

**Комитет образования Администрации
Усть-Ишимского муниципального района
Омской области**

ПРИКАЗ

27.06.2020 г.

с. Усть-Ишим

№ 121

**Об утверждении Положения о непрерывном профессиональном
развитии педагогических работников
Усть-Ишимского муниципального района (редакция №2)**

В целях создания условий для повышения качества образования путём формирования системы непрерывного профессионального развития педагогических работников, в целях реализации муниципального проекта «Управление реализацией индивидуальных программ профессионального развития педагогов», обновления нормативно-правовой базы в каждой образовательной организации Усть-Ишимского муниципального района, в соответствии с Приказом Комитета образования Администрации Усть-Ишимского муниципального района Омской области № от 24.07.2020 г. «Об утверждении Положения о муниципальной методической службе».

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Положение о непрерывном профессиональном развитии педагогических работников Усть-Ишимского муниципального района изложить в новой редакции согласно приложению к настоящему приказу (приложение 1).
2. Довести данный приказ до сведения всех руководителей ОО Усть-Ишимского муниципального района. Разместить приказ вместе с приложением на информационном ресурсе системы образования Усть-Ишимского муниципального района (<http://ustishimbrazovanie.ru/>).
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Председатель Комитета образования
Администрации Усть-Ишимского
муниципального района



Моржевилова Т.В.

ПОЛОЖЕНИЕ
о непрерывном профессиональном развитии педагогических работников Усть-Ишимского муниципального района (редакция 2)

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» (далее Федеральный закон);

- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 13.07.2015);

- Федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования, утверждённый Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 06.10.2009 № 373 (в ред. Приказов Министерства образования и науки Российской Федерации от 26.11.2010 N 1241, от 22.09.2011 N 2357, от 18.12.2012 N 1060, от 29.12.2014 N 1643, от 18.05.2015 № 507, от 31.12.2015 №1576);

- Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования, утверждённый приказом Министерства образования РФ № 1897 от 17.12.2010 (в ред. Приказов Минобрнауки России от 29.12.2014 N 1644, 31.12.2015 № 1577);

- Приказ Министерства труда Российской Федерации от 18.10.2013 N 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. N 1115н);

- Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (Минздравсоцразвития России) от 26.08.2010 г. N 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;

- Приказ Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 г. N 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

- Регламент работы Аттестационной комиссии Омской области по аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в целях установления квалификационной категории (Утверждён протоколом заседания Аттестационной комиссии Омской области от 26 июня 2014

года № 6);

- Приказ Министерства образования и науки РФ от 26.07.2017 № 703 «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») Министерства образования и науки Российской Федерации по формированию и введению национальной системы учительского роста»;

- Распоряжение Министерства образования Омской области от 13.11.2017 г. № 3663 «Об утверждении плана мероприятий по подготовке к введению национальной системы учительского роста в Омской области на 2017 - 2020 годы»;

- Стратегия профессионального развития, профессиональной помощи и поддержки педагогических работников Омской области на период до 2024 года, утвержденная распоряжением Министерства образования Омской области от 18.06.2020 г. №1584;

1.2. Профессиональное развитие педагогических работников носит непрерывный характер и осуществляется в целях повышения уровня компетентности педагога, совершенствования профессионального мастерства в соответствии с требованиями ФГОС, НСУР, профессионального стандарта «Педагог».

1.3. Профессиональная компетентность педагогических работников является важнейшим фактором, влияющим на качество образовательных услуг и эффективность работы.

1.4. Непрерывное образование обеспечивает развитие педагогического работника, его интеллектуальных, нравственных и профессиональных качеств при условии осознания им своей общественной значимости, высокой личной ответственности, познавательной активности, постоянного объективного самоанализа и систематической работы по самоусовершенствованию.

1.5. Положение определяет цель, задачи, принципы, направления и формы организации непрерывного профессионального развития педагогических работников системы образования Усть-Ишимского муниципального района.

2. Основные понятия

2.1. Образование - целенаправленный процесс профессионального развития человека, удовлетворения его образовательных потребностей и интересов.

2.2. Квалификация - уровень знаний, умений, навыков и компетенции, характеризующий подготовленность к выполнению определенного вида профессиональной деятельности.

2.3. Непрерывное профессиональное развитие - интеграция формального, неформального и информального образования

2.4. Формальное образование - образование, которое имеет обязательный характер и осуществляется в специальных учебных учреждениях.

2.5. Неформальное образование - имеет целью компенсировать недостатки и противоречия формального образования, удовлетворять насущные образовательные, методические потребности и интересы.

2.6. Информальное образование - образование, в котором ведущая роль принадлежит педагогам и руководителям, проявляющим собственную активность.

3. Информация о сложившихся в системе образования Усть-Ишимского муниципального района условиях профессионального развития, профессиональной помощи и поддержки педагогических работников.

3.1 В Омской области принята Региональная модель оценки предметных компетентностей педагогических работников образовательных организаций Омской области, в том числе педагогических работников общеобразовательных организаций, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, показавших низкие образовательные результаты. Однако в системе образования Усть-Ишимского муниципального района не сложилась система оценки профессиональных компетентностей педагогических работников.

Необходимо формирование механизмов обеспечения объективности муниципальных оценочных процедур, в том числе оценки компетенций педагогических работников.

В муниципальном районе при реализации проекта «Управление реализацией индивидуальной программы профессионального развития педагогов», сложилась практика реализации индивидуальных программ профессионального развития педагогов, однако отсутствует повсеместная ориентация на профессиональные дефициты педагогов.

3.2 Развитие кадрового потенциала в образовательных организациях Усть-Ишимского района обеспечено рядом мероприятий: ежегодные конкурсы для учителей, поддержка муниципальных ассоциаций учителей-предметников, муниципальной лаборатории молодых педагогов, развитие системы морального и материального стимулирования педагогических работников. Вместе с тем, серьезной проблемой в системе образования Усть-Ишимского муниципального района остается задача закрепления кадров в образовательных организациях. Кроме того, доля педагогов, не имеющих базового образования по преподаваемому предмету, составляет 12 % от общего количества педагогических работников муниципального района, доля педагогов пенсионного возраста – 24 %, доля молодых педагогов – 25 %. Доля аттестованных педагогов на первую, высшую квалификационную категорию, составляет 58 %.

Реализация данного положения предполагает учет сложившегося опыта профессиональной поддержки педагогических работников Усть-Ишимского муниципального района и преобразование существующей ситуации, что в целом позволит обеспечить перезагрузку процессов профессионального развития педагогических работников муниципалитета.

4. Цели, задачи, принципы

4.1. Целью организации непрерывного профессионального развития педагогов является выявление кадровых потребностей и профессиональных дефицитов педагогических работников в образовательных организациях Усть-Ишимского муниципального района для обеспечения роста профессиональных компетентностей, соответствующих современным требованиям и регулирования процессов непрерывного профессионального развития педагогов.

4.2. Задачи:

- формирование мотивации педагогов на развитие профессиональной компетентности;
- обеспечение индивидуализации и адресности процесса профессионального развития педагогических работников;
- создание образовательной среды, предоставляющей широкий спектр возможностей для непрерывного профессионального развития педагогов;
- развитие профессионального потенциала педагогических работников образовательных организаций.

4.3. Принципы непрерывного образования:

- системность – создание устойчивых связей между компонентами системы управления непрерывным профессиональным развитием педагогов;
- непрерывность – обеспечение возможности формального, неформального и информального образования;
- открытость – информирование о состоянии и задачах непрерывного профессионального развития педагогических работников;
- регламентированность – обеспечение нормативными документами механизмов профессионального развития педагогических работников
- персонализация – возможность получения педагогическими работниками профессиональной помощи и поддержки с учетом конкретных затруднений.

Непрерывное профессиональное развитие педагогических работников муниципальной системы образования осуществляется на основе интеграции формального, неформального и информального образования на всех уровнях профессионального взаимодействия.

5. Организация формального образования

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

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

1.3. Обучение по освоению дополнительных профессиональных программ по профилю педагогической деятельности педагог может проходить в БОУ ДПО «ИРООО» в рамках заключенного соглашения, а также в иных организациях, осуществляющих данную деятельность.

1.4. Дополнительная профессиональная программа может реализовываться единовременно, поэтапно (посредством освоения отдельных учебных предметов, курсов, дисциплин, модулей), с отрывом от работы, без отрыва от работы, с частичным отрывом от работы, с использованием дистанционных образовательных технологий, полностью или частично в форме стажировки, с применением сетевой

формы реализации образовательных программ, электронного обучения.

1.5. Формы обучения и сроки освоения дополнительных профессиональных программ определяются образовательной программой и (или) договором об образовании.

1.6. К освоению дополнительных профессиональных программ допускаются лица, имеющие среднее профессиональное и (или) высшее образование, лица, получающие среднее профессиональное и (или) высшее образование.

1.7. Лицам, освоившим соответствующую дополнительную профессиональную программу и успешно прошедшим итоговую аттестацию, выдаются удостоверение о повышении квалификации и (или) диплом о профессиональной переподготовке установленного образца. Копия документа помещается в личное дело работника.

1.8. Темы дополнительных профессиональных программ определяются педагогом совместно с администрацией образовательной организацией на основе имеющихся педагогических затруднений, выявленных профессиональных намерений педагогического работника, определённых для него работодателем профессиональных задач.

1.9. Список педагогических работников, планирующих обучение, определяется администрацией Учреждения на основе перспективного плана ПК и ПП (повышения квалификации, профессиональной переподготовки).

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

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

1.12. Прохождение обучения должно завершаться разработкой индивидуальной программы профессионального развития (далее - ИППР) педагога (**Приложение №1**).

1.13. По окончании профессионального обучения педагога администрацией организуется проведение собеседования, в удобное для обеих сторон время в течение первой недели.

1.14. В результате собеседования определяются задачи профессионального развития в межкурсовый период. Мероприятия в соответствии с задачами вносятся в программу профессионального развития педагога по повышению качества образовательной деятельности в соответствии с программой перевода образовательной организации в эффективный режим развития (ИППР). Устанавливаются сроки демонстрации изменений в организации образовательной деятельности.

1.15. Организацию деятельности по обеспечению прохождения педагогическими работниками повышения квалификации и профессиональной

переподготовки осуществляет муниципальное казённое учреждение «Информационно-методический центр в сфере образования» (далее- МКУ «ИМЦ в СО».)

2. Организация неформального образования

2.1. Неформальное образование на муниципальном уровне организовано на основе системно-деятельностного подхода, охватывает основные направления методической работы, включает индивидуальные, групповые и коллективные формы организации деятельности:

- ассоциации учителей-предметников, педагогов дошкольного и дополнительного образования, школьных библиотекарей, социальных педагогов, профориентаторов, заместителей директора по учебной и воспитательной работе;
- муниципальную проектную лабораторию молодых педагогов;
- стажировочные площадки, семинары, практикумы, проблемно-творческие группы, педагогические мастерские, консультации, мастер-классы, индивидуальные и групповые стажировки у носителей лучших учителей, реализация мероприятий программ наставничества и т.д.;
- внутрикорпоративное обучение на базе муниципальных консультационных центров;
- сетевое взаимодействие с использованием дистанционных форм (вебинары, ВКС, ресурсы образовательных порталов и др.)

2.2. В целях обеспечения персонифицированной адресной поддержки педагогическим коллективам и отдельным педагогам проводятся консалтинговые визиты в образовательные организации.

2.3. В соответствии с профессиональными потребностями руководящих и педагогических работников могут быть реализованы индивидуальные программы поддержки с использованием технологий тьюторства, коучинга, супервизии и др.

6.4. Для осуществления сопровождения профессиональной деятельности руководящих и педагогических работников могут быть привлечены педагоги, демонстрирующие лучшие образовательные практики, в т.ч. руководители ассоциаций, победители профессиональных конкурсов, «потенциальные» старшие и ведущие учителя и др.

6.5. Неформальное образование осуществляется в процессе методической работы в образовательной организации, через её основные направления:

Аналитическое:

- мониторинг проявления профессиональной компетентности педагогов не реже одного раза в четверть (**Приложение №2**);
- выявление затруднений при организации образовательной деятельности (**Приложение №3**);
- мониторинг по выполнению ИППР (изменений в профессиональном развитии) (**Приложение №1**).

Информационное:

- формирование банка педагогической информации о профессиональных затруднениях педагога;

- информирование о новых нормативных документах, обеспечивающих организацию и реализацию образовательной деятельности;
- информационная открытость о реализации плана методической работы.

Организационно-методическое:

- оказание адресной практической помощи педагогам по корректировке методической темы, ИППР и организация работы по ним на технологическом уровне (методика и технология педагогических исследований, обеспечивающих получение и анализ достоверного материала).
- организация участия в формах методической работы, направленной на развитие профессиональной компетентности педагогов (годовая команда, педагогические чтения, конференции, проекты, конкурсы и т.д.);
- организация индивидуальной консультационной работы для педагогов по вопросам организации образовательных отношений, решения профессиональных затруднений педагогов.

7. Осуществление неформального образования

7.1. Неформальное образование организовано через оценку (самооценку) деятельности педагога, разработку и реализацию ИППР.

7.2. Самообразование как форма профессионального развития в процессе неформального образования предполагает:

- самостоятельную деятельность педагога в рамках методической темы в течение 3 лет (изучение теории, применение в практике, представление результатов);
- самоанализ по результатам;
- презентация результатов педагогической деятельности, включение практик в «Банк успешных практик Усть-Ишимского муниципального района»;
- активное участие в деятельности профессиональных объединений, в том числе в сети Интернет;
- участие в конкурсах профессионального мастерства;
- подготовка публикаций;
- транслирование опыта, прежде всего в образовательной организации, а также на различных уровнях;
- реализация ИППР;
- выявление актуальных проблем педагога на новом этапе в изменившихся условиях.

8. Показатели эффективности

8.1. Для определения эффективности системы непрерывного профессионального развития педагогических работников Усть-Ишимского муниципального района используются следующие показатели:

8.1.1. По учету педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов:

- доля педагогов, прошедших оценку (самооценку) деятельности педагога, от общего количества педагогов;
- доля педагогов, имеющих дефициты по каждому направлению оценки

(самооценки) от общего количества педагогов.

8.1.2. По повышению профессионального мастерства педагогических работников:

- доля педагогов, реализующих ИППР, от общего количества педагогов;
- доля педагогов, прошедших КПК с учетом выявленных дефицитов, от общего количества педагогов;
- количество муниципальных стажировочных площадок;
- количество участников конкурсов профессионального мастерства.

8.1.3. По осуществлению методической поддержки молодых педагогов / по реализации системы наставничества:

- участие в проектах по поддержке молодых педагогов, реализуемых в муниципалитете;
- наличие мероприятий по поддержке молодых педагогов, реализуемых в образовательной организации;
- доля молодых педагогов, охваченных мероприятиями в рамках проектов по поддержке молодых педагогов, от общего числа молодых педагогов;
- наличие программ наставничества, реализуемых в образовательных организациях;
- доля педагогов, участвующих в программах наставничества, от общего числа педагогов;

8.1.4. По реализации сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов):

- доля педагогов, включенных в сетевые сообщества, от общего числа педагогов;
- количество компонентов внутришкольной методической модели, направленных на профессиональное сотрудничество;
- наличие методических материалов, размещённых в Банке успешных практик Усть-Ишимского муниципального района.

8.1.5. По выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях Усть-Ишимского муниципального района:

- обеспеченность образовательных организаций педагогическими кадрами от общего числа педагогических работников;
- доля аттестованных педагогов от общего числа педагогических работников;
- доля молодых педагогов от общего числа педагогических работников;
- доля педагогов пенсионного возраста от общего числа педагогических работников;
- доля педагогических работников, не имеющих базового образования по преподаваемому предмету, от общего числа педагогических работников.

9. Ожидаемые результаты

9.1. Реализация настоящего Положения предусматривает достижение следующих результатов:

- созданы условия принятия педагогическими работниками системы ценностей

современного образования: идеологии ФГОС, НСУР, профессионального стандарта «Педагог»;

- создана система методической работы, обеспечивающая непрерывность профессионального развития педагогов;
- сформирована готовность педагогов к непрерывному саморазвитию;
- созданы механизмы адресной методической помощи и профессиональной поддержки, направленной на коррекцию затруднений и освоение новых профессиональных компетентностей;
- повышение качества образования.

10. Управление непрерывным профессиональным развитием педагогов

10.1. На муниципальном уровне Комитет образования Администрации Усть-Ишимского муниципального района (далее-Комитет образования) осуществляет планирование деятельности по профессиональному развитию педагогов, координирует взаимодействие с муниципальной методической службой и образовательными учреждениями, принимает управленческие решения.

Координацию деятельности процесса непрерывного профессионального развития педагогов на основе соблюдения единых принципов и подходов осуществляет муниципальное казенное учреждение «Информационно-методический центр в сфере образования», в компетенции которого:

- организация профессионального сопровождения педагогических работников;
- формирование и ведение муниципальных баз данных о педагогических работниках (повышение квалификации и профессиональная переподготовка; профессиональные затруднения; достижения педагогических работников и др.);
- сопровождение подготовки к конкурсам профессионального мастерства;
- формирование и ведение банка успешных муниципальных практик;
- сопровождение подготовки педагогов к процедуре аттестации;

10.2. На уровне образовательной организации.

10.2.1. Администрация образовательной организации осуществляет внутришкольный контроль (мониторинг) эффективности педагогической деятельности (**Приложение №2**), координирует взаимодействие с муниципальным информационно - методическим центром и образовательными учреждениями системы дополнительного профессионального образования, принимает управленческие решения.

10.2.2. Администрацией составляется план для организации непрерывного профессионального развития педагогов:

- план мероприятий по организации непрерывного профессионального образования (**Приложение №4**);
- перспективный план ПК и ПП (**Приложение №5**);
- план прохождения аттестации педагогов (**Приложение №6**).

10.2.3. Заместитель директора по УВР организует методическую работу, координирует методическое сопровождение плана непрерывного профессионального

развития педагога, инновационных процессов в образовательных организациях, обобщает и распространяет лучшие практики, осуществляет контроль реализации планов профессионально развития педагогов.

11. Методы сбора и обработки информации.

11.1. Мониторинг по непрерывному профессиональному развитию педагогов Усть-Ишимского муниципального района (далее-Мониторинг) проводится с целью выявления профессиональных дефицитов, повышения управляемости процессами профессионального роста педагогических работников образовательных организаций Усть-Ишимского муниципального района, оказания своевременной качественной методической помощи педагогическим и руководящим работникам.

11.2. Мониторинг осуществляется на основе данных:

- стандартизированной формы сбора информации по непрерывному профессиональному развитию;
- форм оценки (самооценки) деятельности педагога общеобразовательной организации;
- анализа и оценки документации общеобразовательной организации с учетом разработанных критериев, в том числе полученной по запросу;
- экспертных наблюдений с использованием разработанного экспертного листа;
- официальной статистики;
- анализа открытых источников информации (официальные сайты ОО).

11.3. Используемые методы обработки информации, собранной в результате Мониторинга: сравнение, прогнозирование, наблюдение, метод измерений, анализ, ранжирование, собеседование, таблицы.

11.4. Процедура мониторинга предполагает ежегодное участие всех образовательных организаций в сроки, установленные, Приказом Комитета образования.

11.5. Ответственным за проведение мониторинга в соответствии с порядком мониторинга по непрерывному профессиональному развитию является МКУ «ИМЦ в СО».

12. Порядок внесения изменений в положение

12.2. Изменения в данное положение вносятся в связи с поступлением новых нормативных документов, необходимостью пересмотра положения в связи с изменением условий профессиональной деятельности и по иным объективным причинам.

12.3. Изменения рассматриваются на заседании районного методического совета, утверждаются приказом председателя Комитета образования.

Разработка индивидуальной программы профессионального саморазвития педагога

Рекомендации по разработке

Профессиональное саморазвитие педагога необходимо для успешной педагогической деятельности. Саморазвитие педагога стимулирует рост профессионализма, продуктивности педагогического труда, развитие творческой инициативы педагогов.

Индивидуальная программа профессионального саморазвития педагога:

- позволяет планировать собственную профессиональную деятельность с учетом собственных профессиональных интересов и в соответствии с программой развития образовательной организации на достаточно продолжительный период времени, равномерно распределив усилия, направленные на профессиональное развитие (самоменеджмент);
- ориентирует на развитие таких профессионально значимых умений, как рефлексия, самоанализ, проектирование, организованность;
- максимально приближает повседневную практическую деятельность к последующему прохождению процедуры аттестации.

В индивидуальную программу профессионального саморазвития педагога можно включить **разделы:**

- Изучение психолого-педагогической литературы.
- Разработка программно-методического обеспечения образовательного процесса.
- Освоение педагогических технологий; выстраивание собственной методической системы (отбор содержания, методов, форм, средств обучения).
- Выбор критериев и показателей результата образования, разработка диагностического инструментария.
- Участие в реализации программы развития образовательной организации.
- Формальное образование.
- Участие в работе творческих, экспериментальных групп; проведение индивидуальной исследовательской, экспериментальной работы.
- Обобщение собственного опыта педагогической деятельности (статьи, рекомендации, доклады, педагогическая мастерская, мастер-класс и т.д.)

Разработка индивидуальной программы профессионального саморазвития педагога включает **ряд этапов**, на которых педагогу предстоит проанализировать свою деятельность и построить программу собственного самообразования и саморазвития.

1-й этап - мотивационно-побудительный, который предусматривает создание определенного настроения на самостоятельную работу, анализ затруднений, постановку

проблемы, формулирование темы самообразования, изучение психологопедагогической и методической литературы по выбранной проблеме, планирование и прогнозирование результатов. На этом этапе необходимо примерное планирование этапов работы по разработке индивидуальной программы профессионального развития.

На данном этапе педагог анализирует уровень своей компетентности, деятельность в целом. Рефлексия помогает осознать свои затруднения, стимулирует возникновение желания исправлять положение дел, изменить что-то в себе, побуждает к самооценке своих особенностей, интересов, склонностей, способностей и т.д.

2-й этап - организационно-деятельностный, во время которого отрабатываются технологии и осуществляется практическая работа по выбранной теме самообразования, а именно: выбор темы по самообразованию, постановка цели, задач, установка сроков, поиск адресов передового педагогического опыта, изучение полученного банка данных по проблеме, прогнозирование результатов работы, проверка новых методов работы, постановка экспериментов. Практическая работа продолжает сопровождаться знакомством с практическим опытом других педагогов, учреждений, посещением курсов, участием в методической работе образовательного учреждения, подготовкой сообщений и методических материалов, изучением литературы и разработкой программы индивидуального профессионального развития. На этом этапе происходит и оформление методической системы педагога.

3-й этап - внедренческий, на котором педагог в процессе дальнейшей работы адаптирует освоенный практический опыт к конкретной практике с учетом типа образовательной организации, контингента обучающихся и т.д., преобразует собственный опыт, а также начинает распространять свои наработки.

4-й этап - рефлексивно-оценочный. На данном этапе происходит осознание и оценка педагогом собственных действий, результатов продвижения в саморазвитии.

Самооценка позволяет педагогу осознать свое продвижение, соотнести достигнутые результаты с ожидаемыми, вовремя заметить ошибки, по необходимости скорректировать программу действий.

5-й этап - обобщающий. Происходит подведение итогов, оформление результатов по теме, оформление портфолио. Педагог презентует материалы на заседаниях методических объединений, педагогических советов, распространяет свой опыт.

ПРОГРАММА индивидуального профессионального саморазвития педагога

на _____ - _____ гг.

ФИО педагога _____

(наименование образовательной организации)

Формальное образование:

ПП:

(наименование Дополнительной профессиональной программы ПП, год)

Курсы повышения квалификации (по новой специальности):

(наименование Дополнительной профессиональной программы повышения квалификации, год)

Тема самообразования:

Цель самообразования:

Этап реализации	Срок начала работы и окончания	Цели и задачи по теме самообразования (по каждому этапу)	Изучение передового опыта (ФИО, образовательная организация)	Творческое сотрудничество по теме самообразования	Список изучаемой литературы	Полученные результаты и эффекты
-----------------	--------------------------------	--	--	---	-----------------------------	---------------------------------

<p>2-й этап (организационно- деятельностный)</p>		<p><i>Выбор теоретического материала, практических методов; формирование научной основы будущей работы</i></p>		<p><i>Выступление с Докладом на предсовете</i></p>		
<p>1-й этап (мотивационно- побудительный)</p>		<p><i>Определение темы Постановка целей и задач</i></p>	<p><i>Знакомство с передовым педагогическим опытом, наработанным коллегами в городе, регионе, стране</i></p>	<p><i>Выступление с сообщением на МО, работа в творческих группах</i></p>	<p><i>Сбор библиографии по Данной теме</i></p>	

<p>3-й этап (внедренческий)</p>		<p>Адаптация теоретического материала к конкретной ситуации (классу, предмету); апробирование на практике выбранных методов; мониторинг, анкетирование.</p> <p>Создание собственных наработок в русле выбранной темы с опорой на теоретический материал, апробация</p>		<p>Выступление на городском МО, семинаре</p> <p>Выступление на региональной практической конференции</p>		
-------------------------------------	--	--	--	--	--	--

<p>4-й этап (рефлексивно-оценочный)</p>		<p><i>Соотнесение достигнутых результатов программы саморазвития с ожидаемыми.</i></p> <p><i>Коррекция, отслеживание результативности, рекомендации</i></p>		<p><i>Выступление на городской, республиканской конференциях, открытые уроки</i></p>		
<p>5-й этап (обобщающий)</p>		<p><i>Систематизация материала по теме, обобщение, оформление в виде творческой работы, рецензирование научным руководителем</i></p>		<p><i>Выступление на городской, окружной, региональной конференциях, открытые уроки, публикации в специализированных научно-методических журналах, мастер-классы для педагогов</i></p>		

Карта профессиональных затруднений педагога

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

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

№ п.п.	Мероприятие	Сроки исполнения	Ответственный	Результат

Перспективный план курсовой подготовки педагогов

№ п/п	ФИО	Должность	Год предполагаемого обучения		
			2021	2022	2023
1.					
2.					
3.					
4.					
5.					
6.					
7.					
8.					
9.					
10.					
11.					
12.					
13.					

Перспективный план прохождения аттестации педагогов

№	Ф.И.О.	Дата аттестации	Год, месяц предстоящей аттестации
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			
7.			
8.			
9.			
10.			
11.			
12.			
13.			
14.			
15.			