

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

ПРИКАЗ

27.09.2019г.

с. Усть-Ишим

№ 262/1

**Об утверждении Положения об управлении реализацией программы
индивидуального профессионального развития педагога в Усть-Ишимском
муниципальном районе Омской области**

В соответствии с профессиональным стандартом «Педагог», планом мероприятий муниципального проекта «Управление реализацией программы индивидуального профессионального развития педагогов», с учетом методических рекомендаций «Проектирование индивидуального плана профессионального развития педагога на основании результатов самоанализа и самооценки профессиональной деятельности», разработанными БОУ ДПО «ИРООО»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемое Положение об управлении реализацией программы индивидуального профессионального развития педагога в Усть-Ишимском муниципальном районе Омской области (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 возложить на Черкасову Марина Анатольевну, директора МКУ «ИМЦ в сфере образования».
- 4.

Председатель комитета образования



Моржевилова Т.В.

Приложение 1
К приказу Комитета образования
Администрации Усть-Ишимского
муниципального района
№ 262/1 от 27.09.2019

Положение об управлении реализацией программы индивидуального профессионального развития педагога в Омской области

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 руководителей и педагогов, работающих в образовательных организациях общего, профессионального и дополнительного

образования на территории Омской области, руководителей и специалистов муниципальных и региональных органов управления образованием, а также всех структур, связанных с обеспечением непрерывности профессионального развития педагогов.

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 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.

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 региональном, муниципальном, институциональном и субъектном уровнях 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 региональном, муниципальном, институциональном, субъектном уровнях
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 руководителей и педагогов по развитию профессиональных компетенций, актуальных для повышения качества образования

В ходе реализации регионального подпроекта Положение будет апробироваться с целью выращивания эффективной массовой практики.

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

- доля педагогов, разработавших индивидуальную программу профессионального развития;
- доля образовательных организаций, в которых разработано Положение о непрерывном профессиональном развитии педагогов;
- доля образовательных организаций, включивших наличие и реализацию индивидуальной программы профессионального развития во внутреннюю систему оценки качества (ВСОКО);
- доля муниципальных систем образования, включивших в муниципальную систему оценки качества (МСОКО) управление индивидуальной программой профессионального развития как объект оценки;
- количество рекомендаций, выработанных по результатам региональных мониторинговых визитов;
- доля образовательных организаций, внесших изменения в должностную инструкцию педагогов и руководителей, связанных с реализацией индивидуальной программы профессионального развития.

3. Механизмы управления реализацией индивидуальной программой профессионального развития педагогов

3.1. Механизмы управления реализацией индивидуальной программой профессионального развития педагогов на региональном уровне

Непосредственное руководство профессиональным развитием педагога на региональном уровне осуществляет Министерство образования Омской области, бюджетное образовательное учреждение Омской области «Институт образования Омской области» (далее БОУ ДПО «ИРООО»).

- выявление и анализ профессиональных затруднений педагогов на основе диагностики предметной, психолого – педагогической, методической, коммуникативной компетентностей, как результат конкурсов профессионального мастерства, аттестации, обучения по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации, мониторингов;
- обеспечение наличия разработанных индивидуальных программ профессионального развития педагогов как обязательного продукта обучения по дополнительным профессиональным программам в БОУ ДПО «ИРООО» (Приложение 1);
- регулярное проведение модерационных семинаров, фокус – групповых исследований с целью популяризации необходимости непрерывного профессионального развития и формирование позитивного отношения к непрерывному профессиональному развитию через эффективное информационное обеспечение;
- подготовка из числа педагогических работников специалистов по вопросам сопровождения индивидуального профессионального развития;
- создание стажировочных площадок в муниципальных районах Омской области по вопросам сопровождения профессионального развития педагогов;
- подготовка экспертов для участия в различных диагностических процедурах профессиональной компетентности педагогов;
- проведение выездных мониторингов в образовательные организации с целью оказания методической помощи и улучшения качества индивидуальных программ профессионального развития педагогов;
- разработка методических материалов и рекомендаций на основе выявленных затруднений педагогов;
- развитие цифровой образовательной среды для обеспечения персонализации снятия профессиональных затруднений педагогов;
- внедрение технологий сопровождения педагогов после прохождения курсов повышения квалификации.

3.2. Механизмы управления реализацией индивидуальной программой профессионального развития педагогов на муниципальном уровне

- разработка муниципальных положений о непрерывном профессиональном развитии педагогов и положения по управлению реализацией индивидуальной программой профессионального развития педагога;
- определение ответственных на муниципальном уровне за разработку и реализацию индивидуальных программ профессионального развития педагогов во всех образовательных организациях (из числа специалистов и методистов органов управления образованием), внесение изменений в должностные инструкции вышеназванных специалистов;
- внесение изменений в положение о муниципальной системе оценки качества образования (включение критериев «обязательное наличие индивидуальных программ профессионального развития у 100 % педагогов»; «процент реализации индивидуальных программ профессионального развития педагогами образовательной организации»);
- обеспечение объективности диагностических процедур с целью определения приоритетных направлений развития педагогов на учебный год по профессиональным компетенциям;
- включение в план деятельности на год всех предметных ассоциаций и других профессиональных сообществ мероприятий в разных формах по обучению составлению индивидуальных программ профессионального развития педагога, проведение предметными ассоциациями мониторинга разработки и реализации индивидуальных программ профессионального развития педагогов в начале и конце учебного года;
- проведение модерационных совещаний руководителей по вопросам непрерывного профессионального развития педагогов (не менее 2-х раз в год);
- создание банков затруднений педагогов муниципальной системы образования, лучших практик членов предметных ассоциаций, «потенциальных» ведущих и старших учителей;
- поощрение руководителей образовательных организаций, показывающих по результатам мониторинга положительную динамику реализации индивидуальных программ профессионального развития педагогов за год;
- регулярная организация обучения «потенциальных» старших и ведущих учителей в БОУ ДПО «ИРООО» по вопросам сопровождения индивидуального профессионального развития, в т.ч по разработке индивидуальных образовательных маршрутов педагогов;
- внедрение современных форм методической работы, в т.ч. с использованием цифровой образовательной среды;

- создание муниципальных стажировочных площадок по вопросам управления реализацией индивидуальных программ профессионального развития;
- привлечение педагогов к экспертизе по различным направлениям развития образования;
- формирование позитивного отношения к непрерывному профессиональному развитию через эффективное информационное обеспечение.

3.3. 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 «ИРООО» 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 ассоциаций учителей-предметников с учетом выявленных профессиональных затруднений;
- участие в мониторинге работодателей (после прохождения курсов повышения квалификации в БОУ ДПО «ИРООО» через 3 месяца) для оценки качества дополнительных профессиональных программ;

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

3.4. 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;

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

- прорабатывает 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 1

Программа профессионального развития педагога в межкурсовой период (2019-2022гг)

№	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

Этапы	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?