

Принято  
на заседании  
педагогического совета  
Протокол № 3  
от «13» апреля 20 17 г.



Утверждаю:  
Заведующий МБДОУ  
«Детский сад №55 «Радость»  
М.В.Федосеенко  
Приказ № 01-09-38/2  
от «13» 04 20 17 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

о системе непрерывного повышения квалификации  
педагогических работников  
Муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения  
«Детский сад №55 «Радость» города Лесосибирска»

## **Положение**

### **о системе непрерывного повышения квалификации педагогических работников**

#### **Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения**

#### **«Детский сад №55 «Радость»**

### **1. Общие положения**

1.1. Повышение профессиональной компетентности педагогических работников является важнейшим фактором, влияющим на эффективность работы Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №55 «Радость» (далее – Образовательное учреждение).

1.2. Настоящее Положение о системе непрерывного повышения квалификации педагогических работников образовательного учреждения (далее Положение) определяет цели, задачи, порядок и формы организации работы по повышению квалификации.

1.3. **Непрерывное** повышение квалификации является важным условием прохождения аттестации.

1.4. Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Трудовым кодексом Российской Федерации (ст.196, ст.197)

### **2. Цели и задачи в области повышения квалификации**

#### **2.1. Основной**

целью непрерывного повышения квалификации педагогических работников образовательного учреждения является развитие их профессиональной компетентности, формирование устойчивых навыков системной рефлексии педагогического процесса и его результатов, придание структурной целостности педагогической деятельности каждого из них, что в совокупности обеспечит выполнение требований по достижению современного качества образования.

#### **2.2. Задачи повышения квалификации:**

- поддержка и совершенствование профессионального уровня педагогических работников в соответствие с современными требованиями;
- переориентация целевых установок при планировании и реализации повышения квалификации с совершенствования

профессиональных знаний, умений и навыков на развитие профессиональной компетентности;

- предоставление методической поддержки для полноценной самореализации индивидуальных творческих замыслов педагогов;
- удовлетворение потребностей в поиске и освоении передового педагогического опыта, педагогических инноваций;
- обмен передовым педагогическим опытом через работу стажировочных площадок и ресурсных центров;
- активизация профессионального творчества педагогических работников.

### **3. Организация и порядок работы повышения квалификации**

3.1. Структура модели повышения квалификации включает четыре организационных уровня:

3.1.1. Первый уровень (самообразование) включает изучение и апробацию тех материалов, которые связаны с ближайшими рабочими потребностями педагога. Перечень вопросов, выбранных для самостоятельного освоения на предстоящий учебный год, включается в его план работы, а тема по самообразованию отражается в годовом плане образовательного учреждения. Педагог при желании может воспользоваться списком рекомендуемых для освоения тем и вопросов, разработанных и утвержденных на педагогическом совете образовательной организации. В конце учебного года составляется краткий отчет о выполнении принятых на себя обязательств в рамках самообразования и становится одним из документов портфолио педагога. Количество и объем вопросов, выбираемых для освоения, определяются педагогом самостоятельно. Самообразование может осуществляться в форме изучения теоретических вопросов, освоения методик, технологий, разработки авторских программ, выполнения педагогических проектов, проведения экспериментальных исследований по утвержденным программам, написания статей, подготовки докладов, конкурсных материалов и т.д. Педагогические работники могут самостоятельно освоить курс повышения квалификации путем дистанционного обучения.

3.1.2. На уровне Образовательного учреждения педагогам предлагается участие в методических мероприятиях (педагогические советы, мастер-классы, консультации, работа в творческой группе, семинары-практикумы, лекции, смотры-конкурсы). Методическая работа в области повышения квалификации обеспечивает с одной стороны, личностно-ориентированную стратегию, индивидуально-дифференцированный подход к каждому педагогу в зависимости от уровня его профессиональной компетентности, с другой - выявление, систематизацию и распространение передового педагогического опыта.

3.1.3. На муниципальном уровне повышение квалификации проводится осуществляется в форме единых методических дней, тематических семинаров, проведения конкурсов, педагогических чтений, различных конференций, форумов, мастер-классов; посещения ресурсных центров. Особый вид повышения квалификации на данном уровне представляет участие в конкурсе профессионального мастерства.

3.1.4. Обучение на курсах повышения квалификации регионального уровня является нормативным требованием для всех педагогических работников и должно осуществляться не реже одного раза в 3 года (162 часа). Так же для педагогических работников на региональном уровне другими учреждениями образования организуются курсы повышения квалификации (менее 72 часов) по специально разработанной тематике. Образовательное учреждение знакомит педагогов с тематикой предложенных курсов и направляет педагогов на повышение квалификации. У педагога может быть накопительная система курсов повышения квалификации. На момент аттестации у педагога должна быть пройдена курсовая подготовка в объеме не менее 72 часов. Таким образом, педагог может в течение трех лет накапливать курсы повышения квалификации в различном объеме и суммировать их к моменту прохождения аттестации. По окончании прохождения курсов повышения квалификации педагогические работники получают документ о повышении квалификации.

3.2. Педагогические работники Образовательной организации могут проходить профессиональную переподготовку. Под профессиональной переподготовкой понимается получение работниками дополнительных знаний, навыков, необходимых для выполнения новых видов профессиональной деятельности. Основанием для прохождения профессиональной переподготовки может служить рекомендация аттестационной комиссии или инициатива самого педагога.

3.3. Повышение квалификации не проходят педагогические работники, обучающие в высших и средних профессиональных учреждениях или аспирантуре.

3.4. Организация повышения квалификации педагогических работников включает:

- перспективное планирование квалификации педагогических работников на 3 года, являющейся неотъемлемой частью программы развития;

- ежегодное формирование проекта плана повышения квалификации Образовательной организации педагогических работников;

- утверждение плана повышения квалификации педагогических работников.

3.5. Корректировка плана повышения квалификации производится в случаях: временной нетрудоспособности работника образовательной организации (иного уважительного случая, препятствующего участию работника в мероприятиях по повышению квалификации); отмены курсов; увольнения работника.

3.6. Отчет заместителя руководителя о выполнении плана повышения квалификации заслушивается на итоговом педагогическом совете, а также в обязательном порядке включается в ежегодный публичный доклад Образовательной организации.

3.7. По окончании повышения квалификации педагогического работника заместитель заведующего в течение 10 рабочих дней вносит изменения на официальном сайте образовательного учреждения сведения о прохождении курсов повышения квалификации конкретного педагога.

3.8. Педагогические работники имеют право пройти повышение квалификации сверх плана за счет собственных средств.

#### **4. Ответственность и контроль за прохождением повышения квалификации**

4.1. Контроль за повышением квалификации в Образовательной организации осуществляет руководитель.

4.2. Заместитель заведующего организует повышение квалификации и профессионального мастерства педагогов.

4.3. Работодатель создает необходимые условия работнику для совмещения работы с обучением, предоставляет гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.