



MINISTRY OF EDUCATION AND SCIENCE OF THE KYRGYZ REPUBLIC

720040, Бишкек ш., К. Тыныстанов көч., 257
Тел.: 66-24-42, факс (0312) 62-15-20

257, К. Туныстанов st., Bishkek 720040
E-mail: minedukkg@gmail.com

720040, г. Бишкек, ул. К. Тыныстанова, 257
<http://edu.gov.kg>

БУЙРУК

ПРИКАЗ

№ 785/1 20 17 ЖЫЛДЫН «20» июну

Кыргыз Республикасынын “Жаңы мугалим” мугалимдердин кесиптик өнүгүүсүн колдоо программасы жана мугалимдердин үзгүлтүксүз кесиптик өнүгүүсү боюнча Жобону бекитүү жөнүндө

2012-2020-жылдардына жазылган Кыргыз Республикасындагы билим берүүнү өнүктүрүү стратегиясына ылайык жалпы билим берүү системасын реформалоонун негизги принциптерин аткаруу үчүн, ошондой эле, Кыргыз Республикасынын Өкмөтү менен Азия өнүктүрүү банкынын ортосундагы Гранттык келишимде (Грант 0407-KGZ (SF), 23-январь, 2015-ж.) көрсөтүлгөн карьералык өнүгүүнү пландоо жана башкаруу, мугалимдердин квалификациясын жогорулатууну уюштуруу механизмдерин жакшыртуу боюнча саясий шарттарды ишке ашыруу максатында буйрук кылам.

1. Азия өнүктүрүү банкынын “Секторду өнүктүрүү программасы: Билим берүү системасын бекемдөө” долбоорунун жардамы менен Билим берүү жана илим министирлигинин 2017-жылдын 11-майындагы (№591/1) буйругу менен түзүлгөн жумушчу топ менен биргеликте Кыргыз Республикасынын “Жаңы мугалим” мугалимдердин кесиптик өнүгүүсүн колдоо программасы (1-тиркеме) жана мугалимдердин үзгүлтүксүз кесиптик өнүгүүсү боюнча Жобо (2-тиркеме) бекитилсин.
2. 2017-жылдын 1-августуна чейин Мектепке чейинки, мектептик жана мектептен тышкаркы билим берүү башкармалыгы (Усеналиев М. Ж.), Кесиптик билим берүү башкармалыгы (Г. М. Абылкасымова) жана Квалификацияны жогорулатуу жана мугалимдерди кайра даярдоо боюнча Республикалык институту (Дюшеева Н. К.) “Жаңы мугалим” мугалимдердин кесиптик өнүгүүсүн колдоо программасын жана мугалимдердин үзгүлтүксүз кесиптик өнүгүүсү боюнча Жобону ишке ашыруу боюнча иш планын иштеп чыгышсын.
3. 2017-жылдын 15-августуна чейин Мониторинг, стратегиялык пландоо жана маалыматтык камсыздоо бөлүмү (Бойко Е. В.) Кыргыз Республикасынын “Жаңы мугалим” мугалимдердин кесиптик өнүгүүсүн колдоо программасын ишке ашырууну Кыргыз

Республикасынын 2012-2020 жылдарга жазылган билим берүүнү өнүктүрүү стратегиясы боюнча 2018-2020-жылдык иш планына киргизсин.

4. Бул буйруктун аткарылуусун көзөмөлдөөнү министирдин орун басары С. К. Калдыбаевге жүктөлсүн.

Тиркеме: 1) Кыргыз Республикасынын Мугалимдердин кесиптик өнүгүүсүн колдоо программасы жана 2) Мугалимдердин үзгүлтүксүз кесиптик өнүгүүсү боюнча Жобосу

Негиз: Кыргыз Республикасы жана Азия өнүктүрүү банкы менен 2015-жылдын 23-январында түзүлгөн Гранттык келишим, Кыргыз Республикасынын Жогорку Кеңеши тарабынан 2015-жылдын 28-майында № 5153-V ратифицияланган.

Об утверждении Программы поддержки и профессионального развития учителей Кыргызской Республики «Новый учитель» и Положения о непрерывном профессиональном развитии учителей

В целях выполнения основных принципов реформирования системы школьного образования в соответствии со стратегией развития образования в Кыргызской Республики на 2012-2020 годы и выполнения политических условий Грантового соглашения (Номер Гранта 0407-KGZ (SF) от 23 января 2015 года) по улучшению механизмов управления, планирования карьерного роста и организация повышения квалификации учителей **приказываю:**

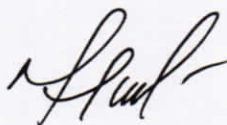
1. Утвердить Программу поддержки и профессионального развития учителей Кыргызской Республики «Новый учитель» (Приложение 1) и Положение о непрерывном профессиональном развитии учителей (Приложение 2), разработанные при поддержке консультантов проекта АБР «Проект развития сектора: Укрепление системы образования» совместно с рабочей группой МОН КР, созданной приказом (№591/1 от 11 мая 2017 года).
2. Управлению дошкольного, школьного и внешкольного образования (Усеналиев М. Ж.), Управлению профессионального образования (Г. М. Абылкасымова) и Республиканскому институту повышения квалификации и переподготовки педагогических работников при МОН КР (Дюшеева Н. К.) разработать и представить планы реализации Программы поддержки и профессионального развития учителей Кыргызской Республики «Новый учитель» и Положения о непрерывном профессиональном развитии учителей до 1 августа 2017 года.

3. Отделу мониторинга, стратегического планирования и информационного обеспечения (Бойко Е. В.) включить, до 15 августа 2017 года, план реализации Программы поддержки и профессионального развития учителей Кыргызской Республики "Новый учитель" в план действий по реализации Стратегии развития образования в Кыргызской Республике на 2018-2020 годы в качестве плана реализации Стратегии развития образования в Кыргызской Республике на 2012-2020 годы.
4. Контроль над исполнением данного приказа возложить на заместителя министра Калдыбаева С. К.

Приложение: 1) Программа поддержки и профессионального развития учителей Кыргызской Республики и 2) Положение о непрерывном профессиональном развитии учителей

Основание: Грантовое соглашение между Кыргызской Республикой и Азиатским банком развития от 23 января 2015 г., ратифицированное ЖК Кыргызской Республики от 28 мая 2015 года № 5153-V.

Министр:



Г. К. Кудайбердиева

**Программа поддержки и профессионального развития учителей
Кыргызской Республики
«Новый учитель»**

Структура

Общие положения

Раздел 1. Обоснование необходимости разработки и реализации Программы

Раздел 2. Цель и ожидаемые результаты программы

Раздел 3. Этапы реализации программы

Раздел 4. Основные направления, задачи и индикаторы

Аббревиатуры

КТУ - коэффициент трудового участия

МОН КР - Министерство образования и науки Кыргызской Республики

НПР – непрерывное профессиональное развитие

ОО – общеобразовательная организация

ООН - Организация Объединённых Наций

ОРТ – общереспубликанское тестирование

РИПКиППР - республиканский институт повышения квалификации и переподготовки педагогических работников

ШМО - школьное методическое объединение

ЮНЕСКО - специализированное учреждение Организации Объединённых Наций по вопросам образования, науки и культуры.

Общие положения

Программа поддержки и профессионального развития учителей Кыргызской Республики «Новый учитель» (далее — Программа) является стратегическим документом, определяющим цель, задачи и основные направления по поддержке и стимулированию профессионального развития учителей и руководителей общеобразовательных организаций Кыргызской республики с целью повышения качества общего школьного образования в стране.

Данный документ разработан в соответствии с нормативно-правовой базой, действующей в сфере образования Кыргызской республики:

- Законом «Об образовании»;
- Законом «О статусе учителя»;
- Типовым положением об общеобразовательной организации;
- Государственным стандартом общего среднего образования КР;
- Концепцией и Стратегией развития образования до 2020 года.

При разработке Программы также учтены основные положения следующих международных документов:

- Обучение в течение всей жизни. Политики и стратегии. (ЮНЕСКО, Доклад Института обучения в течение всей жизни, 2014 г.);
- Квалифицированная рабочая сила – основа интенсивного, устойчивого и сбалансированного роста. Группа двадцати: стратегия в области профессиональной подготовки кадров (Доклад Международной организации труда, ООН, 2011 г.);
- Обучение в течение всей жизни для взрослых. (Доклад Организации по экономическому сотрудничеству и развитию, 2013 г.);
- Декларация Всемирного образовательного форума ЮНЕСКО (2015).

В основе программы развития и поддержки учителей лежат следующие положения:

- учителя являются профессионалами своего дела;
- профессиональное развитие основывается на профессиональных стандартах;
- профессиональное развитие учителя - непрерывный процесс, связывающий этапы первоначального педагогического образования, введения в профессию и постоянного повышения квалификации и методической работы на рабочем месте;
- структура карьерного роста учителя должна быть диверсифицированной, допускающей горизонтальные и вертикальные варианты карьеры;
- для эффективной реализации программы развития учителей обязателен ее постоянный мониторинг и оценка.

Раздел 1. Обоснование необходимости разработки и реализации программы

Мировые тенденции развития образования, принятие 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 учителей и их педагогической практики для организации эффективного обучения на всех уровнях образования для ее достижения, актуализируют необходимость принятия важных решений для поддержки престижа профессии и создания условий для непрерывного профессионального развития учителей.

Учитель - компетентный специалист, владеющий всем арсеналом средств обучения, социально зрелая, творческая личность, способная и стремящаяся к профессиональному самосовершенствованию, был и остается ключевой фигурой в сфере образования. Профессионализм работы учителя обеспечивает формирование качественно новой системы общего образования, является одним из ключевых условий развития детей, их успешной социализации. Обновленные цели системы общего образования, принятие 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, создают новые требования к качеству педагогических работников, к уровню профессиональной педагогической деятельности в целом. Личностно-ориентированное образование потребует изменения и уточнения профессиональных компетенций учителя как в области содержания обучения, так и в области овладения методиками и технологиями преподавания и оценивания результатов обучения учащихся.

. *«Качество системы образования не может быть выше качества, работающих в ней учителей¹»*, - это утверждение, стало не только популярным лозунгом, но и послужило основанием для разработки и реализации политик по повышению уровня профессионализма учителей, а также значительных ресурсных вливаний в эту сферу в разных странах.

Майкл Барбер², исследуя политики 25 образовательных систем, среди которых 10 считающиеся самими успешными, выделил следующие основные стратегии, направленные на качество, объединяющие наиболее результативные системы вне зависимости от социального, культурного или других возможных факторов:

- Стремление к ситуации, когда в системе образования работают учителя, имеющие высокий общий уровень образования и высокие профессиональные навыки, через тщательный отбор кандидатов на учительскую профессию на ранних стадиях

¹ Consistently high performance: Lessons from the world's top performing school systems // McKinsey&Company. June 2007.

² Один из известнейших в мире специалистов по повышению результативности государственного управления.

педагогического образования, модернизацию программ подготовки и фильтрацию кандидатов на должность учителя.

- Стратегии по повышению мастерства учителя на рабочем месте. В целях достижения этой цели реализуется комплекс мер по повышению квалификации на тренингах и семинарах, конференциях, формирования обучающихся сообществ, как на рабочем месте, так и в интернет сетях и прочих методов развития профессионализма.

- Руководство школами, ориентированное на повышение профессионального уровня учителей. В современных условиях, для руководителей школ и системы образования профессиональный рост учителей становится главным приоритетом в работе (так директора школ в передовых системах тратят до 80 процентов своего времени на поддержку и развитие учителей).

Вопросы качества педагогического образования, престижа и социального статуса учителя и общего образовательного уровня студентов, поступающих на педагогические специальности, оценки профессионального уровня, условий для непрерывного профессионального развития и возможностей карьерного роста, являются критическими, и без принятия срочных и действенных мер, направленных на их решение, все усилия по повышению качества образования могут не достичь цели.

К основным проблемам в этой сфере можно отнести:

1. Проблемы входа в профессию: низкий средний балл ОРТ абитуриентов педагогических программ и отсутствие возможности отбора абитуриентов, мотивированных к педагогической деятельности на специальности и направления подготовки педагогов; низкий процент трудоустройства выпускников педагогических программ по специальности в систему образования. Фактически, учащиеся, показавшие наиболее низкие результаты при сдаче ОРТ поступают на педагогические факультеты. По данным ЦОМО³ (ЦОМО, 2016) средний балл по основному тесту студентов-учителей, зачисленных в КГУ им. Арабаева, центральный государственный университет в области педагогического образования, в 2016 году для обучения по программам университетского образования учителей составил 140 баллов. В целом, по всем педагогическим специальностям (грантовые места) по стране – 123 балла, при среднем значении по стране 115.4 баллов и максимальном значении 237 баллов. В течение периода обучения педагогическим специальностям, 37% зачисленных студентов либо бросают учебу в университете, либо переводятся на другие специальности. В

³ Результаты Общереспубликанского тестирования и зачисления на грантовые и контрактные места вузов Кыргызской Республики в 2016 году: отчет Центра оценки в образовании и методов обучения. – Б.: 2016. – 115 с.

итоге, только 63% из тех, кто начал учиться на педагогических отделениях, фактически заканчивают обучение и получают диплом о высшем образовании по педагогической специальности. И только 20% в результате, доходят до работы в школе⁴. Практика такого «двойного негативного отбора», на входе в вуз и входе в школу, негативно сказывается на настоящем и будущем школьного образования в стране. Как показывают мировые образовательные системы, основной отбор должен осуществляться на этапе входа в профессию, при отборе студентов на программы подготовки по педагогическим специальностям. Так, в США 23% первокурсников в педвузах приходят из верхней трети по успеваемости выпускников школ. В Финляндии, Сингапуре и Южной Корее эта цифра составляет 100%.

2. Проблемы подготовки педагогических кадров

Подготовка студентов по педагогическим специальностям ведется во многих вузах страны. Так, в 2016 году 12 вузов приняли абитуриентов на обучение по государственному гранту по педагогическим специальностям, в том числе Государственные региональные университеты в каждом из областных центров. В 2016 году правительством были утверждены стандарты нового поколения, однако процесс их внедрения требует времени и усилий. Пока же в вузах используются устаревшие методы и технологии, недостаточно выделяется количество часов на практику и стажировку, отсутствует деятельностный подход в подготовке студентов, связь между изучением учебных дисциплин и потребностями реальной школы, вовлечение студентов в исследовательскую деятельность, недостаточное ресурсное оснащение учебного процесса в педагогических программах. Система повышения квалификации педагогов, обучающихся будущих учителей не соответствует потребностям современной школы и вуза, теоретизирована, не связана с исследованием процессов, происходящих в практике преподавания в школ. В стране нет профессиональных педагогических сообществ и ассоциаций, за исключением единичных, как, например, ассоциации учителей английского языка, которые бы поддерживали процесс профессионального развития педагогов и руководителей общеобразовательных организаций.

3. Проблемы удержания в профессии

В системе образования Кыргызстана работает около 75 тысяч учителей. Реформа заработной платы, проведенная в 2011 году позволила на 14.5% уменьшить нехватку

⁴ СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ В КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКЕ НА 2012-2020 ГОДЫ

учителей в школах⁵, далее, согласно Постановлению Правительства № 473 от 9 июля 2015 года были повышены часовые ставки оплаты труда для учителей начальных классов на 80%, учителей 5-11 классов на 50%. Эти меры способствовали решению проблемы нехватки учителей в школах, особенно в сельской местности и повышению престижа профессии. По данным на 2016 год, 19,8% учителей в школах составляют молодые специалисты⁶. На 2016-2017 учебный год в систему образования пришли 3 030 молодых специалистов. Средняя заработная плата учителей достигла уровня средней заработной платы по стране, хотя остается ниже средней заработной платы в секторе экономики. При этом вопрос о качественном и возрастном составе педагогического корпуса остается открытым.

Начинающие учителя не подготовлены к работе в школах и сталкиваются с проблемами, практической реализации дифференцированного подхода в обучении, работой с разным контингентом учащихся в классе, взаимоотношениям с коллегами и администрацией школы, а также к работе с родителями⁷, т.к. не в достаточной степени работают механизмы наставничества и введения в профессию на уровне школ. При этом международный опыт доказывает, что период введения в профессию является значимым фактором повышения эффективности работы учителей⁸. Школьная система методической поддержки (школьные методические объединения) функционирует во всех школах, но в современных условиях она должна стать ключевым компонентом системы непрерывного профессионального развития, в том числе молодых специалистов, наряду с системой методической поддержки на районном и городском уровнях (учебно-методические кабинеты).

Остается значительным гендерный дисбаланс среди педагогических кадров, что влияет на вопросы обучения и воспитания, в том числе формирования ценностей и установок.

Отсутствие четкой и объективной взаимосвязи между квалификацией (профессиональным уровнем, уровнем владения компетенциями) педагогического работника, качеством и результатами его профессиональной деятельности, и оплатой труда является еще одним фактором, отрицательно влияющим на мотивацию труда. Стимулирование профессионального развития и качественного обучения происходит

⁵ Nurbek Jenish The Effect of Salary Increases on Labour Supply in the Kyrgyz Republic: The Case of Teachers and Medical Workers: UCA. 2015

⁶ По данным итоговой коллегии МОН 2016 года

⁷ Шаматов Д. (2005) Профессиональная социализация начинающих учителей в постсоветском Кыргызстане. Неопубликованная докторская диссертация, Университет Торонто, OISE

⁸ Developing coherent and system-wide induction programmes for beginning teachers: a handbook for policymakers. European Commission Staff Working Document SEC (2010)

лишь через распределение стимулирующего фона оплаты труда, который составляет 10% от фонда заработной платы. При этом процедуры его распределения не прозрачны, критерии также нуждаются в доработке. Механизма аттестации, который бы позволил через комплексную оценку деятельности учителя присваивать ему квалификационную категорию, стимулировать повышение уровня педагогического мастерства пока действует только в пилотном режиме. Таким образом, действующих механизмов стимулирования профессионального развития учителей школ практически нет.

Только 12% учителей в 2015-2016 учебном году прошли курс повышения квалификации вместо закрепленной законодательством нормы в 20%⁹. Централизованная система повышения квалификации по содержанию и формам обучения не удовлетворяет потребностей в обучении учителей, не в полной мере соответствует современным тенденциям развития образования и не обеспечивает государственного заказа по вопросам внедрения стандартов нового поколения, перехода на компетентностное обучение, активное внедрение информационно-коммуникативных технологий в учебный процесс, акцентов на освоение языков и естественно-научных дисциплин. Отсутствует единый подход к разработке модульных учебных программ, включающих вариативную составляющую, среди различных институций повышения квалификации.

В стране не разработан профессиональный стандарт учителя, который должен стать системообразующим механизмом повышения качества работы педагогов в соответствии с требованиями новых государственных образовательных стандартов, создаст объективные требования к знаниям, умениям, профессиональным компетентностям учителя.

Раздел 2. Ожидаемые результаты программы

Основная **цель программы** состоит в обеспечении системы образования квалифицированными кадрами и условиями для их непрерывного профессионального развития

В рамках данной программы до 2030 года заложена основа для широкого спектра изменений, включающих следующие направления¹⁰:

(1) профессиональные стандарты, (2) подбор и распределение учителей,

⁹ Функциональный анализ системы повышения квалификации. АБР, 2017

¹⁰ В соответствии с Руководством по разработке политики в отношении учителей, ЮНЕСКО 2015

(3) первоначальное профессиональное образование (до начала работы), (4) непрерывное профессиональное развитие и поддержка, (5) структура и путь профессиональной карьеры; (6) оценка эффективности учителей; (7) вознаграждение учителей и оплата труда; и (8) информационная система управления педагогическими кадрами.

Ожидаемые результаты от реализации данных направлений программы:

- Профессиональные стандарты: профессиональные стандарты учителя разработаны и являются основой профессионального обучения учителей и их развития с момента начальной профессиональной подготовки и на протяжении всей их педагогической и образовательной карьеры. Стандарты четко описывают, что представляет собой эффективное преподавание, и что учителя должны знать и уметь делать, чтобы его реализовать. Стандарты учителя способствуют повышению профессионализма и профессионального статуса учителей.
- Подбор и распределение кадров: установлены профессиональные стандарты по квалификационным требованиям учителей при вузовской подготовке и повышению квалификации учителей в рамках общей структуры квалификационных требований и политики, что обеспечивает распределение учителей на работу в соответствии с профессиональными требованиями, опытом работы и локальными потребностями, и это положительно влияет на качество образования в школах страны. Система распределения учителей на работу в школы пересмотрена для обеспечения ее соответствия текущим и будущим потребностям, а также требованиям социального и гендерного равенства.
- Первоначальная профессиональная подготовка учителей: изменены критерии отбора студентов на программы подготовки учителей, чтобы обеспечить эффективный набор в высшие учебные заведения, с учетом гендерной и социальной справедливости. Программы подготовки направлены на достижение компетентностных стандартов педагогического образования нового поколения. Практическая, исследовательская и проектная деятельность эффективно внедрена в процесс обучения будущих педагогов.
- Непрерывное профессиональное развитие: способствует повышению эффективности деятельности и мотивации учителей в тесной связи с системой карьерного продвижения и повышения заработной платы. НПР предлагает несколько уровней и форм повышения квалификации. Реализован подход к профессиональному развитию учителей, основанный на потребностях. Многоуровневый механизм НПР включает:

инвариантные и вариативные курсы, предлагаемые институтами повышения квалификации учителям и руководителям, программы других провайдеров услуг (вузов, международных организаций, профессиональных ассоциаций, проектов и др.), а также программы, реализуемые на уровне районов и школ, в рамках сетевого взаимодействия школ и провайдеров услуг по повышению квалификации и внутришкольной системы профессионального развития. Учитель выстраивает индивидуальную траекторию своего профессионального развития и получает возможность персонифицированного финансирования повышения квалификации.

- Профессиональная структура карьеры: возможность карьерного роста учителя играет важную роль для привлечения, мотивации и удержания в профессии учителей. «Горизонтальные» линии карьеры позволяют опытным учителям оставаться в школе, беря на себя такие обязанности, как разработка методических материалов, исследование и обобщение опыта, а также методическая поддержка и наставничество коллег. «Вертикальные» пути карьерного роста включают в себя переход на административные должности или уровни.
- Оценка эффективности работы учителей: учителя оцениваются один раз в пять лет для получения объективных показателей их профессионального уровня. Оценка и обратная связь тесно связаны с индивидуальным планом профессионального развития учителя и включают в себя комплекс инструментов (тест, портфолио, наблюдения уроков, интервью). Разработана и действует процедура оценивания деятельности руководителей образовательных организаций и общеобразовательных организаций в целом. Школа рассматривается как обучающееся сообщество, определяющее свои потребности в обучении и возможности для их удовлетворения.
- Разработана и действует система финансового поощрения учителей, направленная на привлечение, распределение и удержание эффективно работающих учителей: система оплаты труда и вознаграждения учителей обеспечивает необходимую мотивацию и карьерные стимулы для учителей, способствуя профессионализации и карьерному росту. Система стимулирования учителей проводится на основе четких и прозрачных критериев, способствующих объективному оцениванию результативности и эффективности деятельности учителей.
- Информационная система управления педагогическими кадрами (ИСУПК): ИСУПК работает как источник информации для принятия обоснованных решений о продвижении по службе учителей/руководителей ОО и повышениях в должности, профессиональных потребностях и эффективности деятельности учителей и руководителей, стимулировании и повышении заработной платы. ИСУПК может быть

интегрирована как еще один уровень информационной системы управления образованием (ИСУО), которая уже существует, но которая в настоящее время не включает в себя подробной информации об учителях.

В программе использованы следующие понятия:

Аттестация – процедура комплексной оценки профессиональной компетенции педагогического работника аттестационной комиссией с целью определения соответствия его профессионального уровня определенным квалификационным требованиям к профессии учителя и присвоения соответствующей квалификационной категории.

Индивидуальный план профессионального развития педагога – документ, разрабатываемый педагогом для планирования профессионального развития, включая курсы повышения квалификации, самообразование и обучение на рабочем месте, в котором отражаются личные образовательные потребности педагога и задачи по внедрению стандартов общего школьного образования.

Наставничество (менторство) – процесс оказания поддержки личностного и профессионального развития молодых специалистов и педагогов, нуждающихся в методической помощи, со стороны более опытных коллег (наставников, менторов) или сообщества педагогов-профессионалов в целом.

Непрерывное профессиональное развитие - последовательный процесс становления и профессионального роста педагога от момента выбора профессии до завершения профессиональной карьеры, осуществляемый через педагогическое образование, постоянное последующее повышение квалификации, а также реализацию индивидуальных образовательных траекторий конкретной личностью с целью удовлетворения её образовательных потребностей.

Профессиональный стандарт педагога - требования и критерии к специалисту, осуществляющему педагогическую деятельность в сфере дошкольного и общего школьного образования.

Повышение квалификации – это углубление, систематизация, обновление профессиональных знаний, развитие практических умений и навыков, в связи с повышением требований к уровню квалификации и необходимостью освоения новых способов решения профессиональных задач.

Система повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров – совокупность дополнительных профессиональных образовательных программ

различного уровня и направленности, реализуемых организациями дополнительного профессионального образования.

Раздел 3. Этапы реализации программы

Реализация данной программы будет проведена в два этапа:

1. Первый этап до 2020 года будет реализован в рамках Стратегии развития образования 2020 и сфокусирован на следующих аспектах:

- Разработка и внедрение профессионального стандарта педагогов
- Непрерывное профессиональное развитие учителя, включающее в себя а) повышение качества подготовки учителя через внедрение стандартов нового поколения и повышение квалификации педагогов, обучающихся будущих учителей, б) фокус на программах введения в профессию и наставничества молодых специалистов, г) совершенствование программ повышения квалификации, реализуемых на уровне провайдеров услуг по повышению квалификации, сетевого взаимодействия школ, органов управления образованием, провайдеров услуг по повышению квалификации и на уровне самих школ.

Таким образом, целью первого этапа будет формирование учителя –профессионала, обладающего необходимыми знаниями, умениями, компетенциями в соответствие с профессиональными стандартами.

2. Второй этап реализации программы будет осуществлен в период с 2020 по 2030 год в соответствии с программами реализации ЦУР 2030 и будет охватывать все аспекты поддержки учительства в комплексе, в том числе по закреплению результатов задач первого этапа, с фокусом на следующих:

- оценка эффективности деятельности учителей, руководителей ОО и общеобразовательных организаций;
- стимулирование учителей и оплата труда;
- информационная система управления педагогическими кадрами
- последующее развитие условий для непрерывного профессионального развития: введение подушевого финансирования (персонифицированного) в системы повышения квалификации

Таким образом, реализация второго этапа программы позволит выстраивать систему стимулирования и карьерного роста на основе оценки профессиональных компетенций и информированного принятия решений, что будет также работать на повышение престижа профессии и выстраивание профессиональной карьеры.

Раздел 4. Цели, задачи и индикаторы

4.1. Разработка и внедрение профессионального стандарта "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного и общего школьного образования) (воспитатель, учитель)"

Задачи:

1. Разработать, апробировать и утвердить профессиональный стандарт (2017-2018 гг).
2. Привести в соответствие с профессиональным стандартом требования к системе подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогических работников общего образования (2018 – 2019 гг.) на уровне стандартов педагогического образования и учебных программ.
3. Разработать и апробировать программы переподготовки и повышения квалификации педагогических работников в соответствии с профессиональным стандартом педагога (2019 - 2020 годы);
4. Доработать систему оценки эффективности деятельности педагогических работников общего образования на основе профессионального стандарта педагога, утвердить Положение об оценке\аттестации и систему квалификационных требований (2020) для внедрения в 2020-2021 учебном году.
5. Разработать, апробировать и внедрить типовые документы для общеобразовательной организации, работающей в условиях профессионального стандарта педагога (документы для осуществления кадровой политики, управления персоналом, организации обучения и аттестации работников, разработки должностных инструкций, тарификации работ, присвоения тарифных разрядов работникам, установления систем оплаты труда с учетом особенностей организации производства, труда и управления) (2018 - 2020 годы).

4.2. Обеспечение системы школьного образования профессиональными педагогическими и управленческими кадрами

Реформа педагогического образования – долгосрочная задача, которая будет реализована в течение следующего десятилетия, но начата на первом этапе реализации программы.

Задачи:

1. Оценить реальную и прогностическую потребность в педагогических кадрах по специальностям в разрезе регионов (2017-2018) и откорректировать

государственный заказ на педагогические специальности (включая дошкольное образование) на 2018 – 2020 годы.

2. Изменить критерии отбора на педагогические специальности, в том числе через повышение порогового балла на грантовые места.
3. Внедрить стандарты подготовки педагогов нового поколения в вузы (2017 -2018).
4. Усилить практическую составляющую обучения студентов в соответствии со стандартом педагогического образования, проводить мониторинг студенческих практик с целью определения эффективности и необходимости корректировки (до 2020 года).
5. Разработать и реализовать программы повышения квалификации и профессионального развития на базе школ (в том числе инновационных) с привлечением вузов, осуществляющих программы подготовки педагогов (2017-2020).
6. Вузам разработать и внедрить программы повышения квалификации преподавателей педагогических вузов в стране и исследовательские программы в области педагогических инноваций, изучить и внедрить механизмы мотивации для привлечения лучших абитуриентов на педагогические специальности (2018-2020).
7. Открыть (обновить) практико-ориентированные программы магистратуры для менеджеров в образовании (2020) в том числе по накопительной системе кредитов.
8. Вузам создать условия для академической мобильности студентов, обучающихся по педагогическим специальностям в страны ближнего и дальнего зарубежья (до 2030).
9. Развивать электронное обучение и интернет образование с целью обновления содержания образования и привлечения абитуриентов на педагогические специальности (до 2030).

4.3. Создание условий для непрерывного профессионального развития учителя (НПР).

Целостная система НПР включает в себя три взаимосвязанных этапа:

- начальная профессиональная подготовка учителя (обучение или подготовка до приема на работу);
- введение в профессию;
- непрерывное повышение квалификации и профессиональное развитие без отрыва от работы.

Для эффективной реализации НПР на всех этапах необходимо решить следующие задачи:

1. Разработать и утвердить Положение о непрерывном профессиональном развитии учителей, закрепляющее подходы, формы, модели профессионального развития и повышения квалификации на протяжении всей педагогической деятельности (2017).
2. Разработать и утвердить Положение о повышении квалификации учителей закрепляющее диверсификацию системы повышения квалификации за счет привлечения других провайдеров услуг по повышению квалификации, вариативность и возможность выбора учителем определенных модулей на основе потребностей в обучении (2017).
3. Обеспечить координацию государственной системы повышения квалификации и выполнение ею госзаказа по поддержке поэтапного внедрения стандартов нового поколения в систему школьного образования Кыргызской Республики и учета результатов независимых оценок достижений, учащихся (2017-2020 гг).
4. Апробировать и внедрить модели сетевого взаимодействия и повышения квалификации на базе инновационных школ (2017-2019 гг – апробация, с 2020 года – широкое внедрение)
5. Разработать и внедрить он-лайн\электронные (дистанционные) курсы повышения квалификации педагогов на русском и кыргызском языках для всех предметных областей (2017 – 2020).
6. Обновить и утвердить функциональные обязанности методистов учебно-методических кабинетов с включением функции методической поддержки и мониторинга эффективности деятельности учителей (2017).
7. Провести курсы повышения квалификации для методистов учебно-методических кабинетов на базе РИППК и ППР при МОН на основе функциональных обязанностей с целью обеспечения поддержки процесса непрерывного профессионального развития педагогических кадров (2017-2018).
8. Обновить содержание курсов повышения квалификации для директоров, завучей и руководителей ШМО, с включением вопросов оценки эффективности деятельности и управления кадрами (включая вопросы введения в профессию молодых специалистов) и обеспечить 100% охват курсами повышения квалификации (2017-2020гг)
9. Обеспечить реализацию программ введения в профессию для всех новых учителей в течение трех лет на основе индивидуальных планов

профессионального развития, активной практики наставничества и методического сопровождения на уровне школы и районных\городских методических кабинетов (2018 -2020 гг)

10. Подготовить условия для перехода на персонифицированную систему финансирования повышения квалификации\подушевое финансирование (нормативно-правовую базу, потенциал провайдеров услуг по повышению квалификации, координацию системы повышения квалификации и т.д.) в 2020-2022 гг.

4.4. Внедрение системы оценки эффективности деятельности учителей, руководителей ОО и общеобразовательных организаций

Задачи:

1. Провести пилотирование механизма аттестации учителей (2017-2018)
2. Доработать на основе пилота и профессионального стандарта критерии оценки деятельности учителей и внедрить механизм аттестации (2019-2020)
3. Разработать требования к профессиональной деятельности (квалификационные требования) руководителя образовательной организации и утвердить (2017-2018)
4. Разработать и апробировать систему оценки эффективности образовательной организации (2017 - 2019).
5. Внедрить систему оценки образовательной организации на основе количественных и качественных индикаторов и электронную систему представления и анализа результатов (2020-2021).

4.5. Совершенствование системы оплаты и стимулирования труда учителей и руководителей общеобразовательных организаций

Задачи:

1. Провести анализ результатов реформ системы оплаты труда и внести необходимые корректировки с целью ее усовершенствования (2018).
2. Пересмотреть критерии для начисления стимулирующих выплат \КТУ с целью их конкретизации и фокусировании на стимулировании профессионального развития и ориентации на результат обучения (2018).
3. Увеличить стимулирующую часть фонда заработной платы до 20% (2020)

4. Разработать систему стимулирования и внедрить надбавки за эффективность деятельности в соответствии с результатами оценивания деятельности педагогов (категориями) и руководителей ОО (2020 год)
- 4.6. Внедрение информационной системы управления педагогическими кадрами для планирования повышения квалификации, прогнозирования потребностей в кадрах

Задачи:

1. Разработать перечень индикаторов и данных, необходимых для управления кадрами
2. Включить данные в систему ИСУО
3. Обучить специалистов Рай\ГорОО, областных методических центров и ИПК работе с данными по педагогическим кадрам

Индикаторы достижения результатов реализации программы:

	Цель	Индикатор	Исходный показатель (2017)	Среднесрочный показатель (2020)	Целевой показатель (2030)
1	Разработка и внедрение профессионального стандарта "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)"	Наличие профессионального стандарта	отсутствует	утвержден	внедрен
		Процент типовых документов, стандартов подготовки педагогов, программ повышения квалификации, соответствующих содержанию профессионального стандарта	-	30%	100%
2	Обеспечение системы школьного образования профессиональными педагогическими и управленческими кадрами	Минимальные баллы для поступления на педагогические факультеты для студентов (на бюджетные места)	110	130	150
		Доля программ подготовки по педагогическим специальностям, соответствующих стандартам нового поколения	Нет данных	100%	100%
		Доля директоров и заместителей директоров школ, имеющих степень магистра в области управления образованием	0	5%	20%
		Процент выпускников вузов по педагогическим специальностям бюджетных отделений, пришедших работать в школу	34%	50%	85%
		Процент учителей-мужчи, работающих в школах в 5-11 кл.	13%	15%	25%
3	Создание условий для молодых педагогов для адаптации в профессии и профессионального развития	Процент отсева в течение первого года профессиональной работы (в школе)	20%	5%	5%

		Процент молодых специалистов, работающих в школах	19.8%	25%	25%
		Доля учителей – наставников и руководителей ШМО, прошедших повышение квалификации по поддержке молодых кадров и методическому сопровождению	0	50%	100%
4	Реализация новой модели повышения квалификации	Ежегодный охват учителей плановыми курсами повышения квалификации в объеме 72 часа	12%	20%	20%
		Процент методистов учебно-методических кабинетов, прошедших курсы повышения квалификации по специально разработанным модулям РИППК и ППР	0	100%	100%
		Количество предметов, по которым есть онлайн курсы повышения квалификации на кыргызском и русском языках, разработанных в Кыргызстане	Нет данных	7 (по одному для предметной области)	21
		Доля вариативных модулей, предлагаемых для повышения квалификации	0	30%	50%
		% учителей, повышающих свою квалификацию в объеме, более 72 часов за пять лет по накопительной системе	Нет данных	25%	50%
		Количество инновационных школ, предлагающих программы повышения	0	30	100

		квалификации в рамках сетевого взаимодействия			
		Количество сертифицированных провайдеров услуг по повышению квалификации, кроме РИПК и ППР и областных институтов\центров	0	25	50
		Количество сертифицированных он-лайн курсов повышения квалификации на кыргызском языке	0	10	30
5	Внедрение системы оценки эффективности деятельности учителей, руководителей ОО и общеобразовательных организаций	Наличие механизма и НПА по оценке деятельности учителей и руководителей ОО	отсутствует	Разработан, апробирован	внедрен
		Наличие системы индикаторов по оценке ОО и руководства по самооценке и внешней оценке	отсутствуют	Разработаны и апробированы	Внедрены
		Доля учителей в год, повысивших свой уровень\категорию в соответствии с требованиями профессионального стандарта	0	25% (по результатам пилотирования)	25%
		Процент ОО, которые провели оценку в соответствие с индикаторами	0	5% (инновационные)	100%
6	Совершенствование системы оплаты и стимулирования труда учителей и руководителей ОО	Прозрачность и четкость критериев для начисления стимулирующих выплат	нет	есть	-
		Отношение средней заработной платы учителей школ к средней заработной	0,7	1	1

		платы по экономике			
7	Внедрение информационной системы управления педагогическими кадрами	Наличие регулярно обновляемых электронных баз, данных по кадрам в системе школьного образования	нет	Есть в режиме пилотирования	есть
		Процент индикаторов, обеспеченных данными	Нет данных	30%	100%

**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 НПР) 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 НПР – 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 НПР 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. 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.
- 4.5.2. 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).
- 4.5.3. Вариативные программы или модули могут быть реализованы в дистанционной форме (он-лайн курсы и др.).
- 4.5.4. 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.
- 4.5.5. 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 НПР 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 НПР - 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\Гор\ОО 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 НПР 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 НПР 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 НПР 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 НПР 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,	Не менее 70 ч. (2 ч. в неделю)	350 ч.	Оплачивается в размере 2 часов в неделю

		проекты			
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
6	Вариативные программы\модули (более 24 ч.)	Тренинги, семинары, стажировки	от 24 ч.	от 24 ч.	В рамках финансирования донорских проектов, финансирования образовательной организации и др.
7	Плановый обязательный курс ПК (72 часа)	Плановые курсы повышения квалификации	Не менее 72 ч	72 ч.	В рамках государственного финансирования

6.8. 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;

¹ В рамках Типового положения об инновационной общеобразовательной школе КР.

- 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;
- 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 НПП 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 РИПКиППР 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 НПП проводится постоянный мониторинг программ профессионального развития, осуществляемых на всех уровнях системы.
- 8.2 Мониторинг НПП 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 НПП на областных и национальном уровнях осуществляется РИППК при МОН КР, областными институтами образования и методическими центрами.
- 8.5 Оценка эффективности НПП 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.