

Согласовано
Председатель профкома

Л.В.Новикова

Утверждено
приказом директора МБОУ СОШ №125
№ _____ от _____

**Положение
об организации
дополнительного профессионального образования
педагогических работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная
школа №125 с углублённым изучением математики»**

I. Общие положения

1.1. Предметом регулирования настоящего Положения является организация дополнительного профессионального образования педагогических работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №125 с углублённым изучением математики» (далее – МБОУ СОШ №125).

1.2. 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.

1.3. 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. *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.

1.4. 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, с Уставом МБОУ СОШ №125.

1.5. При организации дополнительного профессионального образования работников школы администрация руководствуется следующими принципами:

1) *непрерывности* дополнительного профессионального образования работников

3) *равного отношения к личности работников* (отдельная личность, ее права, интересы и потребности ставятся на ведущее место);

4) *демократичности* (работники активно вовлекаются в той или иной форме в процесс организации дополнительного профессионального образования, совместное обсуждение результатов);

5) *модульного построения* (ориентация на проблемно-ориентированные курсы, мобильно трансформируемые в зависимости от потребностей работников);

б) *согласования интересов организации и работников.*

II. Порядок организации дополнительного профессионального образования работников

2.1. В МБОУ СОШ №125 разрабатывается перспективный план получения педагогическими работниками дополнительного профессионального образования на три года (далее план). План разрабатывает заместитель директора по научно-методической работе совместно с руководителями школьных методических объединений..

2.2 План разрабатывается по форме, прилагаемой к данному Положению (приложение 1).

2.3.. При разработке плана необходимо руководствоваться следующими основаниями при определении:

2.3.1. Очередности обучения педагогических работников (приоритетно)

2.3.2.Необходимостью обучения педагогических работников не менее 1 раза в три года по приоритетным направлениям повышения квалификации, определенными документами федерального и регионального уровней, соответствия уровня квалификации педагогических работников квалификационным характеристикам;

2.3.3.Необходимостью повышения квалификации участников инновационных проектов, в том числе в соответствии с приоритетами основной образовательной программы и программы развития МБОУ СОШ №125;

2.3.4.Необходимостью оказания методической поддержки педагогическим работникам, имеющим профессиональные затруднения, которые не позволяют им выполнять трудовые обязанности с должным качеством (карта профессиональных затруднений педагога);

2.3.5.Необходимостью оказания методической поддержки работникам, имеющим профессиональные потребности в освоении инновационных образовательных технологий или содержания инновационных курсов (подготовки тьюторов).

2.3.6.Видами дополнительных профессиональных программ, форм и технологий их освоения работниками школы (паритетно)

2.3.7.Наличием образовательных потребностей педагогов к освоению новых технологий обучения, получения универсальных знаний и потребностей преодоления профессиональных затруднений (карта профессиональных затруднений педагога, анкетирование);

2.3.8.Необходимостью эффективного расходования ресурсов (финансовых, временных, материально-технических, организационных) при организации дополнительного профессионального образования работников

2.3.9.Желанием работников получать дополнительное профессиональное образование в различных формах и с использованием дистанционных технологий обучения.

2.4.Источников финансирования дополнительного профессионального образования работников:

2.4.1.Объемами финансирования в различных источниках; необходимостью максимального использования внешних ресурсов (источников финансирования) для организации дополнительного профессионального образования работников по направлениям, обозначенным в пп. 3.1.1, 3.1.2 настоящего Положения;

2.4.2.Необходимостью использования внутренних ресурсов (источников финансирования) для достижения целей и задач развития школы и кадрового потенциала через формирование индивидуальных маршрутов, являющихся частью графика.

3.Разработанный план, равно как и вносимые в него изменения, предоставляются для согласования в представительный орган работников школы (профсоюз). После согласования с профсоюзом план направляется на рассмотрение педагогического совета . При принятии педагогическим советом положительного заключения и соответствующей рекомендации план утверждается приказом директора МБОУ СОШ №125..

4. Положением предусматриваются следующие обстоятельства, при которых изменения в плане не согласовываются:

- перенос сроков реализации программ повышения квалификации (по объективным основаниям);
- изменение форм получения дополнительного профессионального образования;
- изменение источника финансирования повышения квалификации с внутреннего на внешний.

6. Ходатайствовать о внесении изменений в план могут: руководители школьных методических объединений; заместители директора школы, председатель профсоюзной организации работников.

7. С целью контроля выполнения плана 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 МБОУ СОШ №125 организуется и проводится соответствующий мониторинг.

8. Мониторинг осуществляется заместителем директора по научно-методической работе. Структура и содержание мониторинга определяется по форме, согласованной с методическим советом.

9. Ежегодно по результатам мониторинга заместитель директора подготавливает отчет об эффективности работы школы в данном направлении и представляет его на обсуждение педагогического совета.

III. Порядок разработки и утверждения персонифицированной программы повышения квалификации педагогических и руководящих работников

3.1. Персонифицированная программа повышения квалификации педагогического или руководящего работника – локальный акт, разработанный на основе карты профессиональных затруднений педагогического или руководящего работника МБОУ СОШ №125 и его личных потребностей в повышении профессиональных компетенций.

Персонифицированная программа повышения квалификации педагогического работника отражает индивидуальный план действий и перечень мероприятий по развитию педагогического потенциала работника.

3.2. Разработка персонифицированной программы является прерогативой образовательного учреждения и обеспечивает решение следующих задач:

- Создание и помощь в реализации индивидуального образовательного маршрута для педагога;
- Создание и реализация системы индивидуального сопровождения педагога, консультирование и коучинг, наставничество;
- Содействие педагогам, участвующим в конкурсах профессионального мастерства, проектах и Грантах.

3.2.1 При разработке персонифицированной программы повышения квалификации учитываются результаты мониторинга профессиональных компетенций педагога, результаты наблюдений и оценки уровня квалификации педагогического работника, выявленные в ходе текущего контроля качества образования.

3.2.2. Категория работников, для которых разрабатывается программа:

- молодой специалист;
- педагог, претендующий на повышение квалификационной категории;
- педагог – потенциальный участник конкурсов профессионального мастерства;
- педагог, включённый в резерв управленческих кадров;
- педагог, не имеющий педагогического образования;
- педагог с прерванным стажем педагогической деятельности;
- педагог, внедряющий ФГОС ОО.

3.3. В разработке персонифицированной программы повышения квалификации совместно с педагогическим работником участвуют:

- администрация МБОУ СОШ №125,
- педагог-психолог,
- руководитель школьного методического объединения.

3.4. Персонифицированная программа повышения квалификации может быть разработана сроком от 1 года до 5 лет.

3.5. Структура персонифицированной программы повышения квалификации:

3.5.1. Пояснительная записка, в которой определяются:

- Общая целевая направленность обучения;
- Краткая характеристика профессиональных затруднений педагогического работника и его потребностей в повышении квалификации;
- Цели и задачи (учебные) обучения.

3.5.2. Содержание обучения, структурированное по модулям, с указанием времени, которое отводится программой на его изучение:

- Набор модулей (образовательных программ), инвариантная и вариативная части;

- Учебно-тематический план реализации программы.

3.5.3. Планируемые результаты обучения.

3.6. Работа над персонифицированной программой повышения квалификации осуществляется на основе приказа директора, который регламентирует состав и функции группы разработчиков программы, срок разработки и исполнения и контроль за исполнением программы.

3.7. Персонифицированная программа повышения квалификации педагогического работника обсуждается методическим советом МБОУ СОШ №125, Управляющим советом и утверждается приказом директора.

3.8. Финансовая поддержка персонифицированных программ повышения квалификации осуществляется

- За счёт бюджетных средств;
- За счёт внебюджетных средств

Общие объёмы финансирования определяются на текущий календарный год определяются директором МБОУ СОШ №125 и Управляющим советом .

IV. Ответственность работников за неисполнение (нарушение) норм, установленных настоящим положением

Работники МБОУ СОШ №125 за неисполнение или недолжное исполнение норм настоящего положения несут дисциплинарную ответственность в соответствии с трудовым законодательством.

V. Заключительные положения

1. В случае, если в МБОУ СОШ №125 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 школы, руководствуясь принципами, определенными в п. 1.5 данного Положения.

2. Если работник МБОУ СОШ №125 по своей личной инициативе принимает решение об освоении дополнительных профессиональных программ 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 в тот или иной период времени (без ущерба для образовательного процесса в школе). Софинансирование

программ для данного работника может проводиться в соответствии с персонифицированной программой повышения квалификации.

3. Ходатайствовать о внесении изменений в данное Положение имеет право заместитель директора по научно-методической работе, заместитель директора по учебной работе, заместитель директора по воспитательной работе.

4. Изменения, вносимые в Положение, обсуждаются на заседании педагогического совета и утверждаются директором.

VI. Порядок вступления Положения в силу и способ его опубликования

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

2. После утверждения Положения или изменений, внесенных в него, текст Положения или изменений размещается на информационном стенде школы и на сайте МБОУ СОШ №125.

