей жизни для всех» и признание важной роли педагогов и их педагогической практики для организации эффективного обучения на всех уровнях образования для ее достижения; - принятием нового Государственного образовательного стандарта общего школьного образования, закрепляющего компетентностные результаты образования и необходимость формирования готовности личности к гражданской и профессиональной деятельности, обеспечивающей личное и общественное благополучие в многообразном меняющемся мире, переход к личностно-ориентированному образованию. 2.3. НПР предполагает развитие профессионализма и личностное развитие педагога в деятельностном (знания,

умения, навыки и способы осуществления педагогической деятельности), коммуникативном (знания, умения, навыки и способы осуществления педагогической общения) и личностном (потребность в саморазвитии, знания, умения, навыки самосовершенствования) аспектах. ♦ ,

III. Цели и задачи непрерывного профессионального развития ш 3.1. Непрерывное профессиональное развитие педагогов общеобразовательных организаций основано на ключевых требованиях современного подхода к обучению на протяжении всей жизни и является обязательным условием достижения качества школьного образования. 3.2. Цель НПП - личностно-профессиональное развитие педагога в постоянно меняющихся экономических, социальных, профессиональных условиях деятельности, обеспечивающее его конкурентоспособность и соответствие требованиям современной системы образования. 3.3. Основной задачей НПП является создание условий для непрерывного личностно-профессионального развития педагогов в соответствии с современными вызовами общества, потребностями педагога и школы через: - организацию системы многоуровневой поддержки профессионального развития педагога; . - создание возможностей для выбора модели профессионального развития и формирования индивидуальной программы профессионального роста, независимо от опыта профессиональной деятельности; ресурсное обеспечение, включающие соответствующие информационные и коммуникативные ресурсы; - создание системы мотивации и стимулирования профессионального развития.

IV. Организация системы многоуровневой поддержки профессионального развития педагога 4.1. Система непрерывного профессионального развития — это динамично развивающаяся система, отвечающая современным вызовам общества и потребностям современного педагога и школы, которую отличает открытость, многоуровневость, гибкость, разнообразие и доступность во времени и пространстве. 4.2. Непрерывное профессиональное развитие осуществляется через профессиональное педагогическое образование, введение в профессию, повышение квалификации и совершенствование профессионализма на рабочем месте. 4.3. Основу педагогического образования составляет профессиональное образование, реализуемое на базе средне-специальных и высших учебных заведений. Основная задача, выполняемая такими учреждениями - подготовка кадров для системы образования. 4.4. Введение в профессию определяется как программа поддержки и обеспечения возможностей для обучения, необходимых для консолидации и углубления знаний и навыков, универсальных и профессиональных компетенций, освоенных в процессе профессиональной подготовки молодыми специалистами, пришедшими в общеобразовательную организацию. 4.4.1. Программа введения в профессию разрабатывается наставником совместно с молодым специалистом в виде индивидуального плана развития молодого специалиста на три года в течение трех первых месяцев работы, после закрепления наставника приказом директора школы (согласно «Положению о наставничестве»). 4.4.2. Утверждается приказом директора школы. 4.4.3. Является обязательной частью программы профессионального развития педагогов общеобразовательной организации и плана развития общеобразовательной организации. 3- 4.5. Повышение квалификации - это углубление, систематизация, обновление профессиональных знаний, развитие практических умений, навыков и ^ компетенций, в связи с повышением требований к уровню квалификации и необходимостью освоения новых способов решения профессиональных задач. 4.5.1 Повышение квалификации осуществляется через курсы повышения квалификации, реализуемые РИНК и ГППР при МОН КР, областными институтами образования и областными методическими центрами,

а также вузами и другими государственными и негосударственными, а также международными провайдерами услуг по повышению квалификации, имеющими лицензию на данный вид деятельности на основе программ, утвержденных уполномоченным органом в качестве программ дополнительного профессионального образования.

4.5.1. Программы повышения квалификации состоят из инвариантной и вариативной части: инвариант обеспечивает реализацию государственного заказа к системе повышения квалификации, вариативная часть - гибкость и ориентацию на потребности педагогов.

4.5.2. Повышение квалификации по инвариантной части осуществляется РИПК и 1 ТПР, областными институтами образования и методическими центрами, а также другими государственными провайдерами услуг по повышению квалификации в объеме не менее 72 часов.

4.5.3. Вариативные модули в объеме 24 и более часов могут быть реализованы как государственными, так и негосударственными и международными провайдерами услуг по повышению квалификации (вузами, международными организациями, образовательными организациями и т.д.) на договорной основе или за счет внешнего финансирования (спонсоры, доноры).

4.5.4. Вариативная часть может быть реализована в дистанционной форме (онлайн курсы и др.), при этом дистанционная программа также должна быть утверждена уполномоченным органом образования в качестве программы дополнительного профессионального образования.

4.5.5. Общий объем часов повышения квалификации (инвариантная и вариативная части) суммируется в рамках накопительной системы и должен составить не менее 72 часов в течение пяти лет.

4.5.6. Суммарный объем часов повышения квалификации по инвариантным и вариативным компонентам повышения квалификации за пять лет, подтвержденный сертификатами, учитывается при .оценке деятельности педагога (аттестации) и может в дальнейшем засчитываться как практический курс в рамках практико-ориентированной магистерской программы по накопительной системе кредитов.

4.5.1 Система НПР предоставляет каждому педагогу институциональную возможность формировать индивидуальную образовательную траекторию и получать ту профессиональную подготовку, которая требуется ему для дальнейшего профессионального, карьерного и личностного роста.

5.2 НПР - многоплановый процесс, который предполагает наличие разнообразных форм обучающей, исследовательской, рефлексивной деятельности, сочетание опыта практической работы и образования включает личное и профессиональное развитие педагога и предполагает, что педагог постоянно анализирует собственную практику/свою профессиональную деятельность, осуществляет педагогическую рефлексию в партнёрстве с коллегами, улучшает качество своей профессиональной работы.

5.3 Для реализации непрерывного профессионального развития кроме формальных программ профессионального повышения квалификации используются модели неформального и информального профессионального развития: - модели наставничества и менторинга — консультирование и методическое сопровождение на рабочем месте, осуществляемое более опытными коллегами или экспертами; - модель обучающейся организации, в основе которой лежит сотрудничество и корпоративное обучение педагогов школы, реализуемое через исследовательскую, проектную и методическую работу педагогов образовательной организации; - модель сетевого взаимодействия, когда профессиональное развитие происходит на поли-институциональной основе, т.е. через взаимодействие нескольких школ, в том числе инновационных, Рай\ГорОО, а также институтов повышения квалификации, вузов и др. образовательных организаций - интерактивное профессиональное развитие, предполагающее формирование сообществ профессионалов-педагогов на основе взаимодействия посредством сети Интернет, обменивающихся практическими знаниями в

ситуации реального сотрудничества, совместно решающих общие проблемы и развивающие свои компетенции; - дистанционные модели повышения квалификации; - краткосрочные семинары, тренинги, конференции, проводимые вне общеобразовательной организации, в том числе за рубежом; - различные формы самообразования и саморазвития, направленные на реализацию потребностей и интересов учителя.

5 Модели неформального профессионального развития

5.4 Модели НПП отражают различные формы взаимодействия участников образовательного процесса и могут быть использованы в различных комбинациях для формирования индивидуальной траектории профессионального развития.

VI. Индивидуальный план профессионального развития педагога

6.1 Основой для формирования индивидуальной траектории и плана непрерывного профессионального развития и являются • профессиональные стандарты педагога; • результаты самооценки и оценки педагогической деятельности (аттестации) педагога; • программа развития образовательной организации; • индивидуальные интересы и потребности в обучении педагога.

6.2 Индивидуальный план НПП составляется педагогом на пять лет (с -возможностью внесения ежегодных корректировок), рассматривается на заседании школьного методического объединения и утверждается заместителем директора по УВР.

6.3 Индивидуальный план содержит информацию о педагоге (ФИО, образование, педагогический стаж работы, место работы, должность), план профессионального развития в виде таблицы с указанием названия программы или модуля, формы обучения (очная, дистантная, по месту работы и т.д.), объемы часов, названия организации, сроков и отметки о выполнении.

6.4 Выполнение индивидуального плана НПП подтверждается сертификатами или предоставлением результата\продукта обучения в виде публикации, проекта, отчета.

6.5 Индивидуальный план НПП и результаты его выполнения являются обязательной частью портфолио педагога или руководителя.

6.6 Объем часов профессионального развития учитывается при оценке профессиональной деятельности педагога (аттестации) и распределении стимулирующих фондов.

6.7 Примерное распределение часов на профессиональное развитие в течение пяти лет представлено в таблице ниже.