



МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 75 г. Челябинска»
ИНН 7449017330 / КПП 744901001
454010, г. Челябинск, ул. Пограничная, 1
тел. 256-37-75, тел./ф. 256-36-43
Электронная почта shcola75@mail.ru

РАССМОТРЕНО
и рекомендовано к утверждению
директором школы
на Педагогическом совете.
Прот. № 65 от 26.08.2016 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор МБОУ «СОШ № 75 г. Челябинска»

Пагнаева Г.А.
Приказ № 3701-02 от 26.08.2016 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
об организации дополнительного профессионального образования
педагогических работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школы № 75
г. Челябинска»

Челябинск, 2016

1. Общие положения

1.1. Положение разработано с целью создания оптимальных условий для реализации прав педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю деятельности и исполнения ими обязанностей систематически повышать свою квалификацию и профессиональный уровень.

1.2. В настоящем Положении применяются следующие основные понятия:

- 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.

- Квалификация - уровень знаний, умений, навыков и компетенции, характеризующий подготовленность к выполнению определенного вида профессиональной деятельности.

- 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.

- 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. Программа профессиональной переподготовки должна предусматривать не менее 500 часов обучения.

- 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.

1.3. Данное Положение разработано в соответствии со ст. 28, пп. 3, 5 Федерального Закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ.

1.4. При организации дополнительного профессионального образования педагогических работников администрация руководствуется следующими принципами:

- непрерывности дополнительного профессионального образования работников;
- равного отношения к личности работников (отдельная личность, ее права, интересы и потребности ставятся на ведущее место);
- демократичности (работники активно вовлекаются в той или иной форме в процесс организации дополнительного профессионального образования, совместное обсуждение результатов);
- согласования интересов организации и работников.

1.5. Заместитель директора, курирующий данное направление деятельности в школе 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, определенными 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 школы;
- необходимостью оказания методической поддержки педагогическим работникам, имеющим профессиональные затруднения;
- 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 школы

- 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

- 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 школы и кадрового потенциала через формирование индивидуальных образовательных маршрутов.

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

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

1.7. План-график курсовой подготовки, равно как и вносимые в него изменения, утверждается директором школы.

1.8. Ходатайствовать о внесении изменений в план-график могут заместитель директора, курирующий повышение квалификации в школе, педагог.

2. Права и обязанности педагогических работников по реализации дополнительного профессионального образования

2.1. 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;
- систематически 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;
- формировать персонифицированную программу повышения квалификации, в которой может выбирать цель и результат реализации; форму реализации в условиях модульно-накопительной системы повышения квалификации; сроки и этапы реализации программы.

2.2. Педагогический работник обязан:

- ответственно относиться к дополнительному профессиональному образованию, повышению квалификации и/или профессиональной переподготовке, участвовать в мероприятиях в соответствии с графиком курсовой подготовки и/или персонифицированной программы;
- предоставлять администрации школы документы о повышении квалификации и, если реализуется персонифицированная программа, отчет о выполнении программы по истечении сроков ее действия.

3. Права и обязанности МБОУ «СОШ № 75 г. Челябинска» по реализации дополнительного профессионального образования

3.1. МБОУ «СОШ № 75 г. Челябинска» имеет право:

- оплачивать услуги по повышению квалификации работников из средств муниципальной образовательной системы и/или из внебюджетных средств;
- инициировать разработку персонифицированных программ повышения квалификации педагогических работников.

3.2. Администрация МБОУ «СОШ № 75 г. Челябинска» 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 школы, приоритетные направления повышения квалификации;
- определять численность работников школы, направленных на курсы повышения квалификации;
- предоставлять возможность педагогическим работникам для повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки не реже 1 раза в 3 года за счет бюджетных средств;
- составлять план-график повышения квалификации сроком на 3 года;
- заключать договоры с организациями, осуществляющими повышение квалификации и переподготовку педагогических работников.
- оказывать педагогам помощь в разработке персонифицированной программы при обращении педагогического работника.

4. Порядок разработки, утверждения и реализации персонифицированных программ повышения квалификации педагогических работников

4.1. Разработка персонифицированных программ повышения квалификации педагогических работников является прерогативой МБОУ «СОШ № 75 г. Челябинска» и осуществляется на добровольной основе.

4.2. Инициировать разработку персонифицированных программ могут:

- администрация школы;
- педагогический работник.

4.3. Ежегодно приказом директора может определяться перечень педагогических работников, которыми разрабатываются персонифицированные программы повышения квалификации, и заместитель директора, ответственный за данное направление работы.

4.4. 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 ЧИППКРО, МБОУ ДПО УМЦ, ГБОУ ВПО ЧГПУ, ГБОУ ВПО «ЮУрГИИ им. П.И.Чайковского» и др.;
- самостоятельно разрабатывает персонифицированную программу повышения квалификации, исходя из приоритетных для школы направлений развития и основываясь на индивидуальных образовательных потребностях;
- согласовывает персонифицированную программу повышения квалификации с заместителем директора, курирующим данное направление деятельности в школе;
- при необходимости корректирует персонифицированную программу повышения квалификации, согласовывая все изменения с заместителем директора, курирующим данное направление деятельности в школе;

4.5. Структурные компоненты персонифицированной программы:

1. Пояснительная записка.

1.1. Краткая характеристика затруднений и профессиональных потребностей педагогического работника.

1.2. Планируемые результаты обучения.

2. Содержание обучения педагогического работника.

2.1. Набор рабочих учебных модулей (образовательных программ модульных курсов): инвариантная (курсовая подготовка по программам ГБОУ ДПО ЧИППКРО, ФГБОУ ВПО ЧГПУ) и вариативная части (образовательные модули, выбранные педагогом самостоятельно для решения сформулированных образовательных задач).

2.2. Иные формы повышения профессионального мастерства (дистанционное обучение, участие в проведении мастер-классов, «круглых столов», открытых уроков, выставок, семинаров, практикумов, конференций, форумов и т.п.) с указанием количества часов, места проведения, уровня мероприятия и степенью участия в них педагога.

5. Основные документы, отражающие процесс разработки и реализации персонифицированной программы повышения квалификации

- Положение об организации дополнительного профессионального образования педагогических работников;
- Результаты выявленных профессиональных затруднений и потребностей педагога;
- индивидуальная образовательная программа педагогического работника
- портфолио педагога, подтверждающие документы (удостоверения, свидетельства и др.)