

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДЕТСКИЙ САД № 54»**

456320, Россия, Челябинская обл., г. Миасс, ул. Ильмен-Тау, д.7а тел. (3513) 53-31-81. ОКПО 42511536, ОГРН
1027400875040, ИНН/КПП 7415031087/741501001

ПРИНЯТО
решением Педагогического совета
МБДОУ № 54
Протокол от 01.02.2017 г. № 3

УТВЕРЖДЕНО
Приказом от 02.02.2017 г. № 82
по МБДОУ № 54
«Детский сад
№ 54»
Заведующий  Винокурова Н.И.



**Положение о порядке разработки, утверждения и реализации
персонифицированных программ повышения квалификации педагогических работников
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 54»**

1. Общие положения

1.1. «Положение о порядке разработки, утверждения и реализации персонифицированных программ повышения квалификации педагогических работников МБДОУ № 54» (далее – Положение) разработано для Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 54» (далее – ДОУ) в соответствии с Федеральным законом РФ от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

1.2. Основные понятия, используемые в Положении:

- образование - единый целенаправленный процесс воспитания и обучения, являющийся общественно значимым благом и осуществляемый в интересах человека, семьи, общества и государства, а также совокупность приобретаемых знаний, умений, навыков, ценностных установок, опыта деятельности и компетенции определенных объема и сложности в целях интеллектуального, духовно-нравственного, творческого, физического и (или) профессионального развития человека, удовлетворения его образовательных потребностей и интересов;
- обучение - целенаправленный процесс организации деятельности обучающихся по овладению знаниями, умениями, навыками и компетенцией, приобретению опыта деятельности, развитию способностей, приобретению опыта применения знаний в повседневной жизни и формированию у обучающихся мотивации получения образования в течение всей жизни;
- квалификация - уровень знаний, умений, навыков и компетенции, характеризующий подготовленность к выполнению определенного вида профессиональной деятельности;
- педагогический работник - физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности;
- персонифицированная модель повышения квалификации – это повышение квалификации, обеспечивающее возможность выбора работниками образования индивидуальных образовательных программ, т.е. индивидуальная траектория повышения квалификации педагогического работника с учетом конкретных потребностей;
- персонифицированная программа повышения квалификации (далее – ПППК) – локальный акт, отражающий индивидуальный план действий и перечень мероприятий

по развитию педагогического потенциала, повышению профессиональной квалификации педагогических работников.

1.3. Настоящее Положение разработано в целях:

- обеспечения непрерывности, актуальности и персонификации повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических работников ДОУ, учета их индивидуальных потребностей и образовательных запросов;
- удовлетворения современных требований образовательной системы к профессиональной квалификации педагогических работников.

1.4. В Положении регламентируется деятельность администрации ДОУ по:

- диагностике профессиональных затруднений и потребностей педагогов;
- управлению разработкой персонифицированных программ повышения квалификации педагогов;
- 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 образовательный 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.

3. Управление разработкой ПППК

3.1. При формировании структуры ПППК педагогических работников ДОУ учитываются следующие принципы:

- принцип ориентации содержания повышения квалификации на обеспечение перспективных потребностей системы дошкольного образования с одной стороны, и решения конкретных проблем педагогических работников ДОУ, 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 ДОУ и оценки уровня качества реализации учебных программ в том или ином месте;

- принцип выбора заказчиком (педагогическим работником, руководителем ДОУ) содержания и форм повышения квалификации;
- принцип включения в систему повышения квалификации инновационных образовательных учреждений и инновационного опыта лучших педагогов.

3.2. Структура ПППК педагогических работников ДОУ, включает следующие структурные компоненты:

1. Пояснительная записка, в которой уточняется суть программы, ее особенности в соответствии с должностью педагога, его квалификационной категорией, образовательным уровнем.
2. Оценивание уровня профессиональной компетентности педагога и представление результатов мониторинговых исследований.
3. График курсовой подготовки в образовательных организациях дополнительного профессионального образования.
4. План самообразовательной деятельности с указанием проблемы, этапов погружения в суть проблемы, рекомендации к предъявлению ожидаемого результата самообразования.

3.3. Разработка ПППК является прерогативой ДОУ. Этот процесс включает в себя:

- создание и помощь в реализации индивидуального образовательного маршрута для педагога;
- создание системы индивидуального сопровождения для педагога.

3.4. При разработке ПППК учитывается категория педагогических работников, для которой разрабатывается ПППК:

- молодой специалист;
- педагог, претендующий на повышение квалификационной категории;
- педагог, не имеющий педагогического образования;
- педагог с прерванным стажем педагогической деятельности;
- педагог, поменявший тип образовательного учреждения и др.

3.5. Инициировать разработку ПППК могут:

- администрация ДОУ;
- сам педагог.

4. Управление реализацией ПППК

4.1. Распределение полномочий и ответственности между специалистами ДОУ по вопросам реализации ПППК:

Старший воспитатель:

- организует работу по проектированию и реализации ПППК, а также обеспечивает их методическое сопровождение;
- консультирует педагогов при реализации ПППК с учетом выявленных затруднений, проблем;
- отвечает за содержательную часть ПППК в части внутриучрежденческой системы повышения квалификации.

Педагог ДОУ несет ответственность за:

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

4.2. Сроки реализации ПППК зависят от объема содержания конкретной ПППК и категории педагогических работников, к которой относится педагог (см. п.3.4.).

4.3. Педагогический работник имеет право:

- знакомиться с перечнем образовательных программ и составляющих их учебных модулей, реализуемых учреждениями повышения квалификации;

- самостоятельно на основе своих профессиональных потребностей осуществлять выбор учебных модулей и образовательных организаций, оказывающих услуги по повышению квалификации педагогических работников;
- систематически повышать свой профессиональный уровень, т.е. проходить курсы повышения квалификации (не менее 1 раза в 3 года).

4.4. Если педагогический работник по своей личной инициативе принимает решение об освоении дополнительных профессиональных программ, не входящих в ПППК, за свой счет полностью или частично, то он обращается с заявлением на имя заведующего ДООУ, в котором указывает тему программы обучения, сроки предполагаемого обучения. Заведующий ДООУ принимает решение об организации дополнительного профессионального образования для данного работника, исходя из его интересов и прав, а также с учетом особенностей организации образовательного процесса (без ущерба для образовательного процесса в ДООУ).

5. Контроль выполнения ПППК

5.1. Контроль является действующим механизмом обеспечения обратной связи по фактической реализации ПППК. Субъектами контроля реализации ПППК в ДООУ являются педагоги, лица, курирующие реализацию ПППК.

5.2. Объектами контроля являются: процесс разработки ПППК, их качество, выполнение графика их реализации.

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