

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение г.
Владимира «Детский сад № 80»



УТВЕРЖДЕНО

Заведующий МБДОУ № 80

Панина Н.В.

«11» ноябрь 2020 г.

Приказ № 3020

От «11» ноября 2020 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе повышения квалификации педагогических работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
г. Владимира «Детский сад № 80»

Принято

на заседании педагогического Совета

Протокол № 2

от «11» ноябрь 2020 г.

1. Общие положения

- 1.1. Повышение профессиональной компетенции педагогических работников является важнейшим фактором, влияющим на эффективность работы Учреждения, определяет качество образования воспитанников как основной параметр государственно-общественного заказа организации.
- 1.2. Соответствие профессиональной компетенции педагогического персонала Учреждения уровню требований, предъявляемых к современной системе образования обязывает иметь в структуре общесадового управления отдельную подсистему, обеспечивающую постоянное совершенствование профессиональных качеств педагогических работников.
- 1.3. Настоящее Положение о системе повышения квалификации педагогических работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения г. Владимира «Детский сад № 80» (Далее - Учреждение) определяет цели, задачи, порядок и формы организации работы по повышению квалификации.
- 1.4. Настоящее Положение разработано в соответствии с:
 - Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
 - Положением об организации повышения квалификации работников образования Владимирской области по накопительной системе, утвержденным приказом Департамента образования Владимирской области № 177 от 28.02.2011 г.
- 1.5. Повышение квалификации является важным условием прохождения аттестации.

2. Цели и задачи в области повышения квалификации

- 2.1. Основной целью повышения квалификации педагогических работников Учреждения является развитие их профессиональной компетенции, 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 соответствии с современными требованиями;
 - переориентация целевых установок при планировании и реализации повышения квалификации с совершенствования

- профессиональных знаний, умений и навыков на развитие профессиональной компетентности;
- предоставление научной и методической поддержки для полноценной самореализации индивидуальных творческих замыслов педагогов;
 - удовлетворение потребностей в поиске и освоении передового педагогического опыта, педагогических инноваций и научных достижений;
 - обмен передовым педагогическим опытом через работу стажировочных площадок;
 - активизация профессионального творчества педагогических работников.

3. Организация повышения квалификации

3.1. Структура модели повышения квалификации включает четыре организационных уровня:

1. самообразование;
2. уровень Учреждения;
3. муниципальный уровень;
4. региональный уровень.

3.2. **Первый уровень (самообразование)** включает изучение и апробацию тех материалов, которые связаны с ближайшими рабочими потребностями педагога или личным планом развития профессиональной карьеры, оформленным официально или существующим как личный рабочий документ. Перечень вопросов, выбранных для самостоятельного освоения на предстоящий учебный год, включается в его годовой план работы, а процедура их регистрации в рамках методического объединения носит уведомительный характер. Педагог при желании может воспользоваться списком рекомендуемых для освоения тем и вопросов, разработанных и утвержденных Педагогическим советом Образовательной организации для методических объединений. В конце учебного года составляется краткий отчет о выполнении принятых на себя обязательств в рамках самообразования, который утверждается Педагогическим советом 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 научных и экспериментальных исследований по утверждённым программам, написания диссертаций, статей, подготовки докладов, конкурсных материалов и др.

3.3. На уровне образовательной организации педагогам предлагаются задания, связанные с научной, экспериментальной или методической темой Учреждения либо с программой её развития. Необходимость их выполнения является одним из условий скоординированной работы Учреждения в избранном тематическом направлении. Работа над заданиями может проходить индивидуально или в составе творческих групп. Разработка заданий этого уровня осуществляется рабочей группой во главе с научным руководителем соответствующей программы. Рабочая группа формируется Педагогическим советом Учреждения.

3.4. На муниципальном уровне повышение квалификации производится по планам управления образования г. Владимира. Оно осуществляется в форме единых творческо-методических дней, предметно-методических и тематических семинаров, проведения конкурсов, педагогических чтений, различных конференций, форумов, мастер-классов и др. Особый вид повышения квалификации на данном уровне представляет участие в конкурсе профессионального мастерства «Педагог года».

3.5. Региональный уровень отличается наибольшим разнообразием форм и методов повышения квалификации (очная, очно-заочная и заочная, стажировка, дистанционные курсы). Ведущим учреждением региональной системы повышения квалификации работников образования является ГАОУ ДПО ВО ВИРО.

3.5.1. Повышение квалификации на данном уровне производится по заявкам образовательных организаций. Обучение на курсах повышения квалификации регионального уровня является нормативным требованием для всех педагогических работников Учреждения и должно осуществляться не реже одного раза в 3 года.

3.5.2. Педагогический работник может использовать ресурсы накопительной системы повышения квалификации.

- Накопительная система повышения квалификации представляет собой суммирование результатов усвоения педагогическими работниками учебных программ, входящих в структуру

образовательной программы, реализующихся в ВИРО и подтверждается выдачей документов установленного образца.

- Целью повышения квалификации по накопительной системе является создание условий для реализации педагогическим работником возможностей непрерывного образования с учетом своих профессиональных потребностей (конкретного заказа руководителя муниципального органа, осуществляющего управление в сфере образования, образовательного учреждения или запроса педагогического работника). Повышение квалификации в данной форме позволяет работнику образования конструировать собственный индивидуальный образовательный маршрут повышения квалификации и выбирать приемлемые сроки его реализации.
- Продолжительность обучения по накопительной системе не может превышать трех лет.
- Данная форма повышения квалификации может быть рекомендована педагогическим работникам, имеющим опыт повышения квалификации по традиционной форме, и не противоречит сложившейся системе повышения квалификации.
- Накопительная система является добровольной, отвечающей образовательным потребностям, альтернативной формой повышения квалификации для работников образования.
- Повышение квалификации педагогических работников, осуществляемой по накопительной системе учета результатов освоения содержания учебных программ, базируется на суммировании результатов усвоения каждой из них.
- Накопительная система учета результатов обучения позволяет:
 - наиболее полно удовлетворить индивидуальные потребности педагогических работников в конкретных областях профессиональных знаний;
 - выбирать различные виды краткосрочного обучения по интересующим работников образования темам, а также темам стратегического характера для развития и повышения качества образования;
 - получить итоговый документ о повышении квалификации путем суммирования результатов обучения на курсах повышения квалификации в ВИРО.
- Общий объем времени освоения педагогическим работником учебных программ по накопительной системе повышения квалификации составляет не менее 144 часов.
- Конструирование индивидуального образовательного маршрута повышения квалификации работника Учреждения предполагает обязательное включение в его состав предметного модуля, посвященного современным, наиболее значимым проблемам

развития образования, психологии и педагогики, образовательного права объемом до 36 часов.

- Педагогический работник, выбравший накопительную систему повышения квалификации, по согласованию с администрацией образовательной организации, методической службой (города) из перечня заявленных к реализации ВПРО и согласованных Департаментом образования администрации Владимирской области учебных курсов конструирует индивидуальный учебный план как основу своего индивидуального образовательного маршрута повышения квалификации.
- Педагогический работник, выбравший накопительную форму повышения квалификации по своему выбору, согласованному с куратором курсов, посещает занятия в соответствии с утвержденным расписанием.
- По итогам освоения каждой учебной программы в составе индивидуального плана педагогический работник проходит аттестацию.
- Педагогические работники, успешно прошедший обучение в соответствии с выбранным индивидуальным маршрутом по накопительной системе повышения квалификации, получает документ государственного образца.

Пронумеровано, прошито и скреплено
печатью

на _____ листах

Заведующий МБДОУ «Детский сад № 80»

