

«Директор школы:

УТВЕРЖДАЮ»

Касалова А.А.



Положение о педагогической этике

Общие положения

1. Настоящее Положение о педагогической этике (далее - Положение) определяет основные нормы профессиональной этики педагогических работников, принципы педагогической деятельности и регулирует отношения между педагогами и учащимися, родителями (законными представителями) учащихся, а также другими работниками и Администрацией СОШГ №28 им.Ч. Айтматова

2. Нормы настоящего Положения направлены на:

- защиту человеческой ценности и достоинства педагогических работников;
- уважение личности ребенка, прав учащихся на выражение мнений и убеждений;
- формирование положительного имиджа школы, основанной на доверии,

ответственности и справедливости;

- повышение эффективности выполнения педагогическими работниками трудовых обязанностей.

3. Нормы педагогической этики установлены на основании общечеловеческих моральных норм, конституционных положений и законодательных актов Кыргызской Республики, а также на основании положений прав ребенка.

Цель и задачи

Целью Положения является установление единых этических норм и правил поведения педагогических работников, способствующих формированию благоприятной обстановки в Школе для осуществления педагогической деятельности и улучшению имиджа Школы.

Задачи этических норм:

- формирование взаимоотношений, основанных на общепринятых нормах морали;
- сохранение в образовательном процессе моральной ответственности педагога за воспитание личности учащегося; - повышение социальной значимости, престижа педагогического труда и уважительного отношения к их деятельности;
- ориентирование молодых специалистов в выработке профессиональных этических норм; контроль за соблюдением принципов профессиональной этики педагогических работников.

Принципы педагогической этики

Основными принципами педагогической этики являются: -

- человечность;
- справедливость и честность;
- профессиональность и саморазвитие;
- ответственность при исполнении своих обязанностей;
- взаимоуважение;
- законность;
- уважение прав и свобод учащегося, национально-культурных традиций; -

приверженность общечеловеческим моральным принципам и нравственным ценностям;

- недопущение прямой, скрытой и (или) косвенной дискриминации, ограничения прав или оказания привилегий учащимся по признаку пола, расы, языка, состоянию здоровья этнической принадлежности, вероисповедания, возраста, происхождения, имущественного или иного положения, а также других обстоятельств;

- воспитание учащихся в духе любви к родине, дружбы между народами;
- свобода выбора организационных методов и форм педагогической деятельности;

- единство принципов обучения и воспитания;

- совершенствование своих знаний на основе новейших достижений науки, техники и культуры;

- тесное сотрудничество с учащимися и их семьями;

- равноправие;

- коллегиальность;

- конфиденциальность.

Важным показателем профессионализма педагогических работников является культура речи, проявляющаяся в их умении грамотно, доходчиво и точно передавать мысли, придерживаясь таким речевым нормам как грамотность, лаконичность, уместность, доказательность.

Права, обязанности и ограничения педагогических работников

Педагогический работник имеет право:

- на свободу выбора форм и методов преподавания;
- на создание и использование новаторских методов и приемов, проведение научно-педагогического эксперимента, внедрение передового педагогического опыта в практику;
- на поощрение за создание, использование и внедрение новаторских методов и приемов в педагогической деятельности; - на участие в разработке новых авторских программ, учебников и учебных пособий;
- на досрочную аттестацию с целью повышения категории;
- на повышение квалификации в установленном законодательством порядке;
- на работу по совместительству в соответствии с трудовым законодательством Кыргызской Республики;
- на участие в управлении Школой;

- на обращение к директору Школы для проведения служебного расследования в целях защиты своих законных прав и интересов.

Педагогический работник обязан:

осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать полном объеме реализацию преподаваемого учебного предмета;

- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы;

- уважать честь и достоинство учащихся и других участников образовательных отношений;

- развивать у учащихся самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира;

- формировать у учащихся культуру здорового и безопасного образа жизни;

- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

- учитывать особенности психофизического развития учащихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими работниками и психологом Школы;

- систематически повышать свой профессиональный уровень; - проходить аттестацию в порядке, установленном законодательством Кыргызской Республики

в сфере образования; - при поступлении на работу и периодически проходить медицинские осмотры в соответствии с трудовым законодательством Кыргызской Республики;

- соблюдать Устав Школы, Правила внутреннего трудового распорядка и иные локальные нормативные акты Школы;

- быть внимательным и вежливым с учащимися, родителями и иными работниками Школы; - проявлять корректность, выдержку, такт и внимательность в обращении с участниками образовательных отношений, уважать их честь и достоинство, быть доступным для общения, открытым и доброжелательным; - соблюдать культуру речи, не допускать использования в присутствии участников образовательных отношений грубости, оскорбительных выражений или реплик; - следить за внешним видом способствующий уважительному отношению, соответствующему общепринятому деловому стилю, который отличается сдержанностью, аккуратностью;

- отключить мобильный телефон во время занятий или поставить в беззвучный режим; - обеспечить конфиденциальность информации, которая стала известна в связи с исполнением своих функциональных обязанностей;

- дать на самоотвод от участия в рассмотрении вопроса или принятия решения в рамках органа самоуправления, комиссии или иной рабочей группы, в которых он является членом и лично заинтересован, в виду невозможности сохранять беспристрастность и объективность.

10. С учетом того, что нарушение профессиональной этики педагогическими работниками Школы недопустимы, так как в большинстве случаев они влекут за собой нарушения прав ребенка, педагогические работники не имеют право: - на проведение религиозной, атеистической пропаганды в Школе;

- на агитацию в Школе идей определенных политических партий;

- на вовлечение учащихся в забастовочное движение и политические акции;

- на насилие любого вида (физическое, психологическое, нравственное) над учащимися.

признакам пола, возраста, расы, религии, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, состояния здоровья;

- на грубость, проявление пренебрежительного тона, заносчивости; - на угрозу, оскорбительные выражения или реплики, действия, препятствующие нормальному общению или провоцирующие противоправное поведение;

- на навязывание своих взглядов, убеждений и предпочтений;

- на оценку личности учащегося и личности его законных представителей;

- на предвзятую и необъективную оценку деятельности коллег и их поступков; - отказывать объяснить материал, ссылаясь на личностные и психологические недостатки учащихся, а также из-за отсутствия времени для объяснения (при действительном отсутствии времени необходимо оговорить время консультации, удобное для обеих сторон);

- оказывать платные образовательные услуги и требовать дополнительную плату за образовательные услуги (консультации, подготовку к олимпиадам и т.п.);

- курить, употреблять алкогольные напитки в рабочее время;

- приходить на работу в состоянии опьянения;

- во время учебных занятий вести телефонные разговоры и переписки.

В процессе своей профессиональной деятельности педагогические работники обязаны воздерживаться от:

- поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении педагогическим работником своих должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб их репутации и имиджу Школы; - пренебрежительных отзывов о деятельности Школы или проведения необоснованных сравнений его с другими образовательными организациями;

- преувеличение своей значимости и профессиональных возможностей; проявления лести, лицемерия, лжи; любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, состояния здоровья, политических или религиозных предпочтений; - резких и циничных выражений оскорбительного характера, связанных с физическими недостатками человека; - грубости, злой иронии, пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомερных, незаслуженных, необоснованных обвинений; угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.

Предупреждение коррупции

Педагогический работник Школы должен воздержаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения.

В целях противодействия коррупции педагогическому работнику рекомендуется:

- не получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, услуги материального характера, плату за развлечения, отдых и иные вознаграждения); - принимать меры по недопущению возникновения конфликтов интересов, не допускать при исполнении должностных обязанностей личную заинтересованность, которая приводит или может привести к конфликту интересов, уведомлять своего непосредственного руководителя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно; проявлять при исполнении должностных

которое может восприниматься окружающими как обещание или предложение дачи взятки, как согласие принять взятку или как просьба о даче взятки либо как возможность совершить иное коррупционное правонарушение.

Педагогический работник обязан уведомить руководителя обо всех случаях обращения к работнику каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

Педагогический работник и учащийся

Отношение педагогического работника с учащимся основывается на принципах взаимоуважения и уважения прав и свобод учащегося.

Педагогический работник:

- должен быть требователен к себе, а требовательным к учащемуся должна быть обоснованной и позитивной; - быть внимательным к обращениям, жалобам учащихся; - использует метод работы, который способствует в учащемся развитию положительных черт и взаимоотношений, самостоятельность, самоконтроль, самовоспитание, желание сотрудничать и помогать другим.

- стремится укреплять у учащегося самоуважение и веру в свои силы;
- относится одинаково, доброжелательно и благосклонно ко всем учащимся;
- при оценке достижений учащихся стремится к объективности и справедливости.

Недопустимо, занижение или завышение оценочных баллов для искусственного поддержания видимости успешности развития детей;

- постоянно поддерживает культуру своей речи и общения;
- не злоупотребляет своим служебным положением; - терпимо относится к религиозным убеждениям учащихся и не имеет права навязывать воспитанникам свои взгляды; - соблюдает конфиденциальность.

Педагогический работник и коллеги

Педагогический работник строит свои отношения с коллегами, иными работниками Школы на принципах взаимоуважения и коллегиальности.

Педагогический работник:

- поддерживают атмосферу коллегиальности;
- проявляет уважение профессиональным мнениям и убеждениям коллег и других работников Школы;
- оказывают консультацию и помощь молодым-коллегам.

В процессе взаимодействия с коллегами и иными работниками Школы педагогические работники обязаны воздерживаться от:

- пренебрежительных отзывов о работе других педагогических работников; - предвзятого и необъективного отношения к коллегам;
- обсуждения их личной жизни как с коллегами, так и с родителями учащихся;
- фамильярности в отношениях с коллегами;
- обсуждения своих коллег и оценки их деятельности в присутствии учащихся или других лиц;
- конфликтов во взаимоотношениях.

Педагогический работник и администрация школы

Отношение педагогического работника с Администрацией основывается на принципах коллегиальности, профессионализма, ответственности при исполнении своих обязанностей, равноправия и законности.

Администрация:

- терпимо относится к разнообразию политических, религиозных взглядов, вкусов, мнений и иных убеждений педагогических работников;

- не имеет права дискриминировать, игнорировать или преследовать педагогических работников за их убеждения или на основании личностных отношений; не имеет права требовать или собирать информацию о личной жизни педагогического работника, не связанной с выполнением им своих трудовых обязанностей;

- принимает решения основываясь на фактах и заслугах педагогических работников по принципу открытости и справедливости;

Администрация не имеет права преследовать педагогического работника за обращения (жалобы, заявления) и критику (любые высказывания и недовольства) относительно деятельности школы. При этом:

- критика, в первую очередь, должна быть внутренней, т. е. она не должна высказываться за пределами школы. Высказывать ее следует в порядке, установленном законодательством Кыргызской Республики и локальными нормативными актами школы; критика должна быть обоснованной, конструктивной, тактичной, доброжелательной, направленная на улучшение работы и решение проблем;

- критика не должна унижать человеческое достоинство, подвергаемое критике лицо,

- критика должна быть открытой и в случае необходимости обсуждаться в рамках органов самоуправления.

Представители Администрации обязаны:

быть примером соблюдения общепринятых моральных норм поведения и норм настоящего Положения;

- регулировать взаимоотношения в коллективе на основе принципов и норм этики, установленные настоящим Положением; - соблюдать нормы речевого этикета;

- соблюдать субординацию;

- пресекать интриги, слухи, сплетни;

- обеспечивать рассмотрение обращений педагогических работников и принятие по ним объективных решений;

- способствовать максимальной открытости и прозрачности деятельности Школы;
- не допускать возникновения конфликта интересов.

- не использовать служебное положение в личных интересах;

- не проявлять формализм, высокомерие, грубость; не допускать проявление трайбализма (предоставлять покровительство по признакам родства, землячества, личной преданности, приятельских отношений);

- не допускать превышения должностных полномочий.

(законные представители) учащихся

Отношение педагогического работника с родителями (законными представителями) учащихся основывается на принципах профессионализма, взаимоуважения, человечности, справедливости и законности.

Педагогические работники в процессе взаимодействия с родителями (законными представителями) учащихся должны:

- проявлять внимательность, тактичность, доброжелательность, желание помочь; - проявлять терпение, спокойствие и выслушивать обращения родителей

ВНИМАТЕЛЬНО.

- относиться с уважением;

- соблюдать культуру речи;

- консультировать по вопросам образовательного процесса и при необходимости разъяснить требования действующего законодательства и локальных актов по обсуждаемому вопросу; - принимать решения по существу обращений (при недостатке полномочий сообщить координаты полномочного лица);

- соблюдать принцип конфиденциальности; - не допускать конфликтных ситуаций.

Ответственность за нарушение настоящего Положения

Педагогический работник несет ответственность за нарушение норм настоящего Положения в соответствии с законодательством Кыргызской Республики. Нарушение требований настоящего Положения квалифицируется как неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником своих обязанностей.

Заключительные положения

Контроль за соблюдением настоящего Положения, урегулирование спорных ситуаций, а также рассмотрение обращений по вопросам нарушений норм, установленных настоящим Положением, осуществляется постояннодействующей Комиссией по служебному расследованию, созданной приказом директора школы. Деятельность комиссии регламентируется соответствующим локальным нормативным актом, утвержденным в установленном законодательством порядке.

26. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения.

27. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в установленном законодательством порядке.

Согласовано:
Педсоветом
Протокол №1

от « 30 » 09 2022г.

Утверждено
Директор СОШГ №28
Камалова А.А.
от « 09 » 09 2022г.



Положение о непрерывном профессиональном развитии педагогов(повышении квалификации) СОШГ №28 им. Ч.Айтматова г.Кочкор-Ата

1. 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 образовательного стандарта среднего общего школьного образования КР.

1.3. Настоящее Положение разработано в соответствии с

- Законом «Об образовании»;
- Законом «О статусе учителя»;
- Стратегией развития образования в Кыргызской Республике на 2012-2020 гг.
- Типовым положением об инновационной общеобразовательной школе Ю);
- Положением о школьном методическом объединении;
- Положением о наставничестве;
- Постановлением Правительства КР №133 от 18.03.2016г.
- Приказом МОН КР №503/1 от 21.04.16г. создания РИПК и ППР при МОН КР.
- Приказом МОиНКР Кыргызской Республики №785/1 от 20 июня 2017

11. Обоснование и определение непрерывного профессионального развития

2.1. Под непрерывным профессиональным развитием (далее ИПР) понимается 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.

2.2 ИПР предполагает развитие профессионализма и личностное развитие педагога в деятельностном (знания, умения, навыки и способы осуществления педагогической деятельности), коммуникативном (знания, умения, навыки и способы осуществления

педагогической общении) и личностном (потребность в саморазвитии, знания, умения, навыки самосовершенствования) аспектах.

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 НПТР — 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 НПТР 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 курсы повышения квалификации, реализуемые РИПК и ИПР при МОИ КГ, методическими центрами, самообразования, через сеть семинаров и ПС проводимых на школьном, городском и областном уровнях.

5. Модели неформального профессионального развития

Система ИПР предоставляет каждому педагогу институциональную возможность формировать индивидуальную образовательную траекторию и получать ту профессиональную подготовку, которая требуется ему для дальнейшего профессионального, карьерного и личностного роста.

5.1 ИПР - многоплановый процесс, 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.

5.2 Для реализации непрерывного профессионального используются следующие модели 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 через взаимодействие нескольких школ.

– 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.

5.3 Модели ИПР 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; • 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), план профессионального развития в виде таблицы с указанием названия программы или модуля, формы обучения (очная, дистантная, по месту работы и т.д.), объемы часов, названия организации, сроков и отметки о выполнении.
- 6.4 Выполнение индивидуального плана НПР подтверждается сертификатами или предоставлением результата\продукта обучения в виде публикации, проекта, отчета.
- 6.5 Индивидуальный план НПР и результаты его выполнения являются обязательной частью портфолио педагога или руководителя.
- 6.6 Объем часов профессионального развития учитывается при оценке профессиональной деятельности педагога и распределении стимулирующих фондов.
- 6.7 Примерное распределение часов на профессиональное развитие в течение пяти лет представлено в таблице ниже.
- 6.8 Сроки участия в тех или иных программах устанавливаются педагогами при согласовании с администрацией школы и ЧТОО на каждый год. VII. Роли и ответственности

VII. Роли и ответственности

- 6.1 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 программы обучения в рамках накопительной системы;
- повышают профессиональный уровень на рабочем месте через самообразование, практическую методическую работу ПМО, 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 провайдером как заказчики данных услуг.

6.2 Роль администрации образовательной организации в системе ИПР состоит в поддержке и организации условий профессионального развития.

- разрабатывает соответствующую политику мотивирования профессионального развития через механизмы стимулирования педагогов, демонстрирующих профессионализм и стремление к развитию;
- организует деятельность 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 ПМО реестра существующих образовательных программ;
- 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 личного роста, а также средства достижения этих целей посредством ежегодной внутришкольной процедуры оценивания профессиональной деятельности;
- 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.

Мониторинг и оценка воздействия и распространение лучших практик

7.1. Для совершенствования системы ИПР проводится постоянный мониторинг программ профессионального развития, осуществляемых на всех уровнях системы,

7.2. Мониторинг ИПР проводится руководителями ПМО и заместителем директоров по УВР.

Оценка эффективности ИПР 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.).

Финансы и финансирование ННР

11.1 Финансирование ННР обеспечивается в соответствии с законодательством Кыргызской Республики.