

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного
комитета

 Л.М. Артамонова



Ю.В. Смирнова

Положение

о повышении квалификации и развитии компетенций сотрудников МАУДО «ДПШ»

1. Общие положения

1.1. Положение о повышении квалификации и развитии компетенций сотрудников МАУДО «ДПШ» определяет порядок организации повышения квалификации и развития компетенций педагогических работников, административного и управленческого персонала МАУДО «ДПШ» по приоритетным направлениям учебно-методической, научно-методической и инновационной деятельности МАУДО «ДПШ», зафиксированным в Программах развития МАУДО «ДПШ».

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 N 273-ФЗ, Письмом Министерства образования и науки РФ от 9 октября 2013 г. N 06-735 «О дополнительном профессиональном образовании», Письмом Министерства образования и науки РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 23 марта 2015 г. N 08-415/124 «О реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование», Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 5 мая 2018 г. N 298н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования детей и взрослых»», локальными актами образовательной организации (коллективный договор, устав).

1.3. Настоящее Положение применяет следующие понятия:

Квалификация – это уровень знаний, умений, навыков и компетенций, характеризующий подготовленность к выполнению определенного вида профессиональной деятельности квалификации (ст. 2, ФЗ «Об образовании» № 273).

Повышение квалификации – это обновление теоретических и практических знаний, совершенствование навыков специалистов, в связи с постоянно повышающимися требованиями к квалификации.

Компетенция – динамическая комбинация знаний и умений, способность их применения для успешной профессиональной деятельности (Письмо Министерства образования и науки РФ от 22 апреля 2015 г. N ВК-1032/06 "О направлении методических рекомендаций").

Профессиональная компетенция – интегрированная характеристика педагога, основанная на его знаниях, опыте, навыках, мотивации, которые он демонстрирует в деятельности и поведении, и позволяющая успешно решать профессиональные задачи.

Дополнительное профессиональное образование – это профессиональное образование, осуществляемое посредством реализации дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации и программ подготовки (ст. 76, ФЗ «Об образовании» № 273).

Федеральный государственный образовательный стандарт – совокупность обязательных требований к образованию определенного уровня и (или) к профессии, специальности и направлению подготовки, утвержденных в зависимости от уровня образования федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования, или федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и

реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования (ст. 76, ФЗ «Об образовании» № 273).

Профессиональное образование – вид образования, который направлен на приобретение обучающимися в процессе освоения основных профессиональных образовательных программ знаний, умений, навыков и формирование компетенции определенных уровня и объема, позволяющих вести профессиональную деятельность в определенной сфере и (или) выполнять работу по конкретным профессии или специальности (ст. 2, ФЗ «Об образовании» № 273).

Профессиональное обучение – вид образования, который направлен на приобретение обучающимися знаний, умений, навыков и формирование компетенции, необходимых для выполнения определенных трудовых, служебных функций (определенных видов трудовой, служебной деятельности, профессий) (ст. 2, ФЗ «Об образовании» № 273).

Направленность (профиль) образования – ориентация образовательной программы на конкретные области знания и (или) виды деятельности, определяющая ее предметно-тематическое содержание, преобладающие виды учебной деятельности обучающегося и требования к результатам освоения образовательной программы (ст. 2, ФЗ «Об образовании» № 273).

1.4. Настоящее Положение регламентирует повышение квалификации, профессиональную переподготовку и иные формы развития компетенций сотрудников МАУДО «ДПШ» в выполнении следующих задач:

1.4.1. совершенствования и (или) получения новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности и (или) повышения профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации;

1.4.2. освоения современных и наиболее оптимальных методов воспитания и обучения;

1.4.3. наиболее эффективной организации учебно-методической, научно-методической и инновационной работы;

1.4.4. обеспечения эффективного выполнения задач Программ развития муниципального автономного учреждения дополнительного образования детей «Дворец пионеров и школьников им. Н.К. Крупской г. Челябинска» всеми категориями сотрудников, принимающими участие в их реализации;

1.4.5. реализации развития кадрового потенциала сотрудников в соответствии со стратегическими приоритетами развития МАУДО «ДПШ».

1.5. Повышение квалификации и развитие компетенций сотрудников должно соответствовать приоритетным направлениям учебно-методической, научно-методической и инновационной работы, обозначенным в Программе развития муниципального автономного учреждения дополнительного образования детей «Дворец пионеров и школьников им. Н.К. Крупской г. Челябинска».

1.6. Повышение квалификации и развитие компетенций сотрудников МАУДО «ДПШ» могут реализовываться на базе:

1.6.1. организаций, имеющих соответствующую лицензию на ведение образовательной деятельности в сфере дополнительного профессионального образования;

1.6.2. на базе МАУДО «ДПШ» с привлечением соответствующих высокопрофессиональных специалистов.

1.7. Финансирование повышения квалификации сотрудников производится за счет бюджетных и внебюджетных средств. Финансирование включает в себя: оплату проезда до пункта повышения квалификации и обратно, стоимость обучения, оплату проживания сотрудникам, направленных на повышение квалификации, выплату суточных.

2. Данное Положение определяет формы, виды и направления повышения квалификации и развития компетенций сотрудников.

2.1. Повышение квалификации и развитие компетенций сотрудников МАУДО «ДПШ» может осуществляться в следующих формах:

- 2.1.1. курсы повышения квалификации объемом от 16 до 72 часов с выдачей удостоверения о повышении квалификации;
- 2.1.2. курсы профессиональной переподготовки объемом не менее 250 аудиторных часов с выдачей диплома о профессиональной переподготовке.
- 2.2. Кроме того, возможны иные формы повышения квалификации и развития компетенций по теме и содержанию, соответствующей цели и задачам Программ развития муниципального автономного учреждения дополнительного образования детей «Дворец пионеров и школьников им. Н.К. Крупской г. Челябинска»:
 - 2.2.1. стажировки разной продолжительности в учреждениях дополнительного образования детей и в иных организациях с целью приобретения практических навыков и умений для эффективного использования при исполнении своих должностных обязанностей;
 - 2.2.2. семинары (учебно-методические, научно-методические, научно-практические) продолжительностью более 1 дня, с выдачей сертификата (свидетельства) установленного образца об участии в семинаре (с обязательным приложением плана семинара и количеством часов);
 - 2.2.3. конференции научного, научно-методического и практического характера, с выдачей сертификата (свидетельства) установленного образца об участии в конференции с обязательным приложением программы, отражающей научные, научно-методические и практические аспекты;
- 2.3. Повышение квалификации может состоять из нескольких модулей, реализуемых в разные сроки.
- 2.4. Повышение квалификации сотрудников может осуществляться с отрывом, с частичным отрывом или без отрыва от основной работы, а также с использованием возможностей дистанционных форм обучения, в том числе с применением телекоммуникационных технологий в зависимости от специфики должностных обязанностей сотрудников и программы повышения квалификации.

2.5. Повышение квалификации и развитие компетенций сотрудников осуществляется согласно существующим направленностям дополнительных общеобразовательных программ, реализуемых в МАУДО «ДПШ».

2.6. Повышение квалификации и иные формы развития компетенций сотрудников в рамках выполнения Программ развития муниципального автономного учреждения дополнительного образования детей «Дворец пионеров и школьников им. Н.К. Крупской г. Челябинска» осуществляется в соответствии с планом-графиком повышения квалификации и развития компетенций сотрудников (далее План), утвержденным директором на учебный год, исходя из перспективного плана-графика повышения квалификации и компетенций сотрудников МАУДО «ДПШ».

2.7. Контроль за результатами выполнения Плана возлагается на заместителя директора по инновационному развитию.

2.8. Вопрос о целесообразности включения в План по конкретному виду, форме и тематике программ повышения квалификации, профессиональной переподготовки и иных форм развития компетенций сотрудников решается заместителем директора по инновационному развитию в соответствии с критериями:

2.8.1. соответствие тематики и программы повышения квалификации и иных форм развития компетенций сотрудников приоритетным направлениям учебно-методической, научно-методической и инновационной деятельности, обозначенным в Программе развития муниципального автономного учреждения дополнительного образования детей «Дворец пионеров и школьников им. Н.К. Крупской г. Челябинска»;

2.8.2. необходимость повышения квалификации и развития компетенций в связи с внедрением профессиональных стандартов, новых образовательных программ, апробацией новых образовательных технологий и независимых систем оценивания; внедрением электронных учебных ресурсов и технологий;

2.8.3. необходимость повышения квалификации в связи с приобретением инновационного и иного оборудования в рамках реализации Программы развития муниципального автономного учреждения дополнительного образования детей «Дворец пионеров и школьников им. Н.К. Крупской г. Челябинска» и его дальнейшей эксплуатации;

2.8.4. необходимость разработки новых научно-методических (научно-исследовательских) и иных направлений;

2.8.5. необходимость приобретения дополнительных знаний, навыков и компетенций по приоритетным направлениям научно-методической и инновационной деятельности, заложенным в Программе развития муниципального автономного учреждения дополнительного образования детей «Дворец пионеров и школьников им. Н.К. Крупской г. Челябинска»;

2.8.6. возможность достижения результатов Программы развития муниципального автономного учреждения дополнительного образования детей «Дворец пионеров и школьников им. Н.К. Крупской г. Челябинска» по окончании повышения квалификации (разработка новых образовательных программ, создание научных, научно-методических разработок, подготовка публикаций в рецензируемых журналах и прочее);

2.8.7. возможность достижения индикативных показателей эффективности деятельности МАУДО «ДПШ», обозначенных в Программе развития муниципального автономного учреждения дополнительного образования детей «Дворец пионеров и школьников им. Н.К. Крупской г. Челябинска» по окончании повышения квалификации;

2.8.8. необходимость эффективного обеспечения образовательного, научно-методического, инновационного и управленческого процессов;

2.8.9. соответствие объему финансирования мероприятий по повышению квалификации в рамках Программы развития муниципального автономного учреждения дополнительного образования детей «Дворец пионеров и школьников им. Н.К. Крупской г. Челябинска».

2.9. Преимущественное право повышения квалификации имеют:

- 2.9.1. лица из числа педагогических сотрудников, для которых подошел срок планового повышения квалификации (1 раз в 3 года);
- 2.9.2. лица из числа административно-управленческого персонала и административно-хозяйственного персонала, не проходившие повышение квалификации за последние 3 года.
3. Для включения в План повышения квалификации и развития компетенций сотрудников руководители структурных подразделений оформляют заявку на каждого сотрудника или группу сотрудников (в случае направления группы на одну программу повышения квалификации).
- 3.1. Заявки заполняются в электронном виде и подаются в срок до 10 октября текущего календарного года.
- 3.2. Для решения вопроса о включении в План повышения квалификации и развития компетенций сотрудников, администрация МАУДО «ДПШ» вправе дополнительно запросить у сотрудников следующие документы:
- 3.2.1. информацию об опыте работы организации в той сфере, по которой предполагается повышение квалификации;
- 3.2.2. программу повышения квалификации (план и содержание семинара; развернутую программу конференции; развернутый план стажировки с указанием предполагаемых работ);
- 3.2.3. перечень конкретных результатов, которые предполагается получить по окончании программы повышения квалификации и развития компетенций, связанных с достижениями целевых показателей Программы развития муниципального автономного учреждения дополнительного образования детей «Дворец пионеров и школьников им. Н.К. Крупской г. Челябинска».
- 3.3. Внесение изменений и уточнений в План повышения квалификации и развития компетенций сотрудников (перенос сроков, замена одного сотрудника другим, корректировка задания) возможно на основании служебной записки-обоснования руководителей структурного подразделения.

4. Отчетность по программам повышения квалификации и развития компетенций.
 - 4.1. Сотрудник, завершивший обучение по программам повышения квалификации и развития компетенций, в трехдневный срок после окончания программы обязан представить в отдел развития кадрового потенциала отчет о повышении квалификации (сканированная копия документа, подтверждающего завершение обучения (диплом, удостоверение, сертификат, свидетельство, справка и так далее), если документ выдается на иностранном языке, то заверенный перевод документа;
 - 4.2. Сканированные копии или тексты подготовленных к публикации или опубликованных статей.
5. В течение трех рабочих дней после возвращения, участник повышения квалификации обязан предоставить необходимую финансовую отчетность.
6. Сотрудники, направленные на обучение по программам повышения квалификации, профессиональной переподготовки и развития компетенций, несут персональную ответственность за получение соответствующего документа, подтверждающего прохождение обучения, а также за своевременную сдачу отчетных документов.
 - 6.1. В случае нарушений этих требований, сотрудник возмещает все расходы, понесенные МАУДО «ДПШ» на повышение квалификации, в порядке, установленном законодательством РФ.
7. По итогам учебного года отдел развития кадрового потенциала оформляет сводные отчеты о повышении квалификации и развитии компетенций сотрудников с предоставлением их директору для принятия соответствующих управленческих решений.