

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 232
АДМИРАЛТЕЙСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**

*Россия, Санкт-Петербург, 190068, Наб. Крюкова канала, 15, лит. А, пом 1Н, 2Н, 3Н
тел/факс: 417-34-88, e-mail: sc232@adm-edu.spb.ru*

ПРИНЯТО

Протокол
Педагогического совета
ГБОУ СОШ № 232
Адмиралтейского района
Санкт-Петербурга
от 29.12.2016 № 3

УТВЕРЖДАЮ

Директор
ГБОУ СОШ № 232
Адмиралтейского района
Санкт-Петербурга
Н.А. Прокофьева
Приказ № 202-Л от 29.12.2016



**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ ОРГАНИЗАЦИИ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

**ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ № 232
АДМИРАЛТЕЙСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**

**САНКТ-ПЕТЕРБУРГ
2016**

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Федеральным законом № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом ГБОУ СОШ № 232 Адмиралтейского района Санкт-Петербурга и определяет порядок организации повышения квалификации педагогических работников образовательного учреждения.

1.2. Для целей настоящего Положения используются следующие понятия и сокращения:

образовательное учреждение – государственное образовательное учреждение, находящееся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга,

педагогический работник образовательного учреждения (далее – работник ОУ) – физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности,

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

повышение квалификации работника образовательного учреждения (далее – ПК) – система непрерывного обучения работника с целью обновления, углубления и усовершенствования уже имеющихся у него профессиональных знаний, повышения качества его профессиональной деятельности, включающая в себя различные виды обучения (лекционные, семинарские практические занятия, тренинги, стажировку) по образовательным программам объемом не менее 72 часов, осуществляемое за счет средств бюджета Санкт-Петербурга в течении каждых трех лет профессиональной деятельности, **образовательная программа повышения квалификации** (далее – ОП ПК) – образовательная программа длительностью от 72 часов и более, реализуемая обучающей организацией и направленная на повышение квалификации педагогического работника ОУ в сфере его профессиональной деятельности,

индивидуальная программа повышения квалификации (далее – ИП ПК) – программа, самостоятельно формируемая работником в рамках ПК из образовательных программ или модулей ОП ПК, и включает в себя, кроме курсов повышения квалификации, участие педагогического работника в семинарах, педагогических советах, круглых столах, педагогических мастерских и других формах самообразования.

персонифицированная модель повышения квалификации –повышение квалификации работников ОУ, осуществляемое по ОП ПК, включенным в реестр заказа Комитета по образованию Санкт-Петербурга, реализуемая за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, а так же может быть реализуема за счет собственных средств работника ОУ или по направлению ОУ за счет дополнительных финансовых средств, привлеченных ОУ.

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. После ее успешного завершения слушатели получают диплом о профессиональной переподготовке

1.3. Положение разработано в целях:

- обеспечения условий для повышения качества образовательных услуг по повышению квалификации работников ОУ;
- обеспечения мотивации работников к профессиональному росту через формирование культуры конкурентности в профессиональной среде и использование возможностей выбора как условия наиболее полного и гибкого удовлетворения современных запросов работников ОУ;

1.4. Работники ОУ могут осуществлять выбор и самостоятельное построение индивидуальной образовательной программы посредством реализации модульного подхода.

1.5. Повышение квалификации работников ОУ за счёт средств бюджета Санкт-Петербурга проводится по графику, утвержденному работодателем, не реже одного раза в 3 года и является нормативным требованием для всех педагогических работников (ст.47п.5.2 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

1.6. Обучение по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации может осуществляться как одновременно и непрерывно, так и поэтапно (дискретно), в том числе посредством освоения отдельных учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), прохождения практики, применения сетевых форм, в порядке, установленном образовательной программой и (или) договором об образовании (п. 11 ст. 76 Закона «Об образовании в Российской Федерации»). Образовательные программы (темы, модули, курсы) осваиваются в очной, очно-заочной (вечерней), заочной, дистанционной формах.

1.7. Для работников ОУ, преподающих два и более предмета, повышение квалификации осуществляется в текущем учебном году по одному из преподаваемых предметов.

1.8. ОП ПК считается освоенной, если по результатам итоговой аттестации работник ОУ получил документ установленного образца о повышении квалификации. Данный документ в оригинале он обязан представить ответственному за курсовую подготовку лицу в образовательном учреждении в 2-х дневный срок после получения документа, заверенная копия документа вкладывается в личное дело сотрудника, данные об обучении заносятся в информационную систему АИС «Параграф»

1.9. В случае, если работник ОУ, обучающийся по ОП ПК, не проходит итоговую аттестацию и не получает документ установленного образца о повышении квалификации, повторное обучение работника ОУ по данной ОП ПК за счет средств бюджета Санкт-Петербурга не осуществляется.

1.10. Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует до внесения изменения.

1.11. Положение считается пролонгированным на следующий период, если не было изменений и дополнений.

2. Цели и задачи повышения квалификации

2.1. Целью повышения квалификации является ликвидация несоответствия между реальным и необходимым уровнем профессиональной подготовки специалистов для успешного решения задач, стоящих перед образовательным учреждением в современных условиях.

2.2. Задачи повышения квалификации педагогических работников:

- Максимальное удовлетворение запросов педагогов на курсовую подготовку;
- Организация непрерывного профессионального образования педагогических кадров через систему повышения квалификации;
- Поддержка и совершенствование профессионального уровня всех педагогов в соответствии с требованиями сегодняшнего дня;
- Создание условий для развития индивидуальных способностей к профессиональной деятельности до потенциально возможного уровня
- Организация мониторинга профессионального роста педагогов.
- Освоение всеми педагогическими работниками ИКТ до уровня свободного самостоятельного использования их в качестве, как современного средства информационного обмена, так и эффективного педагогического средства.

3. Организация повышения квалификации педагогических работников

3.1. Ответственность за уровень квалификации работников ОУ и организацию своевременного повышения их квалификации несёт работодатель.

3.2. Структура модели повышения квалификации включает следующие организационные уровни:

- самообразование и самосовершенствование,
- школьный уровень,
- районный, городской, региональный уровни.

3.3. Самообразование предполагает изучение и апробацию педагогическим сотрудником тех материалов, которые связаны с ближайшими рабочими потребностями учителя или личным планом развития профессиональной карьеры. Перечень вопросов (методическую тему) для освоения на предстоящий учебный год педагог выбирает самостоятельно. Самообразование может осуществляться в форме изучения теоретических вопросов, освоения методик, технологий, разработки авторских программ, выполнения педагогических проектов, проведения научных и экспериментальных исследований по утверждённым программам, написания диссертаций, статей, подготовки докладов, конкурсных материалов и др. Результаты работы по самообразованию предоставляются в виде письменных материалов о проделанной работе в годовом отчете учителя.

3.4. На школьном уровне педагогическим сотрудникам предлагаются задания, связанные с научной, экспериментальной или методической темой школы, либо с программой её развития. Работа над заданиями школьного уровня может проходить индивидуально или в составе творческих групп. Творческая группа формируется по представлению администрации (или методических объединений) школы.

Направления деятельности:

-участие в **корпоративном обучении** на базе школы (обучающие семинары по итогам ежегодной входной и итоговой диагностик образовательных потребностей и профессиональных затруднений педагогов школы)

- участие педагогов школы в **профессиональных конкурсах** различного уровня;

- **транслирование передового опыта** педагогов школы на различных уровнях, в т.ч. через электронные СМИ, страницы учителей-предметников на сайтах сетевых сообществ, персональные сайты; наличие официальных публикаций по вопросам своей основной профессиональной деятельности в печатных изданиях, на специализированных сайтах в сети Интернет

-методическое сопровождение молодых учителей через систему наставничества;

- методическое сопровождение аттестуемых учителей;

-работу методических объединений учителей-предметников.

3.5.Повышение квалификации на муниципальном, региональном уровнях производится по планам отдела образования администрации Центрального района, Информационно-методического центра Центрального района, АППО СПб и других городских учреждений. Оно осуществляется в форме предметно-методических и тематических семинаров, проведения конкурсов, педагогических чтений, различных конференций, мастер-классов, курсовой подготовки и др. Обучение в аспирантуре, магистратуре, получение высшего образования то же рассматривается как формы повышения квалификации педагогического сотрудника.

3.6. Повышение квалификации педагогического сотрудника осуществляется путем освоения индивидуальной ОП ПК, формируемой работником самостоятельно, либо при содействии методической службы образовательного учреждения. Педагоги школы должны самостоятельно и своевременно уведомлять администрацию школы или ответственного за повышение квалификации о необходимости повышения своей квалификации.

3.7. Формирование ИП ПК основывается на принципах целевой направленности и приоритетности. Основаниями для направления образовательным учреждением работников ОУ на курсы повышения квалификации являются:

- наступление очередного срока повышения квалификации;

- рекомендация аттестационной комиссии Комитета по образованию;

- включение в кадровый резерв на замещение вакантной должности;

- назначение работника ОУ на вышестоящую должность;

- инициатива работника ОУ;

- низкие показатели результативности обучения учащихся, выявленные в процессе внутришкольного контроля, которые обусловлены недостаточной квалификацией педагогического сотрудника.

3.8. Организация повышения квалификации работников образовательного учреждения включает в себя:

-назначение приказом директора школы ответственного лица за организацию повышения квалификации работников школы;

- перспективное планирование повышения квалификации;
- ежегодное формирование плана-графика повышения квалификации педагогических работников методической службой школы по предварительной заявке;
- утверждение приказом директора школы плана-графика повышения квалификации педагогических работников;
- ознакомление педагогических работников с планом-графиком повышения квалификации под роспись;
- оформление заявок на курсовую подготовку от образовательного учреждения ответственным лицом,
- координацию и контроль процесса повышения квалификации ответственным лицом за данное направление работы

3.9. Корректировка плана – графика повышения квалификации производится в случаях:

- временной нетрудоспособности педагогического работника (иного уважительного случая, препятствующего участию работника в мероприятиях по повышению квалификации);
- отмены курсов организацией, осуществляющей повышение квалификации;
- появления изменений в курсовых мероприятиях образовательных организаций, осуществляющих профессиональное обучение и профессиональную переподготовку.

3.10. В случае изменений в плане – графике повышения квалификации педагогических работников, заместитель директора по УВР, отвечающий за курсовую подготовку, уведомляет о данных изменениях педагогических работников.

3.11. Директор школы вправе отказать педагогическому работнику, желающему пройти повышение квалификации ранее 3-х летнего срока, в направлении на обучение при отсутствии у последнего достаточных оснований, позволяющих претендовать на повышение квалификации. В списки на повышение квалификации не включаются:

- работники, обучающиеся в высших и средних профессиональных образовательных учреждениях или в аспирантуре;
- педагогические и руководящие работники, прошедшие повышение квалификации, переподготовку, стажировку полностью или частично за счет средств бюджета учреждения менее двух лет назад.

3.12. Отчет о выполнении плана повышения квалификации отражается в Публичном отчете школы .

3.13. Повышение квалификации может осуществляться как без отрыва, так и с отрывом от основной деятельности. Согласно ст. 187 ТК РФ при направлении работодателем педагогических работников на повышение квалификации с отрывом от работы за ними должны сохраняться место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

4.Права, обязанности и ответственность сторон

4.1. Педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

Право работников на повышение квалификации реализуется путем заключения договора между ними и работодателем (ч. 2 ст. 197 ТК РФ).

4.2. Педагогические работники имеют право выбирать тему курсовой подготовки, курсы повышения квалификации и составлять индивидуальную программу повышения квалификации самостоятельно.

4.3. Педагогические работники обязаны 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 в объеме не менее 72 часов. Педагогический работник не вправе без уважительных причин отказаться от повышения квалификации, проводимой в течение учебного года без отрыва от основной работы. Отказ педагога от повышения квалификации в таких случаях будет являться дисциплинарным проступком, то есть неисполнением работником по его вине возложенных на него в соответствии с трудовым договором обязанностей. За совершение указанного проступка работодатель имеет право применить соответствующее дисциплинарное взыскание, предусмотренное ст. 192 ТК РФ.

4.4. Если работник направляется работодателем на повышение квалификации, но работодатель не обеспечивает предоставление ему предусмотренных законодательством и договором гарантий и компенсаций, то работник вправе отказаться от повышения квалификации.

4.5. Работодатель не вправе обязывать педагогических работников проходить обучение по повышению квалификации за счет их собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в соответствующие договоры.

4.5. Педагогические работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей, предусмотренных частью 1 ст. 48. Федерального закона № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»