

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного
комитета МАОУ «СОШ №7»

 О.Ю.Смирнова

ПРИНЯТО
на Педагогическом совете
Протокол №10
от «16»_04_2015 г.

Утверждено
приказом директора
МАОУ «СОШ № 7»
№ 53/1 от «16»_04_2015 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке разработки и реализации персонифицированных программ повышения
квалификации педагогических работников
МАОУ «СОШ №7» Южноуральского городского округа

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке разработки и реализации персонифицированных программ повышения квалификации педагогических работников (далее – Положение) регламентирует порядок разработки и реализации персонифицированных программ повышения квалификации (далее – ПППК) педагогических работников.

1.2. Положение разработано в целях повышения квалификации, наиболее полного и гибкого удовлетворения современных запросов педагогических работников, соответствия требованиям к профессиональной деятельности педагогов в условиях приоритетов инновационного развития образования, создания условий повышения его эффективности.

1.3. Настоящее положение основывается на следующей нормативной базе:

- Федеральный Закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. №273-ФЗ;
- Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа»;
- Постановление Правительства РФ от 15.04.2014 N 295 "Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Развитие образования" на 2013 - 2020 годы";
- Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года;
- Концепция общенациональной системы выявления и развития молодых талантов.;
- Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (Минздравсоцразвития России) от 26 августа 2010 г. N 761н г. Москва "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования;
- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 6 октября 2009 г. № 373 «Об утверждении и введении в действие федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования»;
- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 декабря 2010 № 1897 «Об утверждении и введении в действие федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования»;
- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 мая 2012 года № 413 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта среднего общего образования»).

1.4. Необходимость разработки и реализации персонифицированных программ повышения квалификации специалистов системы общего образования продиктована новыми требованиями к профессиональной деятельности педагогов в условиях приоритетов инновационного развития образования России.

1.5. В настоящем положении применяются следующие основные понятия:

Персонифицированная программа повышения квалификации (далее – ПППК) – локальный акт, отражающий индивидуальный план действий и перечень мероприятий по развитию педагогического потенциала, повышению профессионализма работников школы.

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

1.6. Цели и задачи разработки и реализации ПППК.

Необходимо создать условия для своевременного повышения квалификации и переподготовки педагогов школы:

- провести изучение требований к повышению квалификации и переподготовке педагогов - предметников и классных руководителей;
- обобщать наиболее эффективный педагогический опыт для последующего распространения;
- повышать эффективность практической деятельности за счет умения педагогических работников самостоятельно выявлять и осознанно использовать наиболее значимый педагогический опыт.

II. Порядок организации разработки и реализации персонифицированных программ повышения квалификации

2.1. Субъекты разработки и реализации ПППК.

- администрация школы;
- педагогические работники .

2.2. За формирование и разработку персонифицированной программы отвечает заместитель директора по учебно-воспитательной работе.

В группу разработчиков персонифицированных программ входит руководитель образовательной организации, заместитель руководителя, педагогические работники.

В группе назначаются:

- руководитель группы;
- разработчики программы (руководители школы);

2.3. Педагогом, осваивающим персонифицированную программу, может быть только штатный работник школы.

2.4. Этапы работы над разработкой и реализацией ПППК.

Разработка персонифицированных программ строится на реализации следующих этапов работы:

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

2.5. Организация диагностики профессиональных затруднений и потребностей педагога.

Профессиональные затруднения педагогов относятся к следующим основным группам: *общепедагогические, психолого-педагогические, научно-теоретические, методические и коммуникативные.* (Приложение 1). Для выявления характера профессиональных затруднений проводится тестирование для составления индивидуальной ПППК.

2.6. Разработка ПППК.

Формирование базы данных школы происходит после завершения сбора информации на основе диагностики профессиональных затруднений.

2.7. Структура ПППК.

2.7.1. При формировании структуры персонифицированной программы повышения квалификации педагогического работника учитываются следующие принципы:

1. Принцип ориентации содержания повышения квалификации на обеспечение

перспективных потребностей муниципальной системы образования, школы и решения конкретных проблем педагогических работников.

2. Принцип командного обучения (обучение команд педагогов, объединенных общей системой деятельности).

3. Принцип открытости системы повышения квалификации, предполагающий возможность педагогического персонала осваивать различные модули повышения квалификации в разных образовательных институтах в зависимости от собственных потребностей, потребностей школы и оценки уровня качества реализации учебных программ в том или ином месте.

4. Принцип выбора заказчиком (педагогическим работником, руководителем образовательного учреждения или структурного подразделения) содержания и форм повышения квалификации.

5. Принцип включения в систему повышения квалификации инновационных общеобразовательных учреждений и инновационного опыта лучших педагогов.

6. Принцип тьюторского и проектного сопровождения деятельности педагогических работников в после – и межкурсовой период.

7. Принцип сетевого взаимодействия как способ деятельности по совместному использованию ресурсов.

2.7.2. На основании выше названных принципов и подходов структура персонифицированной программы повышения квалификации работников образования, включающая 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 и вариативная части.

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

3. Планируемые результаты обучения.

2.8. ПППК утверждается (согласовывается):

- собственно с педагогическим работником (группой педагогических работников)

- с методическим объединением, в которое входит педагогический работник.

2.9. Далее персонифицированная программа выносится на обсуждение на Педагогический совет школы. Персонифицированная программа считается принятой, если за нее проголосовала 2/3 педагогического коллектива.

2.10. После обсуждения на Педагогическом совете школы при положительном решении персонифицированная программа утверждается приказом директора школы. Программа обязательна для исполнения в полном объеме.

2.11. 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 школы.

2.12. Управление разработкой ПППК.

2.12.1. Цель управления реализацией персонифицированных программ повышения квалификации – управленческое содействие педагогам в повышении профессиональной компетентности.

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.

2.12.2. *Директор* организует работу по проектированию и реализации персонифицированных программ повышения квалификации.

Заместитель директора 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.

2.13. Контроль выполнения ПППК:

Контроль осуществляется в двух направлениях:

- контроль для оценки полученного результата;

- контроль для принятия мер по корректировке существенных отклонений от плана реализации персонифицированных программ либо корректировке самого плана реализации.

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.

Применяются 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). 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.

Характеристика групп профессиональных затруднений педагогов.

Группа *общепедагогических* профессиональных затруднений представлена пятью содержательными блоками.

Первый блок «Владение современными образовательными технологиями» раскрывается через выделение затруднений, по показателям:

1. Умение использовать разнообразные приемы, формы, методы и средства обучения, включая индивидуальные учебные планы.
2. Умение разрабатывать рабочие программы учебных предметов и курсов внеурочной деятельности.
3. Умение организовать и поддерживать разнообразные виды деятельности обучающихся, ориентируясь на их личность.
4. Умение организовать исследовательскую, самостоятельную работу обучающихся.
5. Применение в образовательной деятельности современных образовательных технологий: проблемного обучения, развивающего обучения, дифференцированного обучения и т.д.

Констатирование наличия затруднений в профессиональной деятельности педагога по данному блоку можно в том случае, если обозначенное умение не будет проявляться вообще или в редких профессиональных ситуациях, либо степень выраженности перечисленных показателей будет слабой или явно недостаточной. Данный принцип выделения трудностей будет сохраняться при отслеживании всех групп профессиональных затруднений педагогов.

Второй блок общепедагогических профессиональных затруднений педагогов «Владение технологиями педагогической диагностики, психолого-педагогической коррекции, снятия стрессов» представлен показателями:

1. Умение оценить эффективность и результаты обучения обучающихся по предмету, учитывая освоение знаний, овладение умениями, развитие опыта творческой деятельности.
2. Владение приемами диагностики уровня тревожности и снятия стресса у обучающихся.
3. Умение обсуждать с обучающимися актуальные события современности.
4. Умение использовать психолого-физиологические особенности обучающихся.

Третий блок «Владение методическими приемами, педагогическими средствами и их совершенствование» состоит из следующих компонентов:

1. Владение основами научных знаний по предмету (смежным образовательным областям).
2. Владение методами обработки результатов эксперимента.
3. Владение методикой преподавания предмета.
4. Умение формировать мотивацию к обучению, развитие познавательных интересов обучающихся.
5. Умение осуществлять связь по предмету с практикой.

Четвертый блок общепедагогических профессиональных затруднений педагогов «Умение работать с информационными источниками» имеет такие содержательные компоненты, как:

1. Умение работать с научной и учебной литературой, позволяющей самостоятельно изучать соответствующую методическую и научно-популярную литературу.
2. Умение адаптировать получаемую новую информацию для обучающихся различного уровня подготовки.
3. Владение основами профессиональной речевой культуры.

Пятый блок общепедагогических профессиональных затруднений педагогов «Умение осуществлять оценочно-ценностную рефлексию» раскрывается через показатели:

1. Умение адекватно оценить результаты своей деятельности.
2. Умение корректировать свою профессиональную деятельность.
3. Умение прогнозировать результаты профессиональной деятельности.
4. Умение проводить рефлексию своей профессиональной деятельности.

Группа **научно-теоретических** профессиональных затруднений объединяет в себе три содержательных блока.

Первый блок «Знание теоретических основ науки преподаваемого предмета» позволяет отметить следующие профессиональные затруднения педагогов:

1. Ориентация в целях и задачах науки.
2. Владение основными закономерностями науки.
3. Оперирование научной терминологией.
4. Ориентация в отборе содержаний обучения на основе научных данных, фактов, понятий, законов.
5. Понимание логики науки.

Второй блок научно-теоретических профессиональных затруднений «Знание методов науки преподаваемого предмета» способствует вычленению частных затруднений связанных с:

1. Ориентацией в многообразии методов научного познания.
2. Пониманием сущности методов, используемых в науке.
3. Представлением о возможности использования методов науки в процессе преподавания предмета.

Третий блок научно-теоретических профессиональных затруднений «Знание истории развития науки и современных её достижений» определяется по средствам констатации затруднений в показателях:

1. Ориентация в истории научных открытий.
2. Понимание необходимости её использования в процессе преподавания предмета.
3. Владение содержанием о современных достижениях науки и практики.
4. Представление о роли и месте использования этих знаний в обучении.

Группу **методических** профессиональных затруднений целесообразней всего представить с помощью четырех содержательных блоков.

Первый блок «Знание содержания образования обучающихся по учебному предмету». Показателями, способствующими определить профессиональные затруднения педагогов по данному основанию, являются:

1. Представление роли учебного предмета в системе обучения, воспитания и развития обучающихся.
2. Понимание целей и задач обучения обучающихся по учебному предмету.
3. Ориентация в учебных планах и программах преподавания учебного предмета.
4. Вычленение ведущих знаний, умений, навыков, которые необходимо сформировать у обучающихся в процессе преподавания учебного предмета

Второй блок «Знание методов и приемов обучения обучающихся учебному предмету» позволяет отметить профессиональные затруднения педагогов:

1. В понимании адекватности методов и приемов обучения целям и содержанию обучения учебному предмету.
2. Ориентации в разнообразии и целевой направленности различных методов и приемов обучения обучающихся учебному предмету.
3. В понимании сущности различных методов обучения обучающихся и специфики их использования в процессе преподавания учебного предмета.
4. Ориентации в новых методах и приемах обучения, в новых подходах к использованию традиционных методов обучения.

Третий блок «Знание форм организации обучения обучающихся учебному предмету» раскрывается через показатели профессиональных затруднений педагогов:

1. Понимание взаимной связи содержания, форм и методов обучения обучающихся учебному предмету.

2. Ориентация в разнообразии и специфике различных форм организации обучения обучающихся учебному предмету.

3. Ориентация в новых формах организации обучения обучающихся учебному предмету, их сущности и условиях успешного использования в преподавании.

Четвертый блок «Знание средств обучения обучающихся учебному предмету» имеет содержательные компоненты профессиональных затруднений педагогов:

1. Ориентация в разнообразии, специфике и условиях использования различных средств обучения обучающихся учебному предмету.

2. Понимание роли и функций средств обучения в активизации учебно-познавательной деятельности обучающихся и развитии их интереса к учебному предмету, в решении других педагогических задач.

Группа **психолого-педагогических** профессиональных затруднений представлена четырьмя содержательными блоками.

Первый блок «Знание психологических особенностей обучающихся» обнаруживает профессиональные затруднения педагогов:

1. Ориентация в психологических особенностях обучающихся и необходимости их учета при отборе содержания, форм и методов обучения.

2. Понимание роли психодиагностики в развитии обучающихся.

3. Ориентация в диагностических методах оценки развития различных сторон психики личности обучающегося.

Второй блок «Знание психологических закономерностей обучения, воспитания и развития обучающихся» способствует выделению профессиональных затруднений педагогов:

1. Понимание закономерностей познания.

2. Ориентация в компонентах учения, их сущности и логической взаимосвязи.

3. Понимание психологических основ обучения, воспитания и развития личности обучающихся различных возрастных групп.

Третий блок «Знание теоретических основ педагогики» приводит к определению профессиональных затруднений педагогов через показатели:

1. Понимание целей и задач педагогических взаимодействий с обучающимися в процессе их обучения, воспитания и развития.

2. Ориентация в методах педагогической диагностики уровня обученности и воспитанности обучающихся.

4. Представление о психологии уроков и характеристика уроков разного типа.

5. Ориентация в классификации методов обучения и характеристика каждого из них.

Четвертый блок «Знание педагогических технологий» раскрывает профессиональные затруднения педагогов через компоненты:

1. Понимание необходимости управления УПД обучающихся и места учителя в этом процессе.

2. Владение приемами планирования и организации личного труда и труда обучающихся.

3. Ориентация в содержании контрольно-аналитической деятельности учителя в процессе обучения обучающихся.

4. Владение приемами педагогической техники.

Коммуникативные профессиональные затруднения педагогов – завершающая данный перечень группа, представлена четырьмя содержательными блоками.

Первый блок «Умение вырабатывать стратегию, тактику и технику взаимодействий с людьми, организовывать их совместную деятельность для достижения

определенных социально значимых целей» раскрывается через выявление профессиональных трудностей связанных с:

1. Умением выстраивать социальное взаимодействие на принципах толерантности и безоценочности.
2. Способностью разрешать конфликтные ситуации и оказывать поддержку в проблемных и кризисных ситуациях.
3. Выделением существенных связей и отношений, проведение сравнительного анализа; умение организовывать и проектировать межличностные контакты, общение (в том числе в поликультурной среде) и совместную деятельность родителей и обучающихся.
4. Умением конструктивно взаимодействовать со смежными специалистами по вопросам развития способностей детей и подростков; осуществлять взаимодействие с варьированием позиции партнерства и лидерства участников образовательной деятельности.
5. Умением конструктивно взаимодействовать с родителями и специалистами, участвующими в образовательной деятельности, для решения проблем воспитания, обучения и развития детей.
6. Владением навыками организации системы групповой и индивидуальной работы с обучающимися; умение обеспечивать трансляцию передового профессионального опыта в коллективе.
7. Умением организовать исследовательскую, самостоятельную работу обучающихся.
8. Владением методическими приемами, психолого-педагогическими умениями и навыками, способствующими организации общения между субъектами образовательной деятельности, результативной образовательной деятельности в малых учебных группах.
9. Умением проводить консультирование обучающихся и родителей, а также педагогов по проблемам воспитания и обучения, особенностям психического развития, жизненного и профессионального самоопределения подростков.

Второй блок «Умение убеждать, аргументировать свою позицию» способствует определению профессиональных затруднений педагогов, таких как:

1. Умение проявлять инициативу и принимать адекватные и ответственные решения в проблемных ситуациях (в том числе в ситуациях риска).
2. Умение принимать участие в профессиональных дискуссиях и обсуждениях (научно-практических конференциях, методических объединениях, педагогических советах), логически аргументируя свою точку зрения; создавать научные, научно-методические тексты по заданной логической структуре.

Третий блок «Владение ораторским искусством, грамотностью устной и письменной речи, публичным представлением результатов своей работы, отбором адекватных форм и методов презентации» позволяет получить представления о профессиональных затруднениях педагогов, характеризующихся, как:

1. Владение основами профессиональной речевой культуры.
2. Умение работать в группе: осуществлять коллективное целеполагание и планирование; распределять задачи и роли между участниками группы; координировать свои действия с действиями других членов группы, решающими общую задачу; анализировать и разрешать противоречия, препятствующие эффективности работы команды; осуществлять коллективное подведение итогов и др.

Четвертый блок «Эмоциональное выгорание», профессиональные деструкции» дает возможность констатировать:

1. Переживание психотравмирующих обстоятельств.
2. Неудовлетворенность собой.
3. Тревогу и депрессию.
4. Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование.
5. Эмоционально-нравственную дезориентацию.

6. Редукцию профессиональных обязанностей.
7. Эмоциональный дефицит.
8. Эмоциональную отстраненность.
9. Личностную отстраненность (деперсонализация).
10. Психосоматические и психовегетативные нарушения.

**Алгоритм маркетингового исследования образовательных услуг системы ДПО и
определения индивидуальных образовательных маршрутов
для педагогических работников**

При проведении маркетингового исследования образовательных услуг системы ДПО и определении индивидуальных образовательных маршрутов для педагогических работников руководителю необходимо руководствоваться следующими этапами.

Первый этап. Разработка и утверждение приказа о проведении маркетингового исследования, с указанием содержания, сроков и ответственных лиц.

Второй этап. Формирование рабочей группы по разработке и утверждению показателей маркетингового исследования.

Третий этап. Изучение потребностей педагогов в повышении квалификации в образовательном учреждении. Осуществляется методической службой, администрацией образовательного учреждения.

Четвертый этап. Построение возможных (предварительных) индивидуальных образовательных траекторий для каждого сотрудника. Проводится в форме собеседования с каждым сотрудником с целью определения приоритетных направлений профессионального совершенствования.

Пятый этап. Изучение открытых источников информации об образовательных услугах, заполнение базы данных.

Шестой этап. Получение дополнительной информации по образовательным программам, реализующим потребности сотрудников учреждения. Осуществляется в процессе собеседований с организаторами, преподавателями образовательной программы, общения с коллегами, обучающимися по данной программе или в данной организации или учреждении

Седьмой этап. Утверждение индивидуального образовательного маршрута каждого сотрудника учреждения на основе анализа полученной в ходе исследования информации.

Восьмой этап. Выбор поставщика образовательной услуги, используя сформированную базу программ повышения квалификации.

Девятый этап. Заключение договоров с поставщиками услуг, в том числе на сопровождение деятельности учителя в после курсовой период (при необходимости).

Десятый этап. Организация поставщиком услуги образовательной деятельности для педагогов. Возможно проведение обучения всего педагогического коллектива. Обязательное проведение входного и выходного мониторинга для оценки уровня подготовленности. Предусмотреть возможность рекомендаций по результатам повышения квалификации на аттестацию педагогов.

Одиннадцатый этап. Применение полученных новых знаний и образовательных продуктов в педагогической (управленческой) деятельности. Возможно тьюторское сопровождение.

Двенадцатый этап. Оценка результативности повышения квалификации администрацией учреждения и сотрудников. Направление в организацию или учреждение благодарности на имя руководителя – при положительных результатах проведенного обучения или рекламации – при отрицательных. По необходимости, при неудовлетворительном уровне оказываемых образовательных услуг, нарушении условий договора, возможно обращение в судебные инстанции.

Тринадцатый этап. Внесение дополнительных комментариев в базу данных по результатам оценки результативности проведенного обучения