

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ г.ВЛАДИМИРА  
«ДЕТСКИЙ САД № 44»



«УТВЕРЖДЕНО»

Заведующий МБДОУ

«Детский сад № 44»

Маркова Е.Е.

от «30» марта 2016 г.

Приказ № 01-18/42

марта 2016 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

### о системе повышения квалификации педагогических работников

### Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения г.Владимира

### «Детский сад № 44»

Принято на заседании  
педагогического совета  
протокол № 4  
от «30» марта 2016г.

2016г.

## **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 № 44» (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 28.02.2011г.
- 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 утвержденным 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). Повы-

шение 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 ВИРО 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 прошедшие обучение в соответствии с выбранным индивидуальным маршрутом по накопительной системе повышения квалификации, получают документ государственного образца.

