

**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 Кыргызской республики.
- 1.3. Настоящее Положение разработано в соответствии с
 - Законом Кыргызской Республики «Об образовании» (Закон КР от 30 апреля 2003 года № 92 "Об образовании", в послед. редакции от 22 февраля 2017 года № 32 "О внесении изменений в Закон Кыргызской Республики "Об образовании")
 - Законом КР «О статусе учителя»; Закон КР от 14 января 2001 года №9 "О статусе учителя"(В редакции Законов Кыргызской Республики от 18.07.2005 г. №105, 30.07.2005 г. №117, 28.12.2006 г. №210, 25.06.2009 г. №189, 26.03.2010 г. №56, 08.08.2011 г. №150, 15.01.2013 г. №3, 18.07.2014 г. №144)
 - Стратегией развития образования в Кыргызской Республике на 2012-2020гг.
 - Типовым положением об инновационной общеобразовательной школе КР (утверждено приказом МОН КР № 631/1 от 18 августа 2014 года)
 - 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).

II. Обоснование и определение непрерывного профессионального развития

- 2.1. Под непрерывным профессиональным развитием (далее НПП) понимается последовательный процесс становления и профессионального роста педагога от момента выбора профессии до завершения профессиональной карьеры, осуществляемый через педагогическое образование, постоянное 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.

III. Цели и задачи непрерывного профессионального развития

- 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.
- 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 программы и модули, реализуемые РИПК и ППР при МОН КР, областными институтами образования и областными методическими центрами, а также вузами и другими государственными, муниципальными, негосударственными и др. организациями, имеющими лицензию на данный вид деятельности.
 - 4.5.1.1. Плановое повышение квалификации реализуется государственными и муниципальными образовательными учреждениями (организациями), являющимися структурными звеньями государственной системы повышения квалификации, предусматривает изучение обязательного цикла дисциплин и обеспечивает реализацию государственного заказа и практическую ориентированность обучения.
 - 4.5.1.2. Внеплановое повышение квалификации осуществляется образовательными организациями, реализующими программы дополнительного профессионального образования, имеющими лицензии на право ведения образовательной деятельности и предусматривает изучение вариативного цикла, представленного образовательными модулями (до 72 ч.) либо вариативными образовательными программами повышения квалификации (от 72 ч. и выше).
 - 4.5.1.3. Вариативные программы или модули могут быть реализованы в дистанционной форме (он-лайн курсы и др.).
 - 4.5.1.4. Общий объем часов повышения квалификации (обязательный и вариативный цикл) суммируется в рамках накопительной системы и должен составить не менее 72 часов в течение пяти лет.
 - 4.5.1.5. Суммарный объем часов повышения квалификации (обязательный и вариативный цикл) повышения квалификации за пять лет, подтвержденный сертификатами, удостоверениями о повышении квалификации, в том числе документами о дополнительном профессиональном образовании государственного образца, учитывается при оценке деятельности педагога (аттестации) и может в дальнейшем засчитываться как

практический курс в рамках практико-ориентированной магистерской программы по накопительной системе кредитов.

5 Модели неформального профессионального развития

5.1 Система ННР 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 ННР - 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 и методических кабинетов, 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.

5.4 Модели ННР 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 или квалификационные требования;
- 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), обоснование направлений профессионального развития, план профессионального развития в виде таблицы с указанием названий программ или модулей, форм обучения (очная, дистантная, по месту работы и т.д.), объема часов, названия организации, сроков выполнения.
 - 6.4 Выполнение индивидуального плана НПП подтверждается сертификатами или др. документами о завершении обучения или предоставлением результата\продукта обучения в виде публикации, проекта, отчета и т.д.
 - 6.5 Индивидуальный план НПП и подтверждения его выполнения являются обязательной частью портфолио педагога или руководителя.
 - 6.6 Объем реализованных 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.

Таблица 1. Примерное распределение часов профессионального развития педагога

	Программы	Виды мероприятий по профессиональному развитию	Объем часов в год	Объем часов за 5 лет	Примечание
1	Методическая, исследовательская, проектная работа по месту работы	Методическая работа ШМО, наставничество, программы введения в профессию для молодых специалистов, взаимопосещения уроков и их анализ, исследование, проекты	Не менее 70 ч. (2 ч. в неделю)	350 ч.	Оплачивается в размере 2 часов в неделю
2	Профессиональное развитие на уровне Рай\ГорОО, методических кабинетов	Методические семинары на базе школ по плану-графику Рай\ГорОО, августовские\январские конференции	Не менее 20 ч.	Не менее 100 ч.	Часть функциональных обязанностей Рай\ГорОО и научно-методических кабинетов
3	Сетевые программы, в том числе на базе инновационных школ	Семинары, стажировки, вебинары	Не менее 12 ч.	Не менее 60 ч.	Согл. Типовому положению об инновационной общеобразовательной школе КР
4	Дистанционные программы	Он-лайн курсы, вебинары	от 10 ч.	от 10 ч.	За счет самого педагога или спонсорской помощи
5	Краткосрочные программы (до 24 часов)	Конференции, тренинги, семинары	24 ч.	24 ч.	За счет самого педагога или спонсорской помощи
4	Вариативные программы\модули (боле 24 ч.)	Тренинги, семинары, стажировки	от 24 ч.	от 24 ч.	В рамках финансирования донорских проектов, финансиро-

					вания образовательной организации и др.
6	Плановый обязательный курс ПК (72 часа)	Плановые курсы повышения квалификации	Не менее 72 ч	72 ч.	В рамках государственного финансирования

1.8. Дистанционная форма обучения может составлять до 15% от общего количества часов профессионального развития

6.9. Сроки участия в тех или иных программах устанавливаются педагогами при согласовании с администрацией школы и рай\горОО на каждый год.

VII. Роли и ответственности

7.1. Ключевыми сторонами, вовлеченными в индивидуальное профессиональное развитие педагогов в рамках моделей НПР являются: педагоги, администрация школ, инновационные школы, районные/городские отделы образования (Рай/ГорОО) и методические кабинеты при Рай\ГорОО, РИПК и ППР при МОН КР, областные институты образования и методические центры, вузы, другие провайдеры образовательных услуг.

7.2. **Роль педагога** является ключевой в формировании индивидуальной траектории профессионального развития на основе потребностей и требований профессионального стандарта.

Педагоги в рамках НПР:

- планируют собственное профессиональное развитие, основываясь на требованиях, предъявляемых к профессии со стороны общества, выраженных в профессиональных стандартах и Госстандартах общего среднего образования, а также на основе индивидуальных потребностей и интересов развития;
- разрабатывают индивидуальные планы профессионального развития, которые являются частью его портфолио и рассматриваются при оценке его деятельности;
- создают и ведут портфолио, отражающий их достижения и профессиональный рост;
- регулярно проводят самооценку и анализ своего профессионального уровня;
- определяют, формулируют и предъявляют на уровень ШМО и администрации школы потребности в обучении для улучшения работы и персонального карьерного роста;
- выбирают программы и модули профессионального развития;
- планируют и реализуют карьерный рост в рамках горизонтальной (по уровням компетентностей) и вертикальной (учитель - руководитель методического объединения - заместитель директора по УВР, директор и т.д.) моделей педагогической карьеры;
- осваивают программы введения в профессию при поддержке наставника как молодые специалисты;
- повышают квалификацию через различные образовательные программы дополнительного профессионального образования, вариативные программы и модули в рамках накопительной системы;
- повышают профессиональный уровень на рабочем месте через самообразование, практическую методическую работу ШМО, взаимопосещение и анализ уроков, самоанализ собственной практики и обзор лучших практик других педагогов и др.;
- проходят добровольную аттестацию на присвоение квалификационных категорий и повышают свою категорию;
- оценивают услуги по повышению квалификации, предоставленные провайдерами как заказчики данных услуг.

7.3. Ответственность администрации образовательной организации в системе НПР состоит в поддержке и организации условий профессионального развития. Для этого администрация:

- разрабатывает соответствующую политику мотивирования профессионального развития через механизмы аттестации, стимулирования педагогов, демонстрирующих профессионализм и стремление к развитию;
- организует деятельность института наставничества и программ введения в профессию для всех молодых специалистов;
- организует систему внутришкольного повышения квалификации через методическую, проектную, исследовательскую работу педагогов;
- создает условия для сотрудничества и корпоративного обучения;
- обеспечивает доступ к программам профессионального развития через публикацию, рассылку, информирование на педагогических советах и заседаниях ШМО реестра существующих программ дополнительного образования и других возможностях повышения квалификации;
- обеспечивает доступ педагогов к ИКТ как условию для дистанционного обучения;
- утверждает индивидуальные планы профессионального развития педагогов, поддерживает и отслеживает их реализацию;
- предоставляет возможности для планирования карьерного и личностного роста, а также средства достижения этих целей посредством ежегодной внутришкольной процедуры оценивания профессиональной деятельности и процедур аттестации;
- стимулирует постоянный профессиональный рост педагогов, используя стимулирующий фонд общеобразовательной организации, механизмы аттестации и механизмы морального поощрения;
- проводит мониторинг профессионального развития педагогов и оценку эффективности школы в целом.

7.4. Роль инновационной школы состоит в повышении квалификации педагогов школ в рамках сетевого взаимодействия. Для этого инновационная школа¹:

- создает координационный методический совет для разработки программ и графиков проведения мероприятий по повышению квалификации педагогов и администрации школ;
- предоставляет программы и графики в учебно-методические кабинеты рай\горОО для утверждения, в РИПКиППР при МОН КР – для согласования;
- изучает потребности школ и педагогов в обучении;
- организует проведение тренингов и методических семинаров для школ района или города;
- организует проведение стажировок для педагогов других школ в виде практических методических семинаров, обмена опытом, мастер-классов и других форм обучения;
- организует исследовательскую работу педагогов по актуальным проблемам обучения и развития;

¹ В рамках Типового положения об инновационной общеобразовательной школе КР.

- повышает потенциал сотрудников школы в области управления и организации процессом обучения, формирования программ обучения взрослых, оценке потребностей в обучении и результативности обучения;
- в рамках договорных отношений, сетевого и дистанционного взаимодействия в целях профессионального развития и повышения потенциала сотрудничает с РИПКиППР при МОН КР, вузами, школами и др. образовательными организациями.

7.5. Ответственность методических кабинетов отделов образования состоит в координации и реализации деятельности по НПР на уровне районной\городской образовательной системы.

Учебно-методические кабинеты:

- проводят оценку и анализ потребностей в профессиональном развитии и формируют заказ на повышение квалификации для РИПК и ППР, областных институтов образования и методических центров, других провайдеров услуг по повышению квалификации;
- разрабатывают ежегодный план-график повышения квалификации педагогов и руководителей школ района\города;
- предоставляют реестр дополнительных образовательных программ повышения квалификации всем школам;
- предоставляют информацию о вариативных программах и модулях для повышения квалификации;
- ведут учет обучения педагогов и руководителей школ района в формате электронной базы данных;
- ежегодно, в августе месяце, предоставляют отчет по количеству педагогов, часам профессионального развития и видам программ в областные методические центры или институты образования\РИПК и ППР;
- организуют набор участников на программы обучения и стажировки в инновационных школах, формируют группы для обучения;
- координируют взаимодействие школ и провайдеров услуг по повышению квалификации;
- организуют краткосрочные методические, проектировочные семинары и конференции для педагогов и руководителей школ;
- осуществляют методическую поддержку и сопровождение профессионального развития педагогов;
- проводят мониторинг программ, реализуемых провайдерами, включая инновационные школы, для педагогов и руководителей района\города.

7.6. Ответственность областных институтов образования/методических центров и других провайдеров услуг по повышению квалификации заключается в создании институциональных условий для непрерывного профессионального развития педагогов и руководителей школ. Таким образом, провайдеры услуг по повышению квалификации:

- определяют потребности в обучении педагогов для предоставления качественных услуг в рамках НПР;
- разрабатывают программы и модули повышения квалификации и подают на утверждение согласно установленным процедурам;
- предоставляют качественные услуги по повышению квалификации педагогов по программам\модулям повышения квалификации;

- предоставляют возможность получения консультативной методической поддержки педагогам по завершении курсов повышения квалификации;
- предоставляют качественные услуги по повышению квалификации руководителей общеобразовательных организаций;
- проводят систематический мониторинг курсов повышения квалификации и оценку их эффективности на уровне практического применения педагогами;
- координируют планы обучения с Рай/ГорОО;
- организуют сетевые программы повышения квалификации с инновационными и другими школами;
- разрабатывают и реализуют дистанционные и др. формы повышения квалификации.

7.7 Роль МОН КР и РИПК\ППР при МОН КР

7.7.1. МОН КР разрабатывает и реализует целостную политику в отношении профессионального развития и поддержки педагогов:

- совершенствует стандарты педагогического образования и квалификационные требования;
- разрабатывает и внедряет профессиональный стандарт педагога и систему аттестации;
- определяет приоритетные направления профессионального развития педагогов для формирования обязательного цикла повышения квалификации;
- обеспечивает финансирование планового курса повышения квалификации;
- создает систему оценки качества образования, включающую компонент по оценке деятельности образовательных организаций, эффективности деятельности педагогов и руководителей образовательных организаций.

7.7.2. РИПК и ППР при МОН КР реализует политику в отношении профессионального развития педагогов и обеспечивает координацию государственной системы повышения квалификации:

- разрабатывает программы повышения квалификации согласно государственного заказа, а также вариативные программы в соответствии с потребностями в обучении педагогов и руководителей ОО;
- осуществляет повышение квалификации педагогов и руководителей ОО по разработанным программам;
- координирует работу и осуществляет мониторинг услуг по ПК, предоставляемых областными институтами образования и методическими центрами;
- осуществляет оценку эффективности программ повышения квалификации;
- разрабатывает руководства, методические материалы для обеспечения НПП на базе школ, РайОО\ГорОО и методических кабинетов;
- разрабатывает и ведет учет программ и модулей повышения квалификации и базу данных педагогов, прошедших повышение квалификации;
- ежегодно анализирует процесс реализации программ повышения квалификации и разрабатывает рекомендации по улучшению содержания, форм и моделей повышения квалификации и НПП в целом;
- ежегодно предоставляет отчет по результатам повышения квалификации в Кыргызской Республике в МОН КР

VIII. Мониторинг и оценка воздействия и распространение лучших практик

- 8.1 Для совершенствования системы НПР проводится постоянный мониторинг программ профессионального развития, осуществляемых на всех уровнях системы.
- 8.2 Мониторинг НПР на уровне школы является задачей руководителей ШМО и заместителей директоров по УВР.
- 8.3 Мониторинг на уровне районных и городских систем образования является задачей методических кабинетов при рай\ГорОО.
- 8.4 Мониторинг и оценка НПР на областных и национальном уровнях осуществляется РИППК при МОН КР, областными институтами образования и методическими центрами.
- 8.5 Оценка эффективности НПР проводится через измерение:
- степени удовлетворенности участников обучения – педагогов и руководителей образовательных организаций (опросы);
 - прироста в знаниях, умениях педагогов и руководителей образовательных организаций после обучения (тесты на входе и выходе, итоговые задания и др);
 - применения полученных знаний и навыков в практике педагогов и руководителей (через наблюдение практической деятельности на местах, оценку продуктов деятельности, например, планов-конспектов уроков, портфолио педагогов и т.д.)
 - влияние на образовательные достижения учащихся (например, вторичный анализ результатов исследований и т.д.).
- 8.6 МОН КР разрабатывает и внедряет механизмы лицензирования провайдеров услуг по повышению квалификации и механизмы сертификации обученных педагогов и руководителей образовательных организаций.

IX. Финансы и финансирование НПР

- 9.1. Финансирование НПР обеспечивается в соответствии с законодательством Кыргызской Республики.