

Утверждено приказом директора  
МБОУ «СОШ № 121 г. Челябинска»

 В.М. Добрынина

Приказ от 29.01.2016 № 29/04-04

## ПОЛОЖЕНИЕ

### о порядке разработки, утверждения и реализации персонифицированных программ повышения квалификации педагогических работников МБОУ «СОШ № 121 г. Челябинска»

#### 1. Общие положения

В свете положений компетентностного подхода понятие «персонифицированная программа повышения квалификации» приобретает новый смысл: речь идет не столько о научной (дисциплинарной) области, сколько о практике, определенной сфере профессиональной деятельности. В структуре ориентировочной основы деятельности необходимо выделить элементы, которые должны быть обеспечены в практике образовательной работы с педагогическими кадрами, универсальные по отношению к любой деятельности (профессиональной, учебной или иной):

- предмет деятельности и ее способы (организационные, коммуникативные, мыслительные и проч.);
- ясное понимание сущности создаваемого в данной деятельности продукта (предмета или процесса);
- набор опробованных в собственном опыте способов деятельности;
- опыт выполнения этой деятельности в проблемных условиях, при дефиците информации о задаче, непригодности традиционных решений, невыявленности причинно-следственных связей и т.д.;
- рефлексия, проявляющаяся в анализе ситуации и собственного поведения в соответствии с ценностно-смысловыми установками участников образовательного процесса.

#### 2. Принципы персонифицированной программы повышения квалификации педагогического работника

При формировании структуры персонифицированной программы повышения квалификации педагогического работника необходимо учесть следующие принципы:

1. Принцип ориентации содержания повышения квалификации на обеспечение перспективных потребностей системы общего образования, образовательного учреждения с одной стороны, и решения конкретных проблем педагогических работников, с другой.

2. Принцип командного обучения (обучение команд педагогов из одного образовательного учреждения, 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 образовательного учреждения 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.

Выбранные принципы построения структуры персонифицированной программы повышения квалификации педагогических работников обеспечивают её проектирование с учетом:

- разграничения содержания повышения квалификации на относительно самостоятельные единицы – инвариантную, состоящую из базовых модулей и вариативную, носящую практико-ориентированный характер и состоящую из альтернативных модулей (разделов);

- выстраивания взаимосвязей между различными содержательными элементами (темами), входящими в состав содержательной единицы (модуля, раздела и т.п.);

- проектирования картины представления содержания повышения квалификации на каждый определенный период (срок) освоения персонифицированной программы повышения квалификации.

### **3. Структура персонифицированной программы повышения квалификации работников образования**

На основании предложенных принципов и подходов предлагается следующая примерная 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.

При наполнении структурных компонентов персонифицированных программ повышения квалификации предлагаем следующие рекомендации.

### **4. Рекомендации по наполнению структурных компонентов персонифицированных программ повышения квалификации**

1. При определении целей обучения определяется как содержание, так и уровень сформированности профессиональных знаний и умений работников образования, т.е. владения педагогической деятельностью. Содержанием целей повышения квалификации педагогических работников являются знания и основанные на них частные и обобщенные способы деятельности.

2. Далее дается краткая характеристика затруднений и профессиональных потребностей педагогических работников.

3. Отбор содержания, которое должно будет стать предметом усвоения работниками образования, осуществляется в соответствии с перечнем их актуальных



практических учебных задач, которые формулируются на основе проведенной диагностики профессиональных потребностей и затруднений.

4. Формирование содержания базовой и вариативной части персонифицированной программы. Содержание базовых модулей представляет теоретическую базу выбранной проблематики повышения квалификации. Базовые модули являются основой для построения содержания повышения квалификации согласно требованиям квалификационных характеристик. Вариативная часть позволяет выстраивать индивидуальную траекторию повышения квалификации.

Формирование содержания персонифицированных программ повышения квалификации осуществляется в соответствии с основными признаками:

- полезность отобранного для освоения педагогическими работниками содержания повышения квалификации;
- информативность предъявляемого для освоения работниками содержания повышения их квалификации;
- многоаспектность социального опыта, отраженного в содержании повышения квалификации работников.

В соответствии с основными признаками определяются основные виды содержания социального опыта:

- отражение в содержании повышения квалификации методологических и теоретических оснований профессиональной деятельности;
- отражение в содержании повышения квалификации нормативно-правовых оснований профессиональной деятельности;
- отражение в содержании повышения квалификации психолого-педагогических оснований профессиональной деятельности;
- отражение в содержании повышения квалификации информационного обеспечения профессиональной деятельности.

При отборе содержания опыта, включаемого в программы, следует руководствоваться тем, что в обучении он должен будет выполнять следующие функции:

- формировать учебную мотивацию на овладение более эффективными, чем существующие в массовой практике, способами деятельности;
- передавать наиболее ценные образцы педагогической деятельности для их последующего распространения;
- повышать эффективность практической деятельности за счет умения педагогических работников самостоятельно выявлять и осознанно использовать наиболее ценные образцы опыта;
- способствовать выращиванию нового, более прогрессивного, чем был ранее, опыта.

5. Учебно-тематический план. Задача планирования состоит в том, чтобы правильно распределить время на усвоение запланированного материала и получение ожидаемых результатов с учетом целей обучения, специфики (например, сложности) содержания программы, особенностей процесса и методов обучения взрослых, индивидуальных особенностей работников образования, внешних условий и факторов, в которых происходит реализация программы.

Учебно-тематический план разрабатывается, когда определено основное содержание и требования к результатам обучения. Он раскрывает способ реализации программы, своеобразного движения, развертывания учебного материала. В нем указывается вариант распределения времени на изучение отдельных вопросов (модулей), а также формы и методы обучения кадров.

В качестве общих характеристик по использованию ресурсов системы повышения квалификации можно определить следующие:

- описание признаков и ожидаемого (планируемого) уровня компетентности в некоторой области деятельности;



- определение необходимого и достаточного набора учебных модулей, последовательность которых выстроена в соответствии с возрастанием полноты, проблемности, новизны, жизненности, практичности, креативности, ценностно-смысловой рефлексии и самооценки, сочетания фундаментального и прикладного знания;

- технологизация образовательного процесса, в том числе последовательность предъявления учебных модулей;

- определение алгоритмов и эвристических схем, организующих деятельность педагогических работников по преодолению затруднительных ситуаций;

- технологизация сопровождения, консультирования и поддержки педагогических работников в процессе прохождения программы.

Учебно-тематический план должен быть выстроен:

- перспективно, т.е. с учетом тех изменений, которые могут произойти в будущем, по крайней мере в ближайшие 2-3 года;

- полно, т.е. включать в себя полный перечень модульных курсов, направленных на решение задач повышения квалификации конкретного работника;

- детально, т.е. иметь достаточную для разработки содержания и контроля за процессом обучения степень конкретизации;

- научно, т.е. опираться на научные представления и передовой опыт о содержании обучаемой деятельности.

6. При планировании результатов обучения первое, что необходимо учесть – это соответствие целей потребностям педагогических работников. Определение целей и задач в соответствии с потребностями и затруднениями осуществляется уже в процессе разработки персонализированной программы и выявления степени готовности педагогических работников к её освоению.

В связи с этим на данном этапе процесс целеобразования состоит в определении результатов относительно других условий, прежде всего, форм и времени обучения. Чтобы конкретизировать, каких результатов можно достичь за отведенное время, к целям будет необходимо обращаться, по крайней мере, дважды: до разработки содержания программы и после его завершения.

## **5. Разработка персонализированных программ.**

### **Процедуры обсуждения, согласования и утверждения персонализированных программ повышения квалификации**

Персонализированная программа внутрифирменного повышения квалификации – локальный акт, отражающий индивидуальный план действий и перечень мероприятий по развитию педагогического потенциала, повышению профессионализма работников образовательной системы. 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.

Разработка персонализированной программы является прерогативой образовательного учреждения. Фактически этот процесс является разработкой модели индивидуализированного подхода к повышению квалификации педагогических кадров, которая 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 необходимо учитывать требования, представленные в таблице 6, и следующие принципы:

- профессиональные однотипные затруднения. Возможно как формирование групп педагогов, так и использование индивидуальных способов обучения. В каждом конкретном случае образовательное учреждение определяет степень необходимости формирования программ, их количества, структуру и объем персонифицированной программ;

- 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.

При формировании персонифицированных программ. Кроме профессиональных затруднений, описанных ранее в данных рекомендациях, определенных на основе диагностирования, при разработке персонифицированных программ возможно учитывать и следующие индивидуальные затруднения для педагогов:

- 1) выявлены низкие показатели качества обучения (в результате мониторинга);
  - выявлены проблемы в общении с воспитанниками, обучающимися, родителями;
  - имеются жалобы от воспитанников, обучающихся, родителей, воспитателей, классных руководителей;
  - присутствует незнание (недостаточное знание) основных педагогических принципов обучения;
  - невозможность организовать обучение предмету в соответствии со стандартом и существующими нормативами;
  - недостаточное понимание (непонимание) особенностей реализуемой программы, цели и задач обучения;
  - недостаточное умение (неумение) спланировать поурочную работу по программе; систематического отставания от программы; нарушения программы без достаточных на то оснований и т.п.;
  - недостаток знаний научно-теоретического характера;
  - недостаток (отсутствие) знаний по смежным дисциплинам (знаний общекультурного характера);
  - недостаток умения (неумения) отбирать и/или составлять учебный материал к системе уроков, разделу, теме, уроку (неверного подбора материала);
  - недостаток умения (неумения) формировать УМК по предмету;
  - недостаток умения (неумения) использовать средства наглядности, ТСО, современные информационные технологии и т.д.;
  - недостаточного умения (неумения) составить логичный план (конспект) урока с учетом современных требований;
  - скудность (отсутствие разнообразия) методов, приемов, способов, технологий обучения; неверного их использования;
  - недостаточного умения (неумения) организовать обратную связь на уроке;
  - отсутствие (неверная организация) контроля результатов обучения, воспитания;
  - неадекватное оценивание учащихся, воспитанников (завышения/занижения оценок; игнорирования нормативов и критериев оценки);



- недостаточное умение (неумение) организовать и вести индивидуальную работу с учащимися (одаренными; требующими особой педагогической поддержки; имеющими затруднения в поведенческой сфере и т.д.);

- недостаточное умение (неумение) установить и поддерживать дисциплину на уроке или поддерживать дисциплину недопустимыми способами;

- проявление агрессии, грубости, недоброжелательности по отношению к классу, группе или отдельным учащимся, воспитанникам;

- неумение устанавливать и поддерживать контакт с классными руководителями обучаемых классов, воспитателями, родителями (законными представителями) учащихся и воспитанников для своевременного решения возникающих проблем;

- недостаточное умение (неумения) вести внутриучрежденческую документацию;

- неумение адекватно оценивать и анализировать собственный педагогический опыт (как ежедневный, так и в целом);

- неумение (недостаточное умение) оборудовать учебный кабинет;

- неумение (недостаточное умение) организовать и вести дополнительную работу по предмету;

- другое.

Инициировать разработку персонифицированной программы могут:

- администрация образовательного учреждения;

- руководитель методического объединения (заведующий кафедрой) образовательного учреждения;

- сам педагог.

Направление работы по формированию и разработке персонифицированной программы образовательном учреждении должно быть закреплено функционально за одним из заместителей директора. Данный сотрудник образовательного учреждения обеспечивает:

1) формирование группы разработчиков персонифицированных программ. В группу могут входить руководитель образовательного учреждения, заместители руководителя, руководители методических объединений педагогические работники, работники, отвечающие за экономическую составляющую деятельности образовательного учреждения. 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.).

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). 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.

Персонафицированные программы разрабатываются на основе результатов мониторингов и системы внутриучрежденческого контроля.

Персонафицированная 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 персонафицированной программы. Сроки должны определяться с учетом инвариантной и вариативной составляющей каждой персонафицированной программы. Сроки прохождения персонафицированных программ целесообразно формировать от 2-х месяцев до 2-х календарных лет с учетом объема содержания конкретной персонафицированной программы;

- определения конкретных результатов по каждому промежуточному этапу персонафицированной 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 персонафицированных программ (при наличии внебюджетной составляющей).

Таким образом, в персонафицированной программе фиксируются все виды деятельности педагогических работников, конкретные прогнозируемые результаты, а также сроки их исполнения.

Для того, что бы была разработана и принята персонафицированная программа повышения квалификации в образовательном учреждении должна быть сформирована процедуры согласования и утверждения программ данного вида. Вся работа по разработке, реализации и контролю за проведение персонафицированных программ осуществляется на основе нормативного документа (приказа). Данный приказ регламентирует не только состав группа и ее функции по разработке программы, но и срок разработки программы, а также и срок ее исполнения. После того, как персонафицированная программа разработана, она может быть для уточнения и внесения эффективных предложений обсуждена - собственно с педагогическим работником (группой педагогических работников):

- с методическим объединением, в которое входит педагогический работник;

- на методическом совете.

Далее персонафицированная программа выносится на обсуждение органа государственно – общественного управления, который действует в образовательном учреждении (Совет школы). Персонафицированная программа считается принятой, если за нее проголосовало то количество членов органа государственно-общественного управления, которое закреплено нормативно для принятия положительного решения по вопросу в положении о данном органе.

Далее персонафицированная программа утверждается приказом руководителя образовательного учреждения. Программа обязательна для исполнения в полном объеме.

Финансовая поддержка персонафицированных программ осуществляется за счет бюджетных средств, а также выделения средств поступивших из внебюджетных источников. Общие объемы финансирования по персонафицированным программам на текущий календарный год определяются руководителем образовательного учреждения и представительным органом государственно – общественного управления.