

Согласовано
на Педагогическом совете
МОУ СОШ села Новая Толковка

протокол № 1 от 26.08.2022 г.

Утверждаю
Директор МОУ СОШ
села Новая Толковка



С.Е. Колядова

приказ № 148 от 29.08.2022 г.

Положение о порядке разработки, утверждения и реализации персонифицированных программ непрерывного повышения квалификации педагогических работников Муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы села Новая Толковка

I. Общие положения

1. Предметом регулирования настоящего Положения является порядок разработки, утверждения и реализации персонифицированных программ непрерывного повышения квалификации педагогических работников МОУ СОШ села Новая Толковка (далее – Учреждение).
2. Положение разработано с целью создания оптимальных условий для реализации прав педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю деятельности и исполнения ими обязанности систематически повышать свою квалификацию и профессиональный уровень.
3. В настоящем положении применяются следующие основные понятия:
 - 1) дополнительное профессиональное образование – образование, направленное на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды. Осуществляется посредством реализации дополнительных профессиональных программ – повышения квалификации и профессиональной переподготовки.
 - 2) квалификация – уровень знаний, умений, навыков и компетенции, характеризующий подготовленность к выполнению определенного вида профессиональной деятельности.
 - 3) повышение квалификации – это обновление знаний и навыков у лиц, имеющих профессиональное образование в связи с повышением требований к уровню их квалификации и необходимостью освоения ими новых способов решения профессиональных задач.
 - 4) профессиональная переподготовка – это приобретение дополнительных знаний и навыков в соответствии с дополнительными профессиональными и образовательными программами, предусматривающими изучение научных и учебных дисциплин, разделов техники и новых технологий, необходимых для осуществления нового вида профессиональной деятельности.
 - 5) персонифицированная (модульно-накопительная) система повышения квалификации – это пролонгированный, непрерывный процесс повышения квалификации специалистов, при котором педагогическим работникам школы в соответствии с их профессиональными интересами и (или) профессиональными затруднениями предоставляется возможность выбора учреждений и организаций, реализующих программы повышения квалификации; программ и содержания курсов обучения (модулей), а также удобных сроков и форм обучения.
4. Данное Положение разработано в соответствии со ст. 28 (п. 3, пп. 5) Федерального Закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ и Уставом

Учреждения.

5. При реализации персонифицированных программ повышения квалификации педагогических работников администрация руководствуется следующими принципами:

- 1) непрерывности дополнительного профессионального образования работников;
- 2) равного отношения к личности работников (отдельная личность, ее права, интересы и потребности ставятся на ведущее место);
- 3) демократичности (работники активно вовлекаются в той или иной форме в процесс организации дополнительного профессионального образования, совместное обсуждение результатов);
- 4) модульного построения (ориентация на проблемно-ориентированные курсы, мобильно трансформируемые в зависимости от потребностей работников);
- 5) согласования интересов организации и работников.

II. Порядок разработки, утверждения и реализации персонифицированных программ повышения квалификации

6. Разработка персонифицированных программ непрерывного повышения квалификации педагогических работников является прерогативой Учреждения.

7. Инициировать разработку персонифицированных программ непрерывного повышения квалификации могут:

- администрация Учреждения;
- педагогический работник.

8. Приоритеты в направлении «Повышение квалификации» закрепляются за следующими категориями педагогических работников:

- педагог, претендующий на повышение квалификационной категории;
- педагог – потенциальный участник конкурсов профессионального мастерства, инновационных проектов, грантов;
- педагог с прерванным стажем педагогической деятельности;
- педагог, поменявший тип образовательного учреждения.

9. Педагогический работник:

- выбирает образовательную программу, по которой он будет проходить обучение в текущем учебном году из перечня образовательных программ повышения квалификации и учебных модулей, включенных в программы повышения квалификации ГБОУ ДПО ИРР ПО и др.;
- самостоятельно разрабатывает персонифицированную программу повышения квалификации, исходя из приоритетных для Учреждения направлений развития и основываясь на индивидуальных образовательных потребностях;
- согласовывает персонифицированную программу повышения квалификации с директором Учреждения;
- при необходимости корректирует персонифицированную программу повышения квалификации, согласовывая все изменения с директором Учреждения;

10. Администрация Учреждения:

- составляет перспективный план-график повышения квалификации и профессиональной переподготовки (далее план-график) на основании персонифицированных программ повышения квалификации педагогических работников Учреждения, срок его реализации составляет 3 года.
- руководствуется следующими основаниями при определении:

1) очередности обучения педагогических работников

- необходимостью обучения педагогических работников не менее 1 раза в три года по приоритетным направлениям повышения квалификации, определенным документами федерального и регионального уровней;
- необходимостью соответствия уровня квалификации педагогических работников квалификационным характеристикам;
- необходимостью повышения квалификации участников инновационных проектов, в том числе в соответствии с приоритетами программы развития Учреждения;

- необходимостью оказания методической поддержки педагогическим работникам, имеющим профессиональные затруднения, которые не позволяют им выполнять трудовые обязанности на качественно высоком уровне;
- необходимостью оказания методической поддержки работникам, имеющим профессиональные потребности в освоении инновационных образовательных технологий или содержания инновационных курсов.

2) видов дополнительных профессиональных программ, форм и технологий их освоения работниками Учреждения

- наличием образовательных потребностей педагогов к освоению новых технологий обучения, получения универсальных знаний и потребностей преодоления профессиональных затруднений;
- необходимостью эффективного расходования ресурсов (финансовых, временных, материально-технических, организационных) при организации дополнительного профессионального образования работников;
- желанием работников получать дополнительное профессиональное образование в различных формах и с использованием дистанционных технологий обучения.

3) источников финансирования дополнительного профессионального образования работников

- объёмами финансирования;
- необходимостью максимального использования внешних ресурсов (источников финансирования) для организации дополнительного профессионального образования работников;
- необходимостью использования внутренних ресурсов (источников финансирования) для достижения целей и задач развития Учреждения, кадрового потенциала через формирование индивидуальных образовательных маршрутов.

11. План-график утверждается директором.

12. С целью контроля выполнения плана-графика и эффективного расходования ресурсов на организацию дополнительного профессионального образования, в том числе контроля использования работниками знаний и компетенций, полученных по результатам освоения дополнительных профессиональных программ, в образовательном процессе, в Учреждении организуется и проводится соответствующий мониторинг.

13. Мониторинг осуществляется должностным лицом, которому данная функция вменена в обязанности должностной инструкцией.

14. Ежегодно по результатам мониторинга должностное лицо, которое его проводит, готовит отчет об эффективности работы в данном направлении и представляет его на обсуждение Педагогического совета Учреждения.

III. Права и обязанности педагогических работников по реализации персонифицированных программ повышения квалификации:

15. Педагогический работник имеет право:

- знакомиться с перечнем образовательных программ и составляющих их учебных модулей, реализуемых учреждениями и организациями повышения квалификации;
- самостоятельно на основе своих профессиональных потребностей осуществлять выбор учебных модулей и образовательных организаций, оказывающих услуги по повышению квалификации педагогических работников;
- непрерывно повышать свой профессиональный уровень, т.е. проходить обязательную курсовую подготовку в соответствии с требованиями ФГОС к кадровым условиям реализации основной образовательной программы не менее 1 раза в 3 года и посещать научно-методические семинары, мастер-классы, обобщать педагогический опыт в виде выступлений на семинарах, конференциях, стажировках, курсах повышения квалификации и публикаций научно-методических статей;
- формировать персонифицированную программу непрерывного повышения квалификации, в которой может выбирать цель и результат реализации; форму реализации в условиях модульно-накопительной системы повышения квалификации;

сроки и этапы реализации программы.

16. Педагогический работник обязан:

- 1) ответственно относиться к выполнению персонифицированной программы непрерывного повышения квалификации и профессиональной переподготовки, не нарушать установленных в программе сроков образовательных мероприятий;
- 2) предоставлять Учреждению документы о повышении квалификации и отчет о выполнении программы в согласованной форме по окончании учебного года и по истечении сроков действия программы.

IV. Права и обязанности Учреждения по реализации персонифицированных программ непрерывного повышения квалификации педагогических работников

17. Учреждение имеет право:

- оплачивать услуги по повышению квалификации работников из средств муниципальной образовательной системы и из внебюджетных средств;

18. Администрация образовательного учреждения обязана:

- доводить до сведения педагогического работника перечень рекомендованных образовательных программ и составляющих их учебных модулей, реализуемых учреждениями повышения квалификации;
- давать консультации и рекомендации по выбору учебных модулей, учитывая образовательные потребности и проблемы образовательного учреждения, приоритетные направления повышения квалификации;
- определять численность работников Учреждения, направленных на курсы повышения квалификации;
- согласовывать персонифицированные программы непрерывного повышения квалификации педагогических работников;
- составлять план-график повышения квалификации работников на учебный год;
- взаимодействовать по вопросам повышения квалификации с отделом образования администрации Пачелмского района Пензенской области;
- заключать договоры с организациями, осуществляющими повышение квалификации педагогических работников.

V. Заключительные положения

19. В случае если в Учреждение поступают предложения от юридических лиц по предоставлению образовательных услуг по дополнительным профессиональным программам за счет средств грантов, государственных заказов или иных источников, решение об организации дополнительного профессионального образования работников принимает директор Учреждения, руководствуясь принципами, определенными в п. 1.5 данного Положения.

20. Если работник школы по своей личной инициативе принимает решение об освоении дополнительных профессиональных программ, не входящих в персонифицированную программу непрерывного повышения квалификации, за свой счет полностью или частично, то он обращается с заявлением на имя директора, в котором указывает тему программ обучения, сроки предполагаемого обучения и объем средств (по необходимости), которые готов затратить на обучение. Директор принимает решение об организации дополнительного профессионального образования для данного работника, исходя из его интересов и прав, а также с учетом особенностей организации образовательного процесса (без ущерба для образовательного процесса Учреждения).

VI. Порядок вступления Положения в силу и способ его опубликования

21. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения директором. Изменения, вносимые в Положение, вступают в силу в том же порядке.

22. После утверждения Положения или изменений, внесенных в него, текст Положения или изменений размещается на официальном сайте <http://newtolk.ucoz.ru/>