



**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ, НАУКИ И МОЛОДЕЖИ  
РЕСПУБЛИКИ КРЫМ  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ  
«КЕРЧЕНСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»**

Рассмотрено и одобрено  
на заседании методического совета  
«26» января 2023 г.

Утверждаю  
Директор ГБПОУ РК «Керченский  
политехнический колледж»  
\_\_\_\_\_ Д.В. Колесник

Введено в действие  
приказом директора  
от 22 февраля 2023 г. №78

**ПОЛОЖЕНИЕ  
о непрерывном профессиональном развитии  
педагогических работников в  
ГБПОУ РК «Керченский политехнический колледж»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение определяет порядок осуществления непрерывного профессионального развития педагогических работников в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Республики Крым «Керченский политехнический колледж» (далее – Положение).

1.2. Настоящее положение разработано на основе нормативно-правовых документов, регулирующих процесс непрерывного профессионального образования работников:

- Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 г. №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

- Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 г. №474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;

- Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями);

- Национальный проект «Образование», утвержденный президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 г. №16;

-Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (Минздравсоцразвития России) «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» от 26.08.2010г. № 761н (с изменениями);

- Приказ Министерства образования и науки РФ «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» от 07.04.2014г. № 276;

- Распоряжение Правительства Российской Федерации «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников, включая национальную систему учительского роста» (с изменениями) от 31.12.2019г. №3273-р;

- Распоряжение Министерства Просвещения Российской Федерации «Об утверждении методических рекомендаций по порядку и формам диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций с возможностью получения индивидуального плана» от 27.08.2021 г. № Р-201;

-Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации «Об утверждении методических рекомендаций по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров» от 04.02.2021г. №Р-33.

-Закон Республики Крым «Об образовании в Республике Крым» от 06.07.2015г. № 131/ЗРК-2015 (с изменениями);

-Приказ Министерства образования, науки и молодежи Республики Крым «Об утверждении Положения о региональной системе научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в республике Крым» от 12.01.2022г. №17;

- Приказ Министерства образования, науки и молодежи Республики Крым от 01.07.2016 № 2114 «Об утверждении административного регламента Министерства образования, науки и молодежи Республики Крым по предоставлению государственной услуги «Аттестация педагогических работников государственных, муниципальных и частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, с целью установления квалификационной категории (первой или высшей)»

1.3. Непрерывное профессиональное образование педагогического работника имеет следующие цели, задачи, принципы и основные понятия.

1.3.1. Цели организации непрерывного профессионального развития педагогов:

- обеспечение роста профессиональных компетентностей, соответствующих современным требованиям педагога;

- координация процессов непрерывного профессионального развития педагогов;

- обеспечение постоянного методического сопровождения, ориентированного на оказание своевременной практической помощи педагогам при реализации непрерывного профессионального образования.

#### 1.3.2. Задачи:

- формирование позитивного отношения педагогов к непрерывному профессиональному развитию;
- обеспечение адресной поддержки педагогических кадров;
- формирование методического портфолио педагогов;
- создание образовательной среды, предоставляющей широкий спектр возможностей для непрерывного профессионального развития педагогических кадров;
- развитие профессионального потенциала на основе сопровождения конкурсной деятельности;
- содействие включению педагогов в инновационную деятельность.

#### 1.3.3. Принципы непрерывного образования:

- системность – создание устойчивых связей между компонентами системы управления непрерывным профессиональным развитием педагогов;
- непрерывность – обеспечение интеграции формального, неформального и информального образования;
- открытость – информирование о состоянии и задачах непрерывного профессионального развития педагогов;
- диверсификация – вариативность предоставляемых образовательных услуг с учетом запросов педагогов;
- личностная детерминация.

#### 1.3.4. Ожидаемые результаты:

- сформировано позитивное отношение педагогов к непрерывному профессиональному развитию;
- обеспечено принятие педагогами системы ценностей современного образования: идеологии ФГОС, Профессионального стандарта;
- сформирована готовность педагогов к профессиональной деятельности в условиях изменений;
- обеспечена индивидуализация и адресность методической поддержки в соответствии с выявленными профессиональными дефицитами и образовательными потребностями педагогов и руководителей;
- достигнуты показатели повышения качества образования.

#### 1.3.4. Основные понятия

*Образование* – целенаправленный процесс профессионального развития человека, удовлетворения его образовательных потребностей и интересов.

*Дополнительное образование* – вид образования в Российской Федерации, профессиональное образование, получаемое дополнительно к среднему профессиональному или высшему образованию.

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

*Непрерывное профессиональное развитие* – интеграция формального, неформального и информального образования.

*Формальное образование* – образование, которое имеет обязательный характер и осуществляется в специальных учебных заведениях.

*Неформальное образование* – имеет целью компенсировать недостатки и противоречия формального образования, удовлетворять насущные образовательные, методические потребности и интересы.

*Информальное образование* – образование, в котором ведущая роль принадлежит педагогам и руководителям, проявляющим собственную активность.

1.4. Непрерывное профессиональное развитие педагогических работников системы образования осуществляется на основе интеграции формального, неформального и информального образования на всех уровнях профессионального взаимодействия.

1.5. Настоящее Положение регламентирует реализацию следующих основных слагаемых системы непрерывного профессионального развития педагогических работников:

- проведение мониторинга диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников ГБПОУ РК «КПК»;
- персонифицированное повышение квалификации педагогических работников на основе диагностики профессиональных дефицитов;
- стимулирование работы по преодолению профессионального дефицита педагогических работников.

1.6. Положение определяет цель, задачи, принципы, направления и формы организации непрерывного профессионального развития педагогических работников системы образования.

## **2. Основное содержание и порядок организации непрерывного профессионального образования**

### **2.1. Организация формального образования.**

Дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности педагогические работники имеют право получать не реже чем один раз в три года (ФЗ-273, ст.57 ч.5 п.2).

2.1.1. Обучение по освоению дополнительных профессиональных программ по профилю педагогической деятельности педагог может проходить в ГБОУ ДПО РК КРИПО, ГБОУ ДПО РК КЦРПО, а также в иных организациях, осуществляющих данную деятельность.

2.1.2. Дополнительная профессиональная программа может реализовываться единовременно, поэтапно (посредством освоения отдельных учебных предметов, курсов, дисциплин, модулей), с отрывом от работы, без отрыва от работы, с частичным отрывом от работы, с использованием дистанционных образовательных технологий, полностью или частично в форме стажировки, с применением сетевой формы реализации образовательных программ, электронного обучения.

2.1.3. Формы обучения и сроки освоения дополнительных профессиональных программ определяются образовательной программой и (или) договором об образовании.

2.1.4. К освоению дополнительных профессиональных программ допускаются: лица, имеющие среднее профессиональное и (или) высшее образование, лица, получающие среднее профессиональное и (или) высшее образование.

2.1.5. Обучение по освоению дополнительных профессиональных программ по профилю педагогической деятельности организовано на основе перспективного плана повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогов.

2.1.6. Координацию деятельности по обеспечению прохождения педагогическими работниками повышения квалификации и профессиональной переподготовки осуществляет заместитель директора по учебной работе.

## 2.2. Организация неформального образования.

2.2.1. Неформальное образование на уровне колледжа организовано на основе системно-деятельностного подхода в рамках структурно-функциональной модели организации методической работы, охватывает основные направления методической работы, включает индивидуальные, групповые и коллективные формы организации деятельности:

- предметные цикловые комиссии и методические семинары;
- творческие лаборатории, семинары, практикумы, проблемно-творческие группы, педагогические мастерские, консультации, мастер-классы, индивидуальные и групповые стажировки у носителей лучших практик и т.д.;
- сетевое взаимодействие с использованием дистанционных форм (вебинары, видеоконференции, ресурсы образовательных порталов и др.)

2.2.2 В соответствии с профессиональными потребностями педагогических работников могут быть реализованы индивидуальные программы поддержки с использованием технологий тьюторства, коучинга, супервизии и др.

2.2.3 Для осуществления сопровождения профессиональной деятельности педагогических работников могут быть привлечены педагоги, демонстрирующие лучшие образовательные практики, в т.ч. руководители предметных цикловых комиссий, победители профессиональных конкурсов, «потенциальные» старшие и ведущие педагоги, педагоги-наставники.

## 2.3. Организация информального образования

2.3.1. Информальное образование организовано через оценку (самооценку) деятельности педагога, разработку и реализацию индивидуальной программы профессионального развития.

2.3.2. Самообразование как форма профессионального развития в процессе информального образования предполагает:

- сопровождение разработки и реализации непрерывного профессионального образования педагогов;
- online обучение;
- обучение под руководством наставников;
- сопровождение конкурсной деятельности;
- описание лучших практик педагогов.

### **3. Управление непрерывным профессиональным развитием педагогических работников**

3.1. Методический кабинет колледжа осуществляет:

-внутренний контроль (мониторинг) эффективности педагогической деятельности,

- разрабатывает адресные рекомендации по итогам анализа результатов мониторинга;

- осуществляет содействие в построении индивидуальных маршрутов профессионального развития и совершенствования профессиональных компетенций педагогических работников образовательной организаций

-составляет перспективный план повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогов для организации непрерывного профессионального развития педагогических работников;

-координирует взаимодействие с образовательными учреждениями системы дополнительного профессионального образования,

- сопровождает подготовку к конкурсам профессионального мастерства,

- к процедуре аттестации.

3.2. Заместитель директора по учебной работе:

- организует методическую работу, координирует методическое сопровождение плана непрерывного профессионального развития педагогического работника, инновационных процессов в колледже,

-способствует обобщению и распространению лучших практик, осуществляет контроль реализации планов профессионального развития педагогических работников.

3.3. Директор колледжа:

- принимает управленческие решения.

### **4. Проведение мониторинговых исследований профессиональных дефицитов педагогических работников**

4.1. Оценка уровня владения профессиональными компетенциями педагогических работников осуществляется посредством аттестации.

4.2. В ходе аттестации, на основании оценки уровня профессиональной деятельности педагогических работников формируется индивидуальная карта профессиональных дефицитов, которая учитывается при формировании индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства.

4.3. Одной из слагаемых мониторинга профессиональной деятельности преподавателей является работа с экспертными группами, формированиями ГБОУ ДПО РК «КЦРПО» из высококвалифицированных педагогов ПО, осуществляющими анализ профессиональной деятельности аттестуемых, их обучение на семинарах, инструктивно-методических совещаниях, мастер-классах, курсах.

4.4. Важной составляющей мониторинговых исследований профессиональных дефицитов педагогических работников является

стимулирование разработки, апробации и внедрения инновационных методов работы, направленных на освоение современных профессиональных компетенций.

4.5. Основными функциями методических объединений являются:

- поддержка профессиональных сообществ преподавателей укрупненных групп специальностей и профессий;

- методическая поддержка педагогических работников по наиболее актуальным вопросам обучения и воспитания;

- создание среды для мотивации педагогических работников к непрерывному совершенствованию и саморазвитию;

- анализ состояния учебно-методической и воспитательной работы в ГБПОУ РК «КПК» и разработка предложений по повышению ее эффективности;

- участие в разработке методических и информационных материалов, прогнозировании и планировании подготовки, переподготовки и повышении квалификации руководителей и специалистов ГБПОУ РК «КПК»;

- обобщение наиболее результативного педагогического опыта, организация мероприятий по его распространению в ГБПОУ РК «КПК»;

- обобщение и распространение информации о передовых технологиях обучения и воспитания.

4.6. Немаловажную роль в системе мониторинга профессиональных дефицитов преподавателей играет система наставничества, которая предусматривает собой создание программ наставничества в ГБПОУ РК «КПК».

4.7. Проведение конкурсов профессионального мастерства с учетом требований стандартов среди педагогических работников ПОО РК способствует оценке уровня профессионального мастерства педагогов, позволяет определить имеющиеся профессиональные дефициты и стимулирует их к профессиональному росту.

4.8. Результатом мониторинговых исследований профессиональных дефицитов педагогических работников являются следующие показатели:

- доля педагогов, прошедших диагностику профессиональных дефицитов, от общего количества педагогов;

- доля преподавателей, прошедших аттестацию на первую и высшую категории;

- доля педагогических работников, включенных в методические объединения, профессиональные сообщества, от об числа педагогов;

- доля педагогов, имеющих стаж работы до 5 лет, от общего количества педагогов;

- доля педагогических работников ПОО РК, имеющих образование, соответствующее профилю (профессии) преподаваемого предмета;

- доля педагогов, освоивших программы дополнительного профессионального образования, разработанные и реализованные с учетом потребностей Республики Крым, от общего количества педагогов;

- доля педагогов, имеющих базовое не педагогическое образование, освоивших программы — профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности реализованные в регионе, от общего количества педагогов;

-доля педагогических работников, принимающих участие в деятельности инновационных, стажировочных площадок, конференциях, мероприятий методической направленности различных уровней от общего количества педагогических работников;

- процентная доля педагогов, участвующих в конкурсах различного уровня.

## **6. Стимулирование профессионального роста педагогических работников**

6.1. Для непрерывного профессионального роста у педагогических работников должна быть сформирована устойчивая мотивация.

6.2. На мотивации, возникающие в процессе деятельности педагога, существенное влияние оказывают процессы модернизации системы образования, а также социально-экономические изменения в обществе, технологический прогресс. Эти факторы требуют от педагога непрерывного совершенствования своих знаний, умений и навыков (непрерывное образование на протяжении всей жизни), необходимых для обеспечения конкурентоспособности педагогического работника на рынке труда и повышения качества образования.

6.3. К вариантам такой мотивации можно отнести: поручение работы, которая представляет интерес в силу своей престижности и ответственности; направление на инновационные курсы повышения квалификации, стажировки, переподготовку с получением второго высшего образования.

6.4. Основные направления мотивации педагогов к непрерывному профессиональному образованию:

- участие педагогических работников в работе учебно-методических объединений на региональном уровне;

- разработка и внедрение системы наставничества педагогических работников;

-участие в методическом активе;

-осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников;

- вовлечение педагогических работников в экспертную деятельность;

- проведение конкурсов профессионального мастерства педагогических работников;

-осуществление профилактики профессионального выгорания педагогов;

-направление на курсы повышения квалификации.

## **7. Ожидаемые результаты**

В результате решения задач, указанных в настоящем Положении, планируется достичь следующих результатов:

— повышение удовлетворенности педагогических работников за счет расширения возможности профессиональной и личностной самореализации;

— укрепление социальной стабильности за счет обеспеченности и развития инфраструктуры непрерывного образования для педагогических работников;

— повышение конкурентоспособности взрослого населения за формирования профессиональных компетенций с учетом требований рынка труда;



—формирования функциональной грамотности и развития личностных качеств;

—развитие профессиональных компетенций и квалификаций педагогическими работниками, приобретение ими новых профессиональных возможностей, повышение трудовой мобильности за счет компенсации профессиональных дефицитов;

—повышение удовлетворенности педагогических работников качеством адресных программ повышения квалификации;

—внедрение технологических, организационных и образовательных инноваций при сопровождении проведения аттестации педагогических работников, и поддержке молодых педагогов;

— внедрение различных форм профессиональных сообществ;

— разработка адресных рекомендаций сетевого взаимодействия.

## **8 Порядок внесения изменений в Положение**

8.1 Изменения в данное Положение вносятся в связи с поступлением новых нормативных документов, необходимостью пересмотра Положения в связи с изменением условий осуществления профессиональной деятельности и по иным причинам.

8.2 Изменения рассматриваются методической службой, утверждаются приказом директора колледжа.