


Муниципальное автономное учреждение  
дополнительного образования  
«Дворец детского (юношеского) творчества»

Собрание трудового коллектива  
Протокол № 6 от 10.12.2024г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МАУ ДО «ДД(Ю)Т»  
И.Н. Майорова  
Приказ № 14 от 12.12.2024 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**О кадровой политике учреждения**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет принципы и основные направления кадровой политики муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Дворца детского (юношеского) творчества» (далее по тексту – Учреждение).

1.2. Кадровая политика – целостная долгосрочная стратегия управления персоналом, основная цель которой заключается в полном и своевременном удовлетворении потребностей Учреждения в трудовых ресурсах необходимого качества и количества. Управление персоналом осуществляется по процессу и результатам, как гибкая и вариативная система подбора и развития педагогических кадров.

1.3. Основные ориентиры кадровой политики Учреждения направлены на постоянное совершенствование организации образовательного и воспитательного процессов, систематическое повышение квалификации педагогов, использование современных технологий, осуществление обмена опытом работы и его распространение среди коллег.

1.4. Развитие и повышение квалификации педагогических работников рассматривается как основной ресурс для преобразования деятельности Учреждения, появления в ней творческих инициатив, активного включения в исследовательские, экспериментальные, инновационные проекты, профессиональные конкурсы. Качество педагогических работников, уровень их квалификации способствуют: раскрытию и развитию потенциала обучающихся, эффективному взаимодействию с родителями (законными представителями) обучающихся, технологически обеспеченной организации образовательно-воспитательного процесса, использованию возможностей городской среды, ее культурного и социального потенциала.

1.5. Кадровая политика в Учреждении реализуется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Нормативной основой осуществления кадровой политики Учреждения являются:

- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»;
- Трудовой кодекс РФ;
- устав Учреждения;
- приказы и распоряжения директора Учреждения;
- настоящее Положение.

**Муниципальное автономное учреждение  
дополнительного образования  
«Дворец детского (юношеского) творчества»**

**«Согласовано»**

Педагогическим советом  
МАУ ДО ДД(Ю)Т  
протокол № 2 от 10.12.2024 г.

**«Утверждаю»**

Директор ДД(Ю)Т \_\_\_\_\_  
Майорова И.Н.  
Приказ № \_\_\_\_ от «\_\_» \_\_\_\_\_ 2024 г.

**Председатель профсоюзного комитета**

\_\_\_\_\_ Смоленкова Н.В.  
«11» декабря 2024г.

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **о повышении квалификации и профессиональной переподготовке педагогических работников МАУ ДО «ДД(Ю)Т»**

#### **1. Общие положения**

1.1. Положение о повышении квалификации и профессиональной переподготовке педагогических работников МАУ ДО «ДД(Ю)Т» (далее - Положение) регламентирует порядок организации профессиональной переподготовки и повышения квалификации педагогических работников в МАУ ДО «ДД(Ю)Т» (далее Дворец).

1.2. Положение разработано в соответствии с: Федеральным законом от 29.12.2012г. N273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; Приказ Минтруда России от 22.09.2021г. N652н "Об утверждении профессионального стандарта "Педагог дополнительного образования детей и взрослых" (Зарегистрировано в Минюсте России; Уставом учреждения.

1.3. Положение конкретизируется приказами регионального, муниципального и внутриучрежденческого уровней, определяющих сроки, порядок и содержание процесса повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических работников.

1.4. Под повышением квалификации педагогических и руководящих работников понимается целенаправленное непрерывное совершенствование их профессиональных компетенций и педагогического мастерства. Повышение квалификации является необходимым условием эффективной и результативной деятельности сотрудников Дворца.

1.5. Профессиональная переподготовка - это отдельный вид дополнительного профессионального образования, направленная на глубокое комплексное изучение предмета для ведения нового вида деятельности. Она организуется для освоения работниками, уже имеющими профессию, новых профессий с учетом потребностей учреждения и для получения дополнительной квалификации.

1.6. Настоящее Положение определяет основные методологические принципы, на которых строится работа по повышению профессиональной компетентности, отражающей реальную квалификацию педагогических работников Дворца, цели, задачи, порядок и формы его организации.

## **2. Основные методологические принципы**

2.1. Профессиональная компетентность – комплексная характеристика, объединяющая педагогическую, технологическую и методическую подготовленность преподавателя в теоретическом и практическом форматах и проявляющаяся в сугубо индивидуальной форме за счет уникальности личностных качеств каждого из них. Развитие всех компетенций, обеспечивающих успех в профессиональной деятельности и поддержание их на требуемом уровне происходит в двух формах: в форме самообразования и самосовершенствования и в форме внешне организованного профессионального обучения. Система внутриучрежденческого управления предусматривает механизм влияния на обе указанные формы и обеспечивает их взаимодополнение.

2.2. Принципы повышения профессионального уровня преподавателей:

- развитие инновационной деятельности;
- стремление к постоянному профессиональному росту;
- участие преподавателей в инновационных формах профессионального совершенствования;
- изучение передового опыта ведущих педагогов дополнительного образования.

## **3. Цели и задачи в области повышения квалификации и профессиональной переподготовки**

3.1. Основной целью повышения квалификации педагогических работников Учреждения является развитие их профессиональной компетентности, формирование устойчивых положительных результатов педагогической деятельности каждого из них, что в совокупности обеспечивает выполнение требований по достижению качества образования.

3.2. Задачи повышения квалификации:

- поддержка и совершенствование профессионального уровня всех преподавателей в соответствии с требованиями профессионального стандарта;
- создание условий для развития индивидуальных способностей к профессиональной деятельности;
- активизация профессионального творчества, духа состязательности в педагогическом мастерстве;
- предоставление научной и методической поддержки для полноценной самореализации индивидуальных творческих замыслов преподавателя;
- удовлетворение потребностей в поиске и освоении передового педагогического опыта, педагогических инноваций и научных достижений;
- освоение всеми педагогическими работниками современных информационных компьютерных технологий до уровня свободного самостоятельного использования их в качестве, как современного средства информационного обмена, так и эффективного педагогического средства.

3.3. Целью профессиональной переподготовки педагогических работников Дворца является получение ими дополнительных знаний, умений и навыков по реализуемым дополнительным общеразвивающим программам. Профессиональная переподготовка осуществляется также для расширения квалификации специалистов в целях их адаптации к новым социальным условиям и ведения новой профессиональной деятельности.

3.4. Задачами профессиональной переподготовки являются:

- получение дополнительных специальностей по образовательным программам, предусматривающим изучение отдельных дисциплин, а также технологий, необходимых для выполнения нового вида профессиональной деятельности;
- получение новой специализации;
- ведение новой профессиональной деятельности с учетом новых требований и стандартов в системе образования.

#### **4. Формы повышения квалификации**

4.1. Формы обучения и сроки освоения дополнительных профессиональных программ определяются образовательной программой и (или) договором об образовании.

4.2. Обучение по дополнительным профессиональным программам может осуществляться как одновременно и непрерывно, так и поэтапно, в том числе посредством освоения отдельных учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), прохождения практики, применения сетевых форм, в порядке, установленном образовательной программой и (или) договором об образовании.

4.3. Профессиональная переподготовка работников проводится в учреждении на условиях и в порядке, которые определяются соглашениями, трудовым договором.

4.4. Повышение квалификации работников может проводиться в учреждениях системы переподготовки и повышения квалификации работников образования, имеющих лицензию на данный вид деятельности, который включает в себя:

- краткосрочные курсы повышения квалификации объемом от 16 до 120 во всех формах (очной, очно-заочной, накопительной системах повышения квалификации);
- курсы профессиональной переподготовки объемом свыше 250 часов.

#### **5. Направление на профессиональную переподготовку и повышение квалификации осуществляется, как правило, с периодичностью:**

5.1. директор, заместитель директора по воспитательной работе, педагоги дополнительного образования, педагог-психолог, методисты- по мере необходимости, но не реже одного раза в три года, объем курсовой подготовки не менее 144 ч.;

5.2. Формирование ежегодного плана профессиональной переподготовки и повышения квалификации осуществляется заместителем директора по учебно-методической работе в соответствии с планом работы в срок до 1 ноября текущего года.

5.3. План утверждается директором учреждения до 1 января текущего года.

#### **6. Порядок и сроки повышения квалификации, профессиональной подготовки и переподготовки кадров**

6.1. Повышение квалификации педагогических работников Дворца является непрерывным процессом и осуществляется в течение всего периода работы педагогических и руководящих работников.

6.2. Директор Дворца определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров.

6.3. Плановое повышение квалификации считается пройденным, если педагогический учреждения успешно освоил программу курсов повышения квалификации и подтвердил результаты обучения удостоверением о курсовой переподготовке.

6.4. За организацию и координацию работы по повышению квалификации педагогических работников ответственность несет зам директора по НМР:

- доводит до сведения педагога перечень рекомендованных образовательных программ дополнительного профессионального образования;

- дает рекомендации по выбору программы повышения квалификации, учитывая образовательные потребности педагога и проблемы образовательного учреждения;
- контролирует своевременность выполнения сроков повышения квалификации педагогом и использование педагогом в работе с детьми полученных знаний в ходе курсовой переподготовки.

#### 6.5. Педагог:

- знакомится с перечнем рекомендованных образовательных программ повышения квалификации;
- выбирает тематику курсов, знакомится с их содержанием согласно собственным потребностям и рекомендациям администрации дошкольного образовательного учреждения;
- своевременно предоставляет итоговые документы об усвоении учебных программ.

6.6. Педагоги учреждения, прошедшие курсовую переподготовку могут привлекаться администрацией учреждения к проведению методических мероприятий на уровне учреждения.

6.7. Педагогические работники имеют право самостоятельно освоить курс повышения квалификации путем дистанционного обучения на основе сетевых и кейсовых технологий.

6.8. Повышение квалификации также может осуществляться путем обучения в высших и средних учебных заведениях.

### **7. Заключительные положения**

7.1. Настоящее Положение о повышении квалификации и переподготовке педагогических работников является локальным нормативным учреждением, принимается на педагогическом совете, согласовывается с профсоюзным комитетом и утверждается (либо вводится в действие) приказом директором учреждением.

7.2. После принятия Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.

7.3. Положение принято с учетом мнения первичной профсоюзной организации учреждения