



УТВЕРЖДАЮ  
Директор МАУДО «ДПШ»

Ю.В. Смирнова

12.11.2019

**Положение  
о персонифицированной программе повышения квалификации  
педагогических работников МАУДО «ДПШ»**

**I. Общие положения**

1.1. Положение о персонифицированной программе повышения квалификации педагогических работников МАУДО «ДПШ» (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 2020 года;
- Профессиональным стандартом «Педагог дополнительного образования детей и взрослых»;
- Уставом МАУДО «ДПШ».

1.2. Положение о персонифицированной программе повышения квалификации педагогических работников МАУДО «ДПШ» определяет цель, основные задачи, структуру, порядок разработки и утверждения персонифицированной программы повышения квалификации педагогических работников МАУДО «ДПШ», формы её сопровождения и отчёта о результатах реализации.

1.3. Под персонифицированной программой повышения квалификации педагогических работников МАУДО «ДПШ» (далее – персонифицированная программа) понимается форма представления содержательных, процессуально-действенных и организационно-управленческих аспектов педагогических средств, с помощью которых педагогический работник может достичь определенного уровня профессионализма, а также иметь перспективы для дальнейшего развития своего педагогического потенциала.

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

1.5. Возможно определение объёма финансирования на определённые этапы реализации персонифицированных программ (при наличии внебюджетных средств).

1.6. Персонифицированная программа утверждается приказом директора МАУДО «ДПШ» и обязательна для исполнения в полном объёме.

### 1.7. Разработка персонифицированной программы

- строится на основании выявленных профессиональных затруднений и потребностей педагогических работников;
- позволяет выделить компетенции, отсутствующие в профессиональном арсенале педагога;
- конкретизирует индивидуальные приоритеты развития собственной профессиональной компетенции и профессиональной квалификации педагогического работника;
- определяет работником содержание своей самостоятельной работы по самообразованию.

1.8. Педагогический работник, реализующий персонифицированную программу, несёт ответственность за:

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

1.9. Педагогическим работником, осваивающим персонифицированную программу, может быть только штатный работник МАУДО «ДПШ».

1.10. Инициировать разработку персонифицированной программы могут:

- администрация образовательной организации;
- руководитель структурного подразделения;
- сам педагогический работник.

## **II. Структура персонифицированной программы повышения квалификации педагогических работников МАУДО «ДПШ»**

2.1. Актуальность разработки персонифицированной программы.

2.2. Цели и задачи повышения квалификации с учетом решения тех профессиональных затруднений и потребностей, которые педагогический работник испытывает в своей профессиональной деятельности.

2.3. Планируемые результаты реализации персонифицированной программы.

2.4. Контроль выполнения персонифицированной программы.

2.5. Ресурсное обеспечение персонифицированной программы.

2.6. Экономическое обоснование персонифицированной программы.

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

3.1. Целью управления реализацией персонифицированных программ повышения квалификации в МАУДО «ДПШ» является управленческое содействие работникам в повышении их профессиональной компетентности.

3.2. 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;

3.3. Заместитель директора по инновационному развитию, курирующий вопросы реализации персонифицированных программ:

- оказывает помощь (консультирует) в разработке персонифицированных программ, с учётом выявленных в ходе мониторинга затруднений, проблем педагогических работников, с целью осуществления их личностно-ориентированной научно-методической поддержки;
- курирует участие сотрудников во внешних формах повышения квалификации в соответствии с персонифицированной программой;

3.4. Заместитель директора по научно-методической работе обеспечивает научно-методическую поддержку и сопровождение реализации программ.

#### **IV. Контроль реализации персонифицированных программ повышения квалификации**

4.1. Объектами контроля являются:

- процесс разработки персонифицированных программ;
- качество персонифицированных программ;
- выполнение графика реализации персонифицированных программ;
- целесообразность использования финансовых ресурсов;
- качество системы повышения квалификации, обеспечивающей реализацию персонифицированных программ.

4.2. Виды контроля реализации персонифицированных программ педагогических работников:

- предварительный контроль;
- текущий контроль;
- итоговый контроль.