

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 295 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением
деятельности по физическому направлению развития детей»

660099, г. Красноярск, ул. Республики, 45-а, ул. Охраны труда 1А, д.6, тел.221-63-81,
ds295ds@mail.ru

ПРИНЯТО:

на педагогическом совете
Протокол № 1 от 03.09.2018



Положение

**о персонифицированной программе повышения квалификации
педагогических работников МБДОУ № 295**

I. Общие положения

- 1.1. Положение о персонифицированной программе повышения квалификации педагогических работников МБДОУ № 295 (далее Положение) разработано в соответствии с нормативными документами:
- Федеральным Законом № 273-ФЗ от 29.12.2012. «Об образовании в Российской Федерации»
 - Концепцией долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2020года.
- 1.2. Положение определяет цель, основные задачи, структуру, порядок разработки и утверждения персонифицированной программы повышения квалификации педагогических работников образовательного учреждения, формы её сопровождения и отчёта о результатах реализации.
- 1.3. Положение - локальный нормативный документ, отражающий индивидуальный план действий и перечень мероприятий по развитию педагогического потенциала, повышению профессионализма работников образовательного учреждения.
- 1.4. Функциями указанных мероприятий являются: - определение плана-графика освоения сотрудниками образовательных программ повышения квалификации; - конкретизация индивидуальных приоритетов развития собственной профессиональной компетентности и профессиональной квалификации; определение сотрудниками содержания своей самостоятельной работы по самообразованию.
- 1.5. Разработка персонифицированной программы является прерогативой образовательного учреждения. Учреждение определяет степень необходимости формирования программ, их количества, структуру и объем персонифицированных программ.

1.6. Полномочия и ответственность лица, курирующего реализацию персонифицированных программ, уточнены и закреплены в Положении.

1.7 Педагог, реализующий персонифицированную программу, несет ответственность за:
-выполнение сроков реализации каждого из выделенных этапов персонифицированной программы,
-реализацию содержания программы,
-подготовку отчетности по этапам реализации программы в установленном порядке.

1.8. Основные понятия, применяемые в Положении:

образовательная программа - дополнительная профессиональная образовательная программа повышения квалификации работников образования, реализуемая организацией дополнительного профессионального образования;

образовательный модуль - самостоятельный содержательно - деятельностный блок в рамках образовательной программы, обеспечивающий усвоение слушателями определенных взаимосвязанных компетенций;

тьютор - специалист (представитель администрации, руководитель методического объединения), который сопровождает процесс реализации индивидуальной образовательной программы и оказывает помощь в организации описания педагогического опыта;

тьюторское сопровождение - деятельность специалиста (представителя администрации, руководителя методического объединения), направленная на:

- выявление профессиональных достижений и затруднений педагога;
- оказание помощи в проектировании индивидуальной образовательной программы и индивидуального образовательного маршрута; в описании педагогического опыта;
- организацию рефлексии при реализации индивидуальной образовательной программы;

Индивидуальная образовательная программа педагогического работника (далее - ИОП) - документ, объединяющий образовательные потребности педагога, обозначенные направления (проблемы) повышения квалификации и иные обучающие мероприятия (районного, городского, областного уровня) в период обозначенных сроков повышения квалификации (может быть оформлен в виде таблицы).

II. Технология разработки персонифицированных программ

2.1. Категории педагогических работников, для которых разрабатывается персонифицированная программа:

- молодой специалист;
- педагог, претендующий на повышение квалификационной категории;
- педагог - потенциальный участник конкурсов профессионального мастерства;
- педагог, включенный в резерв управленческих кадров;
- педагог с прерванным стажем педагогической деятельности;
- педагог, поменявший тип образовательного учреждения.

2.2. Педагогом, осваивающим персонифицированную программу, может быть только штатный работник образовательного учреждения.

2.3. Инициировать разработку персонифицированной программы могут:

- администрация образовательного учреждения

- руководитель методического объединения
- сам педагог

2.4. Направление работы по формированию и разработке персонифицированной программы закреплено функционально за одним из заместителей директора. Данный сотрудник учреждения обеспечивает:

1) формирование группы разработчиков персонифицированных программ. В группу могут входить руководитель образовательного учреждения, заместители руководителя, руководители структурных подразделений, педагогические работники, работники, отвечающие за экономическую составляющую деятельности образовательного учреждения, сам педагог, заинтересованный в прохождении качественной и персонифицированной переподготовки. Группа определяется нормативным документом (приказом) на разработку конкретной программы (конкретных программ). В группе назначаются:

- руководитель группы
- разработчики программы (руководители МО)
- эксперты (педагогические работники и работники, отвечающие за экономическую составляющую деятельности образовательного учреждения)

2) определение регламентов работ. Данный вид деятельности также определяется нормативным документом (приказом).

2.5. Персонифицированные программы разрабатываются на основе результатов проведенных психологом и старшим воспитателем мониторингов и системы внутриучрежденческого контроля, выявления затруднений педагогов, организации маркетинговых исследований в сфере предоставления образовательных услуг в рамках повышения квалификации.

2.6. В персонифицированной программе фиксируются все виды деятельности, которые реализует участник программы. Они должны соотноситься с проблемами, которые стоят в профессиональном развитии участника программы и обеспечивать их эффективное разрешение.

2.7. Сроки прохождения персонифицированных программ целесообразно формировать до 3-х календарных лет с учетом объема содержания конкретной персонифицированной программы.

2.8. В персонифицированной программе определяются конкретные результаты по каждому промежуточному этапу программы и формы отчета по ним, а также итоговый результат и формы отчета о выполнении программы педагогическим работником.

2.9. Возможно определение объема финансирования на определенные этапы реализации персонифицированных программ (при наличии внебюджетной составляющей).

2.10. После того, как персонифицированная программа разработана, она может быть для уточнения и внесения эффективных предложений обсуждена

- собственно с педагогическим работником (группой педагогических работников)
- методическим объединением, в которое входит педагогический работник
- на педагогическом Совете

2.11. Далее персонифицированная программа утверждается приказом руководителя образовательного учреждения.

2.12. Программа обязательна для исполнения в полном объеме.

III. Структура персонифицированной программы

3.1. Принципы формирования структуры персонифицированной программы повышения квалификации педагогического работника:

- принцип ориентации содержания повышения квалификации на обеспечение перспективных потребностей системы образования, образовательного учреждения с одной стороны, и решения конкретных проблем педагогических работников, с другой.
- принцип командного обучения (обучение команд педагогов из одного образовательного учреждения, объединенных общей системой деятельности).
- принцип открытости системы повышения квалификации, предполагающий возможность педагогического персонала осваивать различные модули повышения квалификации в разных образовательных институтах в зависимости от собственных потребностей, потребностей образовательного учреждения и оценки уровня качества реализации учебных программ в том или ином месте. принцип выбора заказчиком (педагогическим работником, руководителем образовательного учреждения или структурного подразделения) содержания и форм повышения квалификации. принцип включения в систему повышения квалификации инновационных общеобразовательных учреждений и инновационного опыта лучших педагогов.
- принцип тьюторского и проектного сопровождения деятельности педагогических работников в после - и межкурсовой период.
- принцип сетевого взаимодействия как способ деятельности по совместному использованию ресурсов.

3.2. Структурные компоненты программы:

1. Пояснительная записка.
2. Краткая характеристика затруднений и профессиональных потребностей педагогических работников.
3. Цели обучения.
4. Учебные задачи.
5. Содержание Программы
6. Сроки реализации.
участия в них педагога.
7. Образовательно-тематический план реализации персонифицированной программы повышения квалификации.
8. Ожидаемые результаты обучения.

IV. Управление реализацией персонифицированных программ повышения квалификации

4.1. Целью управления реализацией персонифицированных программ повышения квалификации в образовательном учреждении является управленческое содействие педагогам в повышении профессиональной компетентности.

4.2. Задачи управления реализацией персонифицированных программ повышения квалификации:

- выявление имеющихся ресурсов для реализации персонифицированных программ,
- анализ, оценка и прогнозирование ресурсов внешней и внутренней среды для реализации персонифицированных программ,

- обеспечение комплексного подхода к управлению ресурсами (внешними и внутренними), - обеспечение ресурсов персонифицированных программ повышения квалификации (финансовое, материально-техническое, методическое);
- осуществление контроля ресурсного обеспечения реализации персонифицированных программ.

4.3. Старший воспитатель, курирующий вопросы реализации персонифицированных программ,

- оказывает помощь (консультирует) в разработке персонифицированных программ с учетом выявленных в ходе мониторинга затруднений, проблем и продвижений педагогов с целью осуществления личностно-ориентированной методической поддержки педагога;
- отвечает за содержательную часть персонифицированной программы в части внутриучрежденческой системы повышения квалификации, выполнение персонифицированных программ, качество их реализации,
- курирует участие педагогов во внешних формах повышения квалификации в соответствии с персонифицированной программой;
- обеспечивает методическую поддержку и сопровождение реализации программы.

V. Контроль реализации персонифицированных программ повышения квалификации

5.1. Контроль является действующим механизмом обеспечения обратной связи по фактической реализации персонифицированной программы. Два направления контроля реализации персонифицированных программ: - контроль для оценки полученного результата; - контроль для принятия мер по корректировке существенных отклонений от плана реализации персонифицированных программ либо корректировке самого плана реализации.

5.2. Субъектами контроля реализации персонифицированных программ являются педагоги, лица, курирующие реализацию персонифицированных программ. Объектами контроля являются: процесс разработки персонифицированных программ, их качество, выполнение графика их реализации, целесообразность использования финансовых ресурсов, качество системы повышения квалификации, обеспечивающей реализацию персонифицированных программ.

5.3. Виды контроля реализации персонифицированных программ педагогических работников:

- предварительный контроль. Осуществляется до фактического начала работ по реализации персонифицированных программ. Средства осуществления — реализация определенных правил, процедур и линий поведения. Используется по отношению к человеческим (анализ профессиональных затруднений педагогов, их продвижений в плане роста профессиональной компетентности), финансовым (составление бюджета реализации персонифицированных программ) ресурсам;
- текущий контроль. Осуществляется непосредственно в ходе реализации персонифицированных программ. Базируется на измерении фактических результатов, полученных после выполнения работ (контролируются сроки реализации персонифицированных программ, выполнение плана графика). Для осуществления контроля аппарату управления необходима обратная связь;

- заключительный контроль. Значимость данного вида контроля состоит в том, что заключительный контроль реализации персонифицированных программ дает руководителю информацию, необходимую для планирования следующего этапа управления. Данный вид контроля способствует мотивации, так как измеряет достигнутую результативность.

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

6.1. нормативные документы, определяющие регламент разработки и реализации Программы:

- диагностика профессиональных затруднений и потребностей педагога
- индивидуальная образовательная программа педагогического работника
- план контроля реализации Программы
- отчёты по реализации Программы, достижению результатов
- портфолио педагога

VII. Порядок принятия и пересмотра Положения

7.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента принятия на педагогическом совете и утверждения приказом директора Учреждения.

7.2. Положение подлежит пересмотру по мере необходимости.

7.3. Изменения в Положение могут быть внесены директором Учреждения после его принятия на педагогическом совете.