



«УТВЕРЖДАЮ»
С.С. Татаринова,
Директор ГАОУ
«Международная Арктическая школа»
Республики Саха (Якутия)
приказ от «16» июня 2021 г. № 01-05/117

ПОЛОЖЕНИЕ

профессионального развития педагогических работников
в Государственном автономном негетиповом
образовательном учреждении
«Международная Арктическая школа» Республики Саха (Якутия)

«ПРИНЯТО»
Татарина С.С.
председатель педагогического
совета ГАОУ
«Международная Арктическая
школа»
Республики Саха (Якутия)
протокол от «21» июля 2021 г.
№ 10

Якутск, 2021

1. Общие положения

Настоящая политика устанавливает принципы, лежащие в основе профессионального развития в Международной Арктической школе (далее – МАШ). Настоящая политика применяется ко всем педагогическим работникам. Сотрудники, имеющие временные/срочные контракты, могут проходить обучение по усмотрению администрации. Настоящая политика не распространяется на сотрудников, привлекаемых для выполнения временных работ, услуг (подрядчики или консультанты).

Настоящая политика разработана для поддержки педагогических работников в активном профессиональном и карьерном росте, являющимися неотъемлемой частью работы в МАШ.

2. Цели и задачи

Цель политики - удовлетворение потребности педагогов в профессиональном развитии и предоставление широких возможностей для обеспечения роста профессиональных компетенций, соответствующих современным требованиям;

Задачи:

- содействие включению педагогов в инновационную деятельность;
- повышение ответственности педагогических работников за собственный карьерный рост;
- соблюдение баланса между потребностями школы, методических объединений и отдельных сотрудников в реализации стратегических планов школы;
- формирование позитивного отношения педагогов к непрерывному профессиональному развитию.

–

3. Основные понятия

Индивидуальный план профессионального развития, ИППР – локальный и индивидуальный нормативный документ, является средством организации непрерывного профессионального развития, способом формирования собственной образовательной траектории педагогов.

Кадровый резерв – специально сформированная группа квалифицированных и перспективных работников, обладающих необходимыми для выдвижения на новые должности профессионально-деловыми качествами и потенциалом развития, способных в короткие сроки освоить новый участок работы и обеспечить эффективное решение стоящих перед школой задач, а также положительно зарекомендовавшие себя на занимаемой должности.

Модель компетенций - набор компетенций, отвечающий требованиям, предъявляемым к педагогу и необходимый для успешного выполнения работы с целью достижения стратегических целей МАШ.


Председатель Педсовета

Молодые учителя - педагоги, окончившие образовательные организации с государственной аккредитацией, впервые начавшие педагогическую деятельность в год завершения обучения, или учителя с менее чем 3-летним педагогическим стажем.

Непрерывное профессиональное развитие - учебная деятельность, которой занимаются педагогические работники в целях развития и укрепления своих способностей на протяжении всей своей карьеры.

Профессиональное развитие - деятельность, которая развивает индивидуальные навыки, знания, опыт и другие характеристики в качестве педагога.

4. Нормативно-правовое обеспечение

1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

2. Федеральный закон от 1 июня 2005 года № 53-ФЗ «О государственном языке Российской Федерации»;

3. Стандарты и практики Международного бакалавриата.

4. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 года № 276 «Об утверждении Порядка аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

5. Постановление Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 года № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;

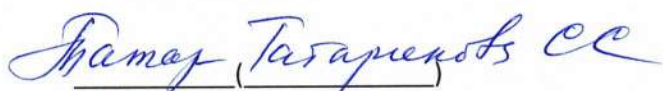
6. Приказом Минздравсоцразвития РФ 26.08.2010 № 761н (редакция 31.05.2011 № 448н) «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, экспертов и работников, раздел» Квалификационные характеристики должностей воспитателей».

7. Устав ГАНОУ «Международная Арктическая школа» Республики Саха (Якутия).

8. Коллективный договор ГАНОУ «Международная Арктическая школа» Республики Саха (Якутия).

5. Организация профессионального развития

Для достижения целей профессионального развития все педагоги МАШ имеют образовательный маршрут, разрабатываемый на основе принятой модели компетенций педагога МАШ (Приложение 1) и закрепленный в индивидуальном плане профессионального развития (далее ИППР). ИППР разрабатывается педагогическим работником самостоятельно с учетом индивидуального уровня компетентности, профессиональных потребностей, возможности выбора форм и сроков его реализации (Приложение 2).



Председатель Педсовета

6. Формы профессионального развития

Профессиональное развитие в МАШ может предоставляться различными способами, начиная от формального и неофициального. Он может быть предоставлен через внешние экспертные знания в форме курсов, семинаров или официальных программ квалификации посредством сотрудничества между школами или учителями в разных школах (например, наблюдение за посещениями других школ или сетей учителей) или в школах, в которых работают учителя. МАШ поддерживает следующие формы профессионального развития:

6.1 Профессиональное обучение - курсы / семинары (например, по предмету или методам и / или другим темам, связанным с образованием);

А. Программы внешнего обучения

Администрация МАШ ежегодно определяет бюджет для финансирования программ внешнего обучения. Все педагогические работники, проработавшие в школе более четырех месяцев, имеют право подать заявку на участие во внешних программах обучения индивидуально или в командах.

В. Внутришкольное обучение

МАШ может привлекать экспертов для развития и совместной работы коллег. Примерами такого рода подготовки являются:

- Обучение по изменениям в образовательной программе, включая программы международного бакалавриата
- Подготовка педагогических работников для подготовки к новым обязанностям, продвижению по службе или переводу.

МАШ поощряет более опытных педагогических работников активно участвовать в руководстве такими программами.

6.2 Профессиональное самообразование педагога

Тема самообразования определяется, исходя из:

- 1) методической темы школы;
- 2) затруднений педагогов;
- 3) специфики их индивидуальных интересов.

Результат работы по теме самообразования может быть представлен в форме:

- выступление с творческим отчетом на конференциях, заседаниях «круглого стола»,
- открытого урока,
- публикации в печати,
- программы,
- дидактического материала,
- методического пособия,
- научно - методической разработки


Председатель Педсовета

Весь наработанный материал является доступным для использования другими педагогами (размещается на сайте МАШ). Наиболее значимый опыт работы педагога может быть рекомендован к распространению на различных уровнях.

6.3 Школа молодого учителя

Школа молодого учителя (ШМУ) представляет собой форму обучения молодого специалиста в период вхождения в должность и профессионального становления. Цель создания ШМУ - быстрая адаптация молодых педагогов к условиям работы в школе, их профессиональное становление и дальнейшее развитие.

В ШМУ зачисляются молодые специалисты и начинающие педагоги МАШ со стажем работы до 3-х лет. Прием в ШМУ осуществляется автоматически при поступлении на работу в школу. В работе ШМУ могут принимать участие представители администрации МАШ, педагоги МАШ, имеющие большой педагогический опыт. ШМУ имеет право привлекать к проведению обучения руководителей МО, психолога и других работников МАШ, готовых к передаче педагогического опыта.

ШМУ может проводиться в форме:

- Регулярные беседы с опытными преподавателями
- Регулярные мастерские
- Наблюдение опытного учителя
- Совместное преподавание/командное обучение
- Совместное планирование уроков
- Посещение уроков опытных педагогов
- Предоставление обратной связи/рефлексии после наблюдения
- Возможности посещения других школ для ознакомления с передовым опытом.

6.4 Аттестация

Аттестация педагогических работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям проводится один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией, формируемой МАШ. Порядок проведения аттестации утвержден Положением о порядке проведения аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям.

6.5 Работа с кадровым резервом

Кадровый резерв создается в школе с целью эффективного использования трудового потенциала работников МАШ, повышение качества образовательной деятельности. Кадровый резерв позволяет на плановой основе готовить кандидатов на вновь создаваемые и подлежащие замещению вакантные должности, создавать условия для закрепления молодых талантливых педагогов.

Формирование кадрового резерва осуществляется на конкурсной основе. Источниками формирования кадрового резерва являются молодые талантливые педагоги, специалисты и руководящие работники МАШ. Выдвижение кандидатов в кадровый резерв


Председатель Педсовета

осуществляется трудовым коллективом МАШ, допускается самовыдвижение. Отбор кандидатов в кадровый резерв производится на основе изучения результатов их работы, выводов аттестационных комиссий, объективной всесторонней оценке деловых и личностных качеств кандидатов.

Работа с резервом кадров может предусматривать:

- внутреннее обучение,
- профессиональную переподготовку и повышение квалификации,
- стажировку на резервной должности,
- временное замещение отсутствующих руководителей и специалистов на период их командировок, отпусков и т.п.,
- реализацию проектов,
- изучение положительного опыта.

6.6 Другие формы профессионального развития могут включать:

- наблюдательные посещения других школ;
- участие в сети учителей, созданных специально для профессионального развития учителей;
- индивидуальные или совместные исследования по теме, представляющей профессиональный интерес;
- квалификационная программа (дипломная работа, CELTA, т.п.);

7. Заключительные положения

Положение разработано весной 2021 года. Пересмотр положения запланирован в 2023 году в соответствии с Планом реализации Концепции Международной Арктической школы на 2020-2023 годы. При необходимости сроки пересмотра могут быть изменены.


Председатель Педсовета

МОДЕЛЬ КОМПЕТЕНЦИЙ МАШ

<p>ПРЕДМЕТНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ готовность педагога поддерживать и развивать свой профессиональный уровень</p>	<p>ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ИНТЕГРАЦИЯ – способность педагога комплексно применять свои знания и умения, выбирать оптимальные варианты организации учебно-воспитательного процесса</p>	<p>ОРГАНИЗАЦИЯ РАЗВИВАЮЩЕЙ СРЕДЫ – стремление проектировать и создавать предметно-развивающее образовательное пространство</p>	<p>СТРЕМЛЕНИЕ К САМООБРАЗОВАНИЮ – способность определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования</p>
<p>КЛЮЧЕВЫЕ ИНДИКАТОРЫ:</p>			
	<ul style="list-style-type: none"> • умеет получать и применять новую информацию в своей профессиональной деятельности • умеет применять современные образовательные технологии • умеет устанавливать межпредметные связи 	<ul style="list-style-type: none"> • умеет проектировать образовательные программы для разных категорий обучающихся • умеет проектировать совместную и индивидуальную учебно-воспитательную деятельность • умеет проектировать воспитательные мероприятия с учетом возрастных особенностей детей 	<ul style="list-style-type: none"> • умеет планировать самостоятельную деятельность в решении профессиональных задач • умеет принимать и внедрять инновации, расширять свои знания, умения и навыки • умеет ставить личные амбициозные цели и достигать их
<p>КЛЮЧЕВЫЕ ПОВЕДЕНЧЕСКИЕ КОМПЕТЕНЦИИ готовность педагога к осуществлению своей профессиональной деятельности</p>	<p>КОМАНДНОСТЬ И СОТРУДНИЧЕСТВО – стремление к взаимодействию с людьми для достижения персональных и общих результатов</p>	<p>НАЦЕЛЕННОСТЬ НА РЕЗУЛЬТАТ – стремление доводить начатые процессы до логического завершения</p>	<p>ВЛИЯНИЕ И ВОЗДЕЙСТВИЕ – способность презентовать свою точку зрения и убедить других людей ее принять</p>
<p>КЛЮЧЕВЫЕ ИНДИКАТОРЫ:</p>			
	<ul style="list-style-type: none"> • умеет устанавливать контакт и поддерживать партнерские отношения с другими • умеет конструктивно разрешать сложные ситуации • умеет понимать, разделять и брать ответственность за командные цели 	<ul style="list-style-type: none"> • умеет формулировать цели и расставлять приоритеты • умеет определять и находить ресурсы для достижения поставленных целей • умеет принимать самостоятельные решения 	<ul style="list-style-type: none"> • умеет грамотно и четко выражать свои мысли • умеет слушать и понимать других • умеет находить рычаги воздействия, которые позволяют с наименьшими усилиями достигать результата



Председатель Педагогического Совета

МОДЕЛЬ КОМПЕТЕНЦИЙ МАШ

<p>НОКОЛОГИЧЕСКИЕ КОМПЕТЕНЦИИ</p> <p>готовность педагога действовать в рискованных условиях, принимать быстрые и обоснованные решения, уметь осуществлять контроль в стрессовых ситуациях</p>	<p>КРИТИЧЕСКОЕ МЫШЛЕНИЕ</p> <p>- способность осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий</p>	<p>ПРИНЯТИЕ РЕШЕНИЙ В УСЛОВИЯХ НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ</p> <p>- способность принимать решения, в ситуациях, когда результаты принимаемых решений неизвестны</p>	<p>САМОКОНТРОЛЬ И САМООРГАНИЗАЦИЯ</p> <p>- способность управлять своим поведением и эмоциями, обдуманно реагировать на происходящие события, воздерживаться от неадаптивного импульсивного поведения и прерывать действия, обусловленные нежелательными импульсами и эмоциями</p>
<p>КЛЮЧЕВЫЕ ИНДИКАТОРЫ:</p>			
<p>ЦИФРОВЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ</p> <p>готовность педагога решать разнообразные задачи в области использования информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) в</p>	<p>КОММУНИКАЦИЯ В ЦИФРОВОЙ СРЕДЕ</p> <p>- способность осуществлять взаимодействие в различных электронных форматах</p>	<p>СОЗДАНИЕ РЕСУРСОВ В ЦИФРОВОЙ СРЕДЕ</p> <p>- способность производить мультимедийные и интерактивные образовательные продукты в цифровой среде</p>	<p>РАЗВИТИЕ ЦИФРОВЫХ НАВЫКОВ</p> <p>- способность создавать условия для развития цифровой грамотности учащихся</p>
<p>ЦИФРОВЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ</p> <p>готовность педагога решать разнообразные задачи в области использования информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) в</p>	<p>КОММУНИКАЦИЯ В ЦИФРОВОЙ СРЕДЕ</p> <p>- способность осуществлять взаимодействие в различных электронных форматах</p>	<p>СОЗДАНИЕ РЕСУРСОВ В ЦИФРОВОЙ СРЕДЕ</p> <p>- способность производить мультимедийные и интерактивные образовательные продукты в цифровой среде</p>	<p>РАЗВИТИЕ ЦИФРОВЫХ НАВЫКОВ</p> <p>- способность создавать условия для развития цифровой грамотности учащихся</p>
<p>КЛЮЧЕВЫЕ ИНДИКАТОРЫ:</p>			
<p>готовность педагога решать разнообразные задачи в области использования информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) в</p>	<p>уметь определять и использовать эффективные цифровые инструменты и технологии для совместной работы, а также для совместного производства ресурсов и знаний</p>	<p>уметь использовать онлайн-инструменты для внедрения современных педагогических практик: перевернутый класс, смешанное обучение, мобильное обучение, проектное обучение и т.д.</p>	<p>побуждает интерес учащихся изучать цифровые возможности для личностного развития и обучения</p> <p>способствует более тесному сотрудничеству между учащимися, поощряет творчество и личное выражение учащихся</p>

Башар Татаркумов

Председатель Педагогического

МОДЕЛЬ КОМПЕТЕНЦИЙ МАШ

образовательном
процессе

- умеет налаживать связи с другими преподавателями посредством цифровых технологий
- умеет адаптировать коммуникационные стратегии к конкретной аудитории, понимая и учитывая культурное и поколенческое разнообразие в цифровой среде

- умеет модифицировать и повышать качество информации и контента, интегрировать их в единую совокупность знаний для создания нового контента
- умеет создавать, редактировать и распространять мультимедийный контент

- следует сам и обучает учащихся правилам и нормам поведения в процессе использования цифровых технологий и коммуникации в цифровых средах



Председатель Педсовета

Индивидуальный план профессионального развития для педагога МАШ

Ф. И. О. и должность:

Ф. И. О. и должность непосредственного руководителя:

Ф. И. О. наставника:

Срок: с _____ по _____

Цель развития:

Развиваемые компетенции	Ожидаемый результат					Выполнено Да/нет
	1	2	3	Сроки реализации и результат	Отметка о результате (заполняет непосредственный руководитель)	
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ИНТЕГРАЦИЯ						
Способы развития						
что я должен делать на рабочем месте, чтобы достичь результатов: 1, 2, 3						



Председатель Педагогического Совета