



Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа № 51 г. Челябинска»

---

Принято  
на заседании Педагогического совета  
Протокол № 2  
от 19.09.2013г.

Экз. № 1

Директор МБОУ «СОШ № 51 Г. ЧЕЛЯБИНСКА»

И.В. Тищенко



«16» сентября 2013

## ПОЛОЖЕНИЕ

### о порядке разработки, утверждения и реализации персонифицированных программ повышения квалификации педагогических работников ОУ

Без ограничения срока действия

г. Челябинск

2015 г.

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке разработки, утверждения и реализации персонифицированных программ повышения квалификации педагогических и управленческих работников (далее - Положение) определяет порядок организации повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 51 г. Челябинска» (далее МБОУ «СОШ № 51 г. Челябинска»).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с :

- Конституцией Российской Федерации;
- Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ;
- Концепцией долгосрочного социально - экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года;
- Письмами МОиН Челябинской области «О приоритетных направлениях квалификации»;
- Письма МОиН Челябинской области от 08.08.2012 г. № 24/5868 «Об особенностях повышения квалификации в условиях введения ФГОС общего образования», другими нормативными актами, регламентирующими реализацию дополнительных профессиональных образовательных программ.

1.3. В настоящем Положении используются следующие понятия:

- «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;
- «персонифицированное финансирование системы повышения квалификации» - финансирование из средств бюджета субъекта Российской Федерации образовательных программ, которые были выбраны работниками образования на условиях, предусмотренных региональными нормативными документами;
- «тьютер» - 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).
- «коучинг»- это система реализации совместного социального, личностного и творческого потенциала участников процесса развития с целью получения максимально возможного эффективного результата

1.4. Настоящее Положение разработано в целях:

- обеспечения непрерывности, актуальности и персонификации повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических и руководящих работников МБОУ «СОШ № 51г.Челябинска», учета их индивидуальных потребностей и образовательных запросов;
- удовлетворения современных требований образовательной системы МБОУ «СОШ № 51г.Челябинска» к профессиональной квалификации педагогических работников.

1.5. В Положении регламентируется деятельность администрации МБОУ «СОШ № 51г.Челябинска» по:

- 1) диагностике профессиональных затруднений и потребностей педагогов;
- 2) управлению разработкой персонифицированных программ повышения квалификации педагогов;
- 3) управлению реализацией персонифицированных программ повышения квалификации педагогов.

## **2. Диагностика профессиональных затруднений и потребностей педагогов**

2.1. Диагностика профессиональных затруднений и потребностей педагогов призвана определить группу затруднений (общепедагогические, психолого-педагогические, научно-теоретические, методические, коммуникативные)

2.2. В ходе диагностики профессиональных затруднений и потребностей педагогов используется только прошедший апробацию и стандартизацию диагностический инструментарий.

Выбранные методики должны способствовать:

- выявлению личностных качеств педагога, влияющих на учебно-воспитательный процесс;
- определению положительных и отрицательных сторон личности педагога;
- фиксации профессионально необходимого уровня компетенций педагога;

- разработке критериев эффективности работы педагога;
- формированию персонифицированных программ повышения квалификации педагогов.

2.3. Процедура диагностики включает:

- исследование профессиональной деятельности педагога.
- обнаружение и изучение профессиональных затруднений, выявление скрытых и явных профессиональных потребностей педагогов.
- создание мотивов, потребностей, возможностей для перестройки профессиональной деятельности педагога.
- умение определять эффективность труда и результаты его модернизации.
- определение возможных влияний, последствий нововведений, негативных элементов на правильно сформированные звенья педагогической деятельности.

2.4. Результаты диагностического обследования профессиональных затруднений и потребностей педагогов могут быть представлены в форме:

- аналитической справки (общий отчёт, включающий цели и задачи проводимых мероприятий, проделанную работу, полученные результаты);
- заключения (форма отчёта, призванная вынести решение эксперта, например, о разработке и внедрении персонифицированной программы повышения квалификации педагога);
- рекомендаций.
- программы коррекционного, развивающего воздействия.
- «профиля» индивидуальных или групповых профессиональных затруднений, который, включает более или менее глубокое описание особенностей затруднений личности или группы изложение которого в меньшей степени, чем справка и заключение зависит от поставленных задач).

### **3. Управление разработкой персонифицированных программ повышения квалификации**

3.1. Проведение маркетинговых исследований рынка образовательных услуг системы дополнительного профессионального образования с учетом следующих параметров:

- уровень образовательной программы – повышение квалификации или профессиональная переподготовка;
- длительность образовательной программы (количество часов);
- количество аудиторных и внеаудиторных занятий;
- количество часов, выделяемых на лекционные, практические, выездные занятия, самостоятельную работу слушателей;
- форма организации учебного процесса: очная, очно-заочная, заочная;
- режим организации образовательного процесса: количество часов в день, наличие сессий.

3.2. При формировании структуры персонифицированной программы повышения квалификации педагогических и руководящих работников МБОУ «СОШ № 51 Г.ЧЕЛЯБИНСКА» г.Челябинска» учитываются следующие принципы:

- принцип ориентации содержания повышения квалификации на обеспечение перспективных потребностей системы общего образования, МБОУ «СОШ № 51 Г.ЧЕЛЯБИНСКА» г.Челябинска» с одной стороны, и решения конкретных проблем педагогических работников, с другой.
- принцип командного обучения (обучение команд педагогов, объединенных общей системой деятельности, или общей проблемой).
- принцип открытости системы повышения квалификации, предполагающий возможность педагогического персонала осваивать различные модули повышения квалификации в разных образовательных институтах в зависимости от собственных потребностей, потребностей МБОУ «СОШ № 51 Г.ЧЕЛЯБИНСКА» и оценки уровня качества реализации учебных программ в том или ином месте.
- принцип выбора заказчиком (педагогическим работником, руководителем МБОУ «СОШ № 51 Г.ЧЕЛЯБИНСКА») 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.

**3.3. Структура персонифицированной программы** повышения квалификации педагогических и руководящих работников МБОУ «СОШ № 51 Г.ЧЕЛЯБИНСКА», включает следующие структурные компоненты:

1. Пояснительная записка.

1.1. Общая целевая направленность обучения педагогических работников в образовательном учреждении.

1.2. Краткая характеристика затруднений и профессиональных потребностей педагогических работников.

1.3. Цели обучения.

1.4. Учебные задачи.

2. Содержание обучения педагогического работника, структурированное по модулям с указанием времени, которое отводится программой на его освоение.

2.1. Набор рабочих учебных модулей (образовательных программ модульных курсов): инвариантная (курсовая подготовка по программам ГБОУ ДПО ЧИППКРО, ФГБОУ ВПО ЧГПУ, МБОУ ДПО УМЦ) и вариативная (образовательные модули, выбранные педагогом самостоятельно части для решения сформулированных образовательных задач).

2.2. Учебно-тематический план реализации персонифицированной программы повышения квалификации.

2.3. Иные формы повышения профессионального мастерства (дистанционное обучение, участие в проведении мастер-классов, «круглых столов», открытых

уроков, выставок, семинаров, практикумов, конференций, форумов и т.п.) с указанием количества часов, места проведения, уровня мероприятия и степенью участия в них педагога.

3. Планируемые результаты обучения.

#### **3.4. Разработка персонифицированных программ. Процедуры обсуждения, согласования и утверждения персонифицированных программ повышения квалификации в МБОУ «СОШ № 51г.Челябинска»**

Персонифицированная программа повышения квалификации – локальный акт, отражающий индивидуальный план действий и перечень мероприятий по развитию педагогического потенциала, повышению профессионализма работников МБОУ «СОШ № 51г.Челябинска».

Разработка персонифицированной программы является прерогативой МБОУ «СОШ № 51г.Челябинска». Этот процесс включает в себя:

- создание и помощь в реализации индивидуального образовательного маршрута для педагога.
- создание и реализация системы индивидуального сопровождения для педагога. Консультирование и коучинг. Наставничество.
- содействие педагогам, участвующим в конкурсах профессионального мастерства, проектах и грантах.

При разработке персонифицированной программы учитывается категория, для которой разрабатывается персонифицированная программа:

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

#### **3.5. Требования к персонифицированным программам повышения квалификации педагогических и руководящих работников МБОУ «СОШ № 51 Г.ЧЕЛЯБИНСКА»**

Требование к программе

1. Актуальность содержания обучения.

Содержание модулей соответствует актуальным задачам работы специалиста и обладает объективной новизной для обучающихся.

2. Мотивирующий потенциал программы обучения.

Модульные курсы содержат новые, представляющие высокую степень актуальности и полезности для совершенствования практической деятельности знания. Получаемые знания доступны для применения в массовой практике.

3. Полнота содержания учебного материала, включенного в программу. Программа содержит полный объем знаний, который необходим для решения стоящих перед работниками наиболее актуальных задач. Программа содержит все знания, необходимые для достижения запланированных в ней целей обучения.

4. Прогрессивность содержания обучения.

Программа содержит наиболее ценные научные знания и подтвердивший свою эффективность опыт практической деятельности.

5. Практическая направленность содержания и процесса обучения.

Содержание модульных курсов направлено на передачу знаний, необходимых для формирования способов, методов, приемов практической деятельности. В связи с этим программа предполагает применение активных методов обучения.

6. Связность или систематичность содержания учебного материала в программе.

Достигается выбором последовательности развертывания модульных курсов в программе, при которой изучение всех последующих знаний обеспечивается предыдущими.

7. Контролируемость программы.

Обеспечивается выделением результатов подготовки по каждому из модулей или по программе в целом

8. Чувствительность программы к сбоям.

Обеспечивается возможностью в любой момент установить с учетом достижения промежуточных и итоговых результатов обучения (т.е. контролируемостью программы) и выявить отклонение от запланированного

9. Реалистичность программы с точки зрения времени, которое отведено на ее реализацию.

Процесс изучения содержания программного материала распределен во времени с учетом достаточности для: качественного изучения содержащихся в программе знаний и получения запланированных результатов; устранения возможных при прохождении программы сбоев; изучения материала с помощью наиболее эффективных методов.

10. Эффективность программы с точки зрения времени, отведенного на ее реализацию. Обеспечивается при разработке программы нахождением наиболее "короткого" пути (последовательности) качественного изучения модулей.

### **3.6. Инициировать разработку персонифицированной программы могут:**

- администрация МБОУ «СОШ № 51 Г.ЧЕЛЯБИНСКА»;
- руководитель методического объединения МБОУ «СОШ № 51 Г.ЧЕЛЯБИНСКА»;
- сам педагог.

### **3.7. Направление работы по формированию и разработке персонифицированной программы образовательном учреждении**

закрепляется функционально за заместителем директора МБОУ «СОШ № 51 Г.ЧЕЛЯБИНСКА» по учебно – воспитательной работе.

### **3.8. Заместитель директора по учебно – воспитательной работе обеспечивает:**

1) формирование группы разработчиков персонифицированных программ. В группу могут входить директор, заместители директора, руководители структурных подразделений, руководители методических объединений учителей предметников, педагогические работники, работники, отвечающие за экономическую составляющую деятельности образовательного учреждения. Группа определяется приказом директора МБОУ «СОШ № 51 Г.ЧЕЛЯБИНСКА» 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.).

**3.9. Разработчики программы должны обеспечить необходимый и достаточный объем материалов, которые должен освоить педагогический работник для эффективного решения стоящей перед ним проблемы в конкретный срок, грамотно определить инвариант и вариативную часть для каждой персонифицированной программы. Эксперты должны обеспечить точный расчет ресурсов:**

экономических, материально-технических, кадровых – для определения срока реализации персонифицированной программы, формирования плана – графика ее реализации, наиболее эффективных путей ее проведения.

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

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

**В персонифицированные программы при разработке можно включать:**

- переподготовку и повышение квалификации;
- внутрифирменное повышение квалификации.
- обучение по образовательным программам высшего профессионального образования.

**3.11. Персонифицированные программы разрабатываются на основе результатов мониторингов и системы внутриучрежденческого контроля.**

Персонифицированная программа разрабатывается с учетом следующих параметров:

- виды деятельности, которые реализует участник программы. Они должны соотноситься с проблемами, которые стоят в профессиональном развитии участника программы и обеспечивать их эффективное разрешение;
- определение сроков реализации персонифицированной программы. Сроки должны определяться с учетом инвариантной и вариативной составляющей

каждой персонифицированной программы. Сроки прохождения персонифицированных программ целесообразно формировать от 2-х месяцев до 2-х календарных лет с учетом объема содержания конкретной персонифицированной программы;

➤ определения конкретных результатов по каждому промежуточному этапу персонифицированной программы и формы отчета по ним, а также итогового результата и формы отчета о выполнении программы педагогическим работником;

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

### **3.12. Процедура согласования и утверждения программ данного вида.**

Вся работа по разработке, реализации и контролю за проведение персонифицированных программ осуществляется на основе приказа директора МБОУ «СОШ № 51г.Челябинска». Данный приказ регламентирует состав группы, ее функции по разработке программы, срок разработки программы, а также и срок ее исполнения.

Персонифицированная программа обсуждается:

➤ собственно с педагогическим работником (группой педагогических работников)

➤ с методическим объединением, в которое входит педагогический работник

➤ на методическом совете.

Далее персонифицированная программа утверждается приказом руководителя МБОУ «СОШ № 51г.Челябинска». Программа обязательна для исполнения в полном объеме.

Финансовая поддержка персонифицированных программ осуществляется за счет бюджетных средств, а также выделения средств поступивших из внебюджетных источников. Общие объемы финансирования по персонифицированным программам на текущий календарный год определяются руководителем образовательного учреждения и Наблюдательным советом

## **4. Управление реализацией персонифицированных программ повышения квалификации**

### **4.1. Распределение полномочий и ответственности между специалистами образовательного учреждения по вопросам реализации персонифицированных программ**

Директор МБОУ «СОШ № 51 Г.ЧЕЛЯБИНСКА» обеспечивает нормативно - правовую основу ресурсного обеспечения реализации персонифицированных программ, координирует деятельность своих непосредственных заместителей. На заместителей возлагается ответственность за организацию работ по научно - методическому и методическому сопровождению реализации персонифицированных программ. Осуществляет руководство педагогического совета, на заседаниях которого

рассматриваются вопросы реализации персонифицированных программ, качество работы педагогов, удовлетворенность последних предлагаемыми извне образовательными услугами; принимает решение об оказании финансовой поддержки реализации персонифицированных программ.

**Заместитель директора** организует работу по проектированию и реализации персонифицированных программ повышения квалификации, а также обеспечивает их методическое сопровождение. Обеспечивает условия для непрерывного повышения квалификации работников МБОУ «СОШ № 51 Г.ЧЕЛЯБИНСКА» в рамках реализации персонифицированных программ: научно-методические, методические, информационные, материально-технические. Устанавливает взаимоотношения с учреждениями образования, обеспечивающими переподготовку и повышение квалификации работников образования в целях реализации персонифицированных программ повышения квалификации педагогов МБОУ «СОШ № 51 Г.ЧЕЛЯБИНСКА». 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. Устанавливает контакты с учреждениями высшего профессионального образования, научными центрами и организациями в части организации и проведения экспериментальной работы и научно-практических исследований в МБОУ «СОШ № 51 Г.ЧЕЛЯБИНСКА», вовлечению учителей в научно-исследовательскую и экспериментальную деятельность в соответствии с содержанием персонифицированных программ. Руководит инновационными проектами, экспериментальной деятельностью педагогов, разработкой инновационной методической продукции.

**Права и ответственность педагога,** реализующего персонифицированную программу. Педагог несет ответственность за:

- выполнение сроков реализации каждого из выделенных этапов персонифицированной программы,
- реализацию содержания программы,
- подготовку отчетности по этапам реализации программы в установленном порядке.

#### **4.2. Контроль выполнения персонифицированных программ повышения квалификации**

Контроль является действующим механизмом обеспечения обратной связи по фактической реализации персонифицированной программы.

Субъектами контроля реализации персонифицированных программ в МБОУ «СОШ № 51 Г.ЧЕЛЯБИНСКА» 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 внутрифирменной системы повышения квалификации, обеспечивающей реализацию персонифицированных программ.

В МБОУ «СОШ № 51 Г.ЧЕЛЯБИНСКА» определены два направления контроля выполнения 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.

Используются следующие виды контроля за реализацией 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).
- заключительный контроль. Измеряет достигнутую результативность, дает руководителю информацию, необходимую для планирования следующего этапа управления. Данный вид контроля способствует мотивации, так как измеряет достигнутую результативность.

**Формы и технологии** контроля выполнения персонифицированных программ повышения квалификации. Контроль выполнения персонифицированных программ повышения квалификации в МБОУ «СОШ № 51 Г.ЧЕЛЯБИНСКА» осуществляется по следующей схеме:

- выбор концепции контроля (система, процесс, частная проверка);
- определение целей контроля (целесообразность действий педагогов в ходе реализации персонифицированной программы, планомерность, регулярность и эффективность работы по реализации персонифицированных программ);
- установление норм контроля (этических, производственных, правовых);
- выбор методов контроля (диагностический, текущий, заключительный);
- определение объема и области контроля (сплошной, эпизодический, финансовый).

В процессе контроля используются такие методы, как изучение документации самообразовательной деятельности педагога, прохождении курсов повышения квалификации, беседы, анкетирование, хронометрирование деятельности педагога в рамках реализации персонифицированной программы, диагностические методы, т.е. такие методы, которые позволяют получить необходимую объективную информацию.

## **5. Заключительные положения**

5.1. В случае если в Организацию поступают предложения от юридических лиц по предоставлению образовательных услуг по дополнительным профессиональным программам за счет средств грантов, государственных заказов или иных источников, решение об организации дополнительного профессионального образования работников принимает директор Организации, руководствуясь принципами, определенными в п. 1.4 данного Положения.

5.2. Если работник школы по своей личной инициативе принимает решение об освоении дополнительных профессиональных программ, не входящих в персонифицированную программу непрерывного повышения квалификации, за свой счет полностью или частично, то он обращается с заявлением на имя директора, в котором указывает тему программ обучения, сроки предполагаемого обучения и объём средств (по необходимости), которые готов затратить на обучение. Директор принимает решение об организации дополнительного профессионального образования для данного работника, исходя из его интересов и прав, а также с учетом особенностей организации образовательной деятельности (без ущерба для образовательной деятельности Организации).

## **6. Порядок вступления Положения в силу и способ его опубликования**

6.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения директором. Изменения, вносимые в Положение, вступают в силу в том же порядке.

6.2. После утверждения Положения или изменений, внесенных в него, текст Положения или изменений размещается на официальном сайте Организации.