

Принято
с педагогическим советом МОУ «СШИ №2»
протокол № 11
от 19.06 2015г.

УТВЕРЖДЕНО
приказом МОУ СШИ №2
№ 23/15 от « 01 » сентября 2015г.
Директор *И.И. Шакина*



**Положение
о персонифицированной программе повышения квалификации педагогических
работников муниципального общеобразовательного учреждения
«Санаторная школа-интернат №2 для детей, нуждающихся в длительном лечении»
города Магнитогорска (МОУ СШИ № 2)**

1. Общие положения

1.1. Положение о персонифицированной программе повышения квалификации педагогических и руководящих работников МОУ СШИ № 2 разработано в соответствии Федеральным законом РФ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» с изменениями, Государственной программой Российской Федерации "Развитие образования" на 2013-2020 годы, утв. распоряжением Правительства РФ от 22.11.2012 № 2148-р, приказом Минтруда России №544-н от 18.10.2013г «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель)», и рекомендациями ЧИППКРО «Управление разработкой и реализацией персонифицированных программ повышения квалификации : метод. реком. / под. ред. М. И. Солодковой. – Челябинск : изд-во ЧИППКРО, 2011. – 196 с.

Необходимость разработки и реализации персонифицированных программ повышения профессиональной компетентности педагогов МОУ СШИ №2 продиктована новыми требованиями к профессиональной деятельности педагогов в условиях приоритетов инновационного развития экономики и социальной сферы России.

В Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года отмечается, что необходимо создать условия для своевременного повышения квалификации и переподготовки рабочих и специалистов. Реализация модели повышения квалификации позволит педагогическим работникам МОУ СШИ № 2 получать качественные, доступные услуги в системе непрерывного, дополнительного профессионального образования

1.2. Настоящее Положение определяет основные цели, правила построения, порядок осуществления повышения квалификации педагогов по персонифицированной программе повышения квалификации педагогических и руководящих работников МОУ СШИ №2, устанавливает порядок взаимодействия образовательных учреждений, реализующих программы дополнительного профессионального образования и самих педагогов в организации образовательного процесса.

1.3. Персонализированная программа повышения квалификации педагогических и руководящих работников школы-интернат № 2 формируется с целью создания оптимальных условий для реализации педагогом возможностей непрерывного образования на основе их образовательных потребностей или запроса педагогического работника. Повышение квалификации в данной форме позволяет самостоятельно конструировать индивидуальный образовательный маршрут, выбирать образовательную программу, приемлемые для себя сроки его реализации.

1.4. Данная форма повышения квалификации рекомендуется педагогическим и управленческим кадрам, имеющим опыт повышения квалификации по традиционной форме.

2. Проведение маркетинговых исследований рынка образовательных услуг системы дополнительного профессионального в условиях введения нормативных документов регионального уровня, регламентирующих выбор образовательных услуг

Применение маркетинга открывает широкие возможности для исследования рынка образовательных услуг ДПО, изучения социально-экономических характеристик потенциальных производителей образовательных услуг, средств и способов осуществления рекламных кампаний, что позволяет, с одной стороны, установить надежных связей образовательного учреждения с производителями образовательных услуг, а, с другой, более целенаправленно осуществлять процесс повышения квалификации своих сотрудников.

Результатом проведения маркетингового исследования образовательных услуг системы ДПО является **формирование базы данных образовательного учреждения**. При определении **стратегии повышения квалификации каждого педагогического работника** необходимо учитывать ведущие направления развития образования, обозначенные в стратегических документах принятых на уровне Российской Федерации, региона и муниципалитетов.

Существенную помощь в выборе стратегии могут оказать данные, полученные администрацией в ходе последней аттестации педагогического работника и в процессе анализа его результатов образовательной деятельности (посещение занятий, анализ результатов работы над методической темой, качество продуктов педагогического труда и т.д.). Необходимо учитывать результаты анкетирования родителей и учащихся о деятельности педагогического работника, а также возможности психолого-педагогического тестирования по выявлению профессиональных качеств и профессиональных затруднений педагогического работника. Все эти данные помогут руководителю подготовиться к анкетированию и личному собеседованию с педагогическим работником.

3. Формирование структуры и содержания персонализированных программ повышения квалификации педагогических работников

При формировании структуры персонализированной 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 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.

3. Принцип выбора заказчиком (педагогическим работником, руководителем образовательного учреждения) содержания и форм повышения квалификации.

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

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

Выбранные **принципы** построения **структуры персонализированной 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.

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. концептуальная основа Программы: общая целевая направленность обучения педагогических работников
- 1.2. краткая характеристика затруднений и профессиональных потребностей педагогов
- 1.3. цель и задачи Программы
- 1.4. сроки и этапы реализации Программы

2. Организационное и функциональное обеспечение Программы

3. Содержание обучения педагога. Учебно-тематический план реализации Программы:

- 3.1. набор рабочих учебных модулей (образовательных программ)
- 3.2. внутриорганизационные формы методической работы повышения профессионального мастерства педагогов

4. Ожидаемые результаты

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.

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 приобретению нового, более прогрессивного опыта (таблица 4).

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 возрастом 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:

- с учетом тех изменений, которые могут произойти в будущем, по крайней мере, в ближайшие 2-3 года;
- включать в себя полный перечень модульных курсов, направленных на решение задач повышения квалификации конкретного работника;
- иметь достаточную для разработки содержания и контроля за процессом обучения степень конкретизации;
- опираться на научные представления и передовой опыт о содержании обучаемой деятельности

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.

4. Разработка персонализированных программ.

Процедуры обсуждения, согласования и утверждения персонализированных программ повышения квалификации

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

Разработка персонифицированной программы является прерогативой образовательного учреждения.

При разработке персонифицированной программы необходимо учитывать 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 персонифицированных программ.

Категория работников, 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.

Инициировать разработку персонифицированной программы могут:

- администрация образовательного учреждения;
- руководитель методического объединения образовательного учреждения;
- сам педагог.

Направление работы по формированию и разработке персонифицированной программы в 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 структурных подразделений,
- 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.

Персонифицированные программы разрабатываются на основе результатов мониторингов и системы внутришкольного 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).

Таким образом, в персонифицированной программе фиксируются:

- все виды деятельности педагогических работников;
- конкретные прогнозируемые результаты;
- а также сроки их исполнения.

Для того, чтобы была разработана и принята персонифицированная 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 персонифицированных программ осуществляется на основе нормативного документа (приказа). Данный приказ регламентирует:

- состав группы и ее функции по разработке программы;
- срок разработки программы;
- срок ее исполнения.

После того, как персонифицированная 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 персонифицированная программа выносится на обсуждение органа государственно – общественного управления, который действует в образовательном учреждении (управляющий совет, наблюдательный совет, совет образовательного учреждения). Персонифицированная 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 персонифицированная программа утверждается приказом руководителя образовательного учреждения. Программа обязательна для исполнения в полном объеме.

Финансовая поддержка персонифицированных программ осуществляется за счет:

- бюджетных средств;
- выделения средств поступивших из внебюджетных источников.

Общие объемы финансирования по персонифицированным программам на текущий календарный год определяются руководителем образовательного учреждения и представительным органом государственно – общественного управления.

5. Распределение полномочий и ответственности между специалистами МОУ СШИ № 2 по вопросам реализации персонифицированных программ

При рассмотрении вопроса о распределении полномочий и ответственности между специалистами школы-интернат № 2 по проблеме реализации персонифицированных программ акцентируется внимание на уточнении полномочий должностных лиц, обеспечивающих управление реализацией персонифицированных программ повышения квалификации.

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.

Руководители наделяются полномочиями решать любые вопросы, возникающие в деятельности подчиненной ему группе.

Полномочия и ответственность по управлению ресурсами реализации педагогами персонифицированных программ повышения квалификации распределяются между директором, заместителем директора по УВР, курирующим данный вопрос в образовательном учреждении и заместителем директора по научно-методической работе. В соответствии с этим в должностные инструкции вышеназванных лиц внесены соответствующие дополнения.

Полномочия и ответственность лица, курирующего реализацию персонифицированных программ, уточняются и закрепляются в должностной инструкции.

Права и ответственность педагога, реализующего персонифицированную программу, находят отражение в его должностной инструкции, а также в Положении о персонифицированной программе повышения квалификации в МОУ СШИ № 2. Педагог, реализующий персонифицированную программу, несет ответственность за:

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

Формирование перспективного плана-графика повышения квалификации педагогов МОУ СШИ № 2 на краткосрочную и среднесрочную перспективы

Важным аспектом деятельности руководителя является **выделение основных этапов** реализации стратегического плана действий, очередности их выполнения.

Определение основных этапов реализации стратегии на краткосрочную и среднесрочную перспективу предполагает следующее.

1. Соотнесение сроков между прохождением аттестации работников и реализацией персонифицированных программ с учетом фактического содержания последней.
 2. Сопоставление необходимых затрат на организацию работ по реализации персонифицированных программ повышения квалификации с фактически имеющимися финансовыми ресурсами.
 3. Определение первоочередности обучения педагогов по образовательным программам ПК, учитывая приоритеты и фактическое наличие необходимого финансирования.
 4. В результате выполнения проведенных работ должен быть:
- определен перечень основных этапов реализации стратегии на ближайшую (краткосрочную) и среднесрочную перспективу;

- для каждого этапа определен списочный состав участников персонифицированных программ, определены основные виды деятельности, образовательные программы и места освоения соответствующих программ повышения квалификации;
- проведены необходимые расчеты бюджетного финансирования;
- определены социальные партнеры для финансовой поддержки персонифицированных программ повышения квалификации.

Перспективный план-график реализации персонифицированных программ педагогических работников образовательного учреждения. Оценка продолжительности работ по реализации персонифицированных программ состоит из определения времени, которое требуется для их выполнения.

Разрабатывая перспективный план - график реализации персонифицированных программ педагогических работников необходимо первично оценить временные рамки реализации отдельных персонифицированных программ работников, определить первоочередность их поддержки на основании ряда факторов:

- актуальность заявленной проблемы повышения квалификации;
- соответствие приоритетным направлениям стратегии развития системы внутрифирменного повышения квалификации ОУ;
- наличие условий для реализации персонифицированной программы и др.

Контроль выполнения персонифицированных программ повышения квалификации

Контроль как действующий механизм обеспечения обратной связи по фактической реализации программы.

Содержание функции контроля в конкретной ситуации реализации персонифицированных программ зависит от структуры и содержания других функций управления (планирования, организации, мотивирования). В то же время принятая система контроля будет влиять на содержание систем планирования, организации деятельности, мотивирования педагогов на реализацию персонифицированной программы повышения квалификации.

Субъекты и объекты контроля должны быть четко указаны в положениях и должностных инструкциях образовательного учреждения.

Субъектами контроля реализации персонифицированных программ 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 управленческой деятельности возможно использование следующих **видов контроля** реализации персонифицированных программ педагогическими работниками:

- **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.

Требования к организации контроля за реализацией персонифицированных программ:

1. Цели и задачи контроля должны вытекать из целей и задач управления реализацией персонифицированных программ повышения квалификации

2. Контроль необходимо планировать в соответствии с этапами реализации персонифицированной программы каждого педагога.

3. В процессе контроля важна не просто констатация факта, а выявление причин, вызывающих недостатки, выработка эффективных мер по их устранению.

4. Контроль будет действенным только в том случае, если он осуществляется своевременно и если мероприятия, намеченные в результате его проведения, выполняются.

Таким образом, контроль является действующим механизмом обеспечения обратной связи по фактической реализации персонифицированной программы.

Анализ реализации персонифицированных программ педагогов МОУ СШИ № 2. Одной из функций управления целостным процессом реализации персонифицированных программ повышения квалификации является **анализ**.

Основное назначение педагогического анализа как функции управления реализацией персонифицированных программ повышения квалификации состоит:

- в изучении состояния и тенденций развития данного процесса,
- в объективной оценке его результатов с последующей выработкой на этой основе рекомендаций по упорядочению управляемой системы (в нашем случае, реализации персонифицированных программ повышения квалификации).

Основные виды анализа: тематический и итоговый.

Тематический анализ направлен на изучение более устойчивых, повторяющихся зависимостей, тенденций в ходе и результатах реализации персонифицированных программ повышения квалификации. В содержании тематического анализа в большей мере проявляется системный подход к изучению всех видов деятельности педагогов, осуществляемых в рамках реализации персонифицированной программы повышения квалификации. Директор ОУ или его заместитель могут получить наиболее полное представление о деятельности педагога, реализующего персонифицированную программу, лишь проанализировав ряд материалов и мероприятий, получив, таким образом, представление о системе работы педагога по реализации персонифицированной программы. Содержание тематического анализа составляют такие комплексные проблемы, как оптимальное сочетание и анализ внешней и внутренней системы повышения квалификации для реализации персонифицированных программ.

Итоговый анализ охватывает более значительные временные, пространственные или содержательные рамки. Он проводится по завершении определенного временного отрезка, закрепленного в персонифицированной программе, и направлен на изучение основных результатов, предпосылок и условий их достижения. Итоговый анализ подготавливает протекание всех последующих функций управленческого цикла, формируется из данных официальных отчетов, справок, представляемых педагогами по результатам реализации персонифицированных программ

Формы и технологии контроля выполнения персонифицированных программ повышения квалификации

Контроль выполнения персонифицированных программ повышения квалификации осуществляется по следующей схеме:

- выбор концепции контроля (система, процесс, частная проверка);
- определение целей контроля (целесообразность действий педагогов в ходе реализации персонифицированной программы, плановместность, 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.

Таким образом, выбор форм и методов контроля реализации персонифицированных программ повышения квалификации определяется:

- его целями;
- задачами;
- особенностями объекта и субъекта контроля;
- наличием времени.

Использование разнообразных форм и методов возможно при условии четкого, обоснованного планирования, включения в его проведение представителей администрации, членов временного творческого коллектива.

Для обеспечения системы контроля, его нормативной базы в образовательном учреждении целесообразно разработать:

- положение о должностном контроле (с уточнением позиций контроля за реализацией персонифицированных программ повышения квалификации),
- план-график контроля,
- циклограммы контроля за деятельностью педагогов, реализующих персонифицированные программы.

Регулирование хода реализации персонифицированной программы педагога по результатам контроля.

Основными **задачами** регулирования хода реализации персонифицированной программы педагога являются:

- создание условий, обеспечивающих реализацию персонифицированных программ повышения квалификации как целостной системы;
- обеспечение благоприятного социально-психологического климата в коллективе;
- создание необходимых предпосылок для развития внутренней активности педагога, реализующего персонифицированную программу;
- предоставление каждому педагогу возможности самоутвердиться в наиболее значимых для него сферах жизнедеятельности, в максимальной степени раскрывающих его индивидуальные качества и способности.

Регулирование хода реализации персонифицированной программы педагога осуществляется на основе полученных в ходе контроля результатов. По выявленным результатам принимаются необходимые управленческие решения.