

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ДОШКОЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДЕТСКИЙ САД №22»
(МКДОУ «Д/С №22»)**

456920 Челябинская область, Сагинский район, р.п. Сулея, ул. Коммунистическая, 55
тел. (8-351-61) 7-33-56

СОГЛАСОВАНО

Педагогическим советом
МКДОУ «Д/С №22»
(протокол от 01.03.2021 № 4)



УТВЕРЖДЕНО

приказом МКДОУ «Д/С №22»
от 01.03.2021 № 7/1

ПОЛОЖЕНИЕ
о повышении квалификации
педагогических и руководящих работников
МКДОУ «Д/С №22»

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение о повышении квалификации педагогических и руководящих работников (далее — Положение) определяет формы, виды, периодичность, порядок организации и проведения повышения квалификации педагогических и руководящих работников Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №22» (далее – Учреждение, ДОУ).

1.2. Настоящее Положение представляет собой локальный акт, разработанный в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

1.3. Целью повышения квалификации педагогических и руководящих работников Учреждения является углубление и совершенствование имеющихся профессиональных знаний, повышение качества их профессиональной деятельности, обновление теоретических и практических знаний в соответствии с требованиями, предъявляемыми к образовательному процессу, в целях эффективного выполнения педагогическими и руководящими работниками должностных обязанностей.

1.4. Повышение квалификации педагогических и руководящих работников осуществляется в образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования Российской Федерации.

1.5. Повышение квалификации производится за счет средств местного бюджета, а также в случае, предусмотренном п. 3.3. настоящего Положения, полностью или частично за счет собственных средств педагогических и руководящих работников Учреждения.

1.6. Педагогическим и руководящим работникам, успешно завершившим курс обучения, выдаются документы государственного образца, копии которых хранятся в личном деле работников.

2. Формы и виды повышения квалификации

2.1. Повышение квалификации педагогических и руководящих работников проводится в очной, заочной, очно-заочной и дистанционной формах.

2.2. Повышение квалификации осуществляется в виде курсовой подготовки, профессиональной переподготовки, стажировки, которые по желанию педагога могут быть также включены в его индивидуальную (персонифицированную) программу повышения квалификации.

2.2.1. Курсовая подготовка.

Курсовая подготовка - это непродолжительное обучение педагогических работников, направленное на освоение ими новых знаний и навыков в сфере своей профессиональной деятельности, которое осуществляется по мере необходимости как в форме однократного обучения, так и нескольких распределенных во времени циклов (курсов, модулей), но не реже одного раза в три года.

Курсовая подготовка включает в себя следующие формы обучения:

- краткосрочное (продолжительностью от 72 до 100 часов) тематическое обучение по одному из видов направлений деятельности педагогического или руководящего работника;
- длительное (продолжительностью от 100 до 300 часов) обучение для углубленного изучения актуальных проблем по профилю профессиональной деятельности.

2.2.2. Профессиональная переподготовка.

Профессиональная переподготовка представляет собой дополнительное профессиональное образование в виде обучения новым специальностям лиц, уже имеющих определенную специальность (включая получение второго высшего образования).

Продолжительность профессиональной переподготовки составляет не менее 500 часов.

2.2.3. Стажировка.

Стажировка представляет собой обучение педагогических и руководящих работников Учреждения, направленное на формирование и закрепление на практике знаний, умений и навыков, полученных ими в результате теоретической подготовки, изучение нового опыта в области своей профессиональной деятельности.

Стажировка может реализовываться в качестве:

- отдельного вида профессионального обучения (в этом случае стажировка приравнивается к повышению квалификации в виде курсовой подготовки);
- отдельного этапа курсовой подготовки или профессиональной переподготовки педагогического работника, включенного в индивидуальную образовательную программу работника.

Продолжительность стажировки определяется по согласованию заведующего Учреждения с образовательным учреждением или иной организацией, осуществляющей и (или) организующей стажировку.

2.3. Индивидуальная (персонифицированная) образовательная программа повышения квалификации педагогического работника является одним из средств повышения квалификации. Индивидуальная (персонифицированная) программа педагогического работника составляется педагогом и согласовывается с заведующим Учреждения с учетом целей и задач, стоящих перед Учреждением.

3. Организация повышения квалификации

3.1. Организация повышения квалификации педагогических и руководящих работников Учреждения включает в себя:

- перспективное планирование повышения квалификации педагогических и руководящих работников;
- заключение договоров с образовательными учреждениями о профессиональном обучении педагогических и руководящих кадров, включая участие в выездных курсах, организованных ММС МКУ «Управление образования» Саткинского муниципального района на основании образовательных запросов педагогических работников Учреждения.

3.2. Основанием для внеочередного направления педагогических и руководящих работников на профессиональное обучение может быть:

- рекомендация аттестационной комиссии Учреждения;
- обоснованное ходатайство руководителей творческих групп при зачислении педагога в состав группы;
- срок более чем три года с момента последнего профессионального обучения педагогического работника, вновь принятого на работу в Учреждение;
- инициатива самого педагога;
- важность планируемых результатов повышения квалификации и соответствие их приоритетным направлениям и задачам реализации инновационных программ или технологий.

3.3. При установлении целесообразности и актуальности обучения педагогического работника в виде курсовой подготовки его обучение, в случае добровольной инициативы работника Учреждения, может быть частично (или полностью) оплачено за счет самого работника.

3.4. На повышение квалификации не включаются:

- педагогические и руководящие работники, обучающиеся в высших и средних профессиональных образовательных учреждениях, аспирантуре, докторантуре;
- педагогические и руководящие работники, прошедшие повышение квалификации, переподготовку, стажировку полностью или частично за счет средств бюджета менее двух лет назад.

3.5. Заведующий Учреждения вправе отказать педагогическому работнику, желающему по собственной инициативе пройти повышение квалификации, в направлении на обучение при отсутствии у последнего достаточных оснований, позволяющих претендовать на повышение квалификации.

3.6. Заведующий, исходя из Программы развития Учреждения, перспективного плана повышения квалификации разрабатывает проект плана повышения квалификации педагогических работников на новый учебный год.

3.7. Утвержденный руководителем Учреждения план является основанием для подачи заявки на повышение квалификации в ММС МКУ «Управление образования» и (или) для заключения договоров с образовательными учреждениями Российской Федерации.

3.8. Корректировка плана повышения квалификации производится в случаях:

- временной нетрудоспособности работника Учреждения (иного уважительного случая, препятствующего участию работника в мероприятиях по повышению квалификации);
- отмены курсов, реализуемых ЧИППКРО (иной организацией, осуществляющей повышение квалификации);
- появления в плане-графике ЧИППКРО (иной организации, осуществляющей повышение квалификации) курсовых мероприятий, способствующих эффективной реализации Программы развития Учреждения.

В случае изменений в плане повышения квалификации педагогических и руководящих работников Учреждения, руководитель уведомляет образовательное учреждение дополнительного профессионального образования о данных изменениях не позднее, чем за неделю до начала проведения запланированных курсов.

3.9. Отчет руководителя Учреждения о выполнении плана повышения квалификации включается в ежегодный отчет о самообследовании образовательного учреждения.

4. Направление педагогов на повышение квалификации

4.1. Направление педагогических работников Учреждения на повышение квалификации оформляется приказом руководителя на основании утвержденной заявки на повышение квалификации.

4.2. За сотрудниками, направленными на повышение квалификации с отрывом от работы, сохраняется заработная плата по основному месту работы.

5. Контроль за выполнением программы повышения квалификации

5.1. По итогам прохождения повышения квалификации за счет средств бюджета заведующему предоставляются следующие отчетные документы:

5.1.1 по итогам стажировки:

- отчет сотрудника Учреждения о прохождении стажировки с подтверждением руководителя учреждения, в котором проводилась стажировка, о выполнении плана стажировки;
- сертификат или удостоверение об участии в конференции, семинаре или симпозиуме (если предусмотрено условиями стажировки);
- копия вызова (приглашения) на стажировку или направления на стажировку, подписанного принимающей организацией.

5.1.2 по итогам курсовой подготовки:

- отчет сотрудника Учреждения об использовании результатов обучения по программам повышения квалификации. К отчету могут быть приложены учебно-методические разработки, рабочие программы и др. материалы, разработанные в период курсовой подготовки;
- сертификат (удостоверение, свидетельство) установленного образца.

5.2. Члены педагогического совета Учреждения заслушивают (не позднее, чем через три месяца с момента прохождения курсовой подготовки) отчет о повышении квалификации. Копии документов о прохождении обучения помещаются в портфолио педагога.