



Ассоциация
Грудничкового
Плаванья

Международная ассоциация поддержки и развития
раннего и грудничкового плавания

УТВЕРЖДЕНО

Генеральный директор



/ Е.М.Любимова

2021 г.

МП

ПОЛОЖЕНИЕ
об организации дополнительного
профессионального образования
педагогических работников
Международной ассоциации поддержки
и развития раннего и грудничкового
плавания

г. Москва

2021 г.

1. Общие положения

1.1. Положение об организации дополнительного профессионального образования педагогических работников Международной ассоциации поддержки и развития раннего и грудничкового плавания (далее – Положение и Организация) разработано в соответствии с требованиями Федерального Закона от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

1.2. Предметом регулирования Положения является организация дополнительного профессионального образования педагогических работников Организации.

1.3. Положения разработано с целью создания оптимальных условий для реализации прав педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю деятельности и исполнения ими обязанности систематически повышать свою квалификацию и профессиональный уровень.

1.4. В Положении применяются следующие основные понятия:

1. *Дополнительное профессиональное образование* – образование, направленное на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды. Осуществляется посредством реализации дополнительных профессиональных программ – повышения квалификации и профессиональной переподготовки.

2. *Квалификация* – уровень знаний, умений, навыков и компетенции, характеризующий подготовленность к выполнению определенного вида профессиональной деятельности.

3. *Модульно-накопительная система повышения квалификации* - это пролонгированный непрерывный процесс повышения квалификации специалистов, при котором педагогическим работникам Организации в соответствии с их профессиональными интересами и (или) профессиональными затруднениями предоставляется возможность выбора организаций, реализующих программы повышения квалификации; программ и содержания курсов обучения (модулей), а также удобных сроков и форм обучения.

1.5. При организации дополнительного профессионального образования работников Организации администрация руководствуется следующими принципами:

1) *непрерывности* дополнительного профессионального образования работников;

2) *равного отношения к личности работников* (отдельная личность, ее права, интересы и потребности ставятся на ведущее место);

3) *демократичности* (работники активно вовлекаются в той или иной форме в процесс организации дополнительного профессионального образования, совместное обсуждение результатов);

- 4) *модульного построения* (ориентация на проблемно-ориентированные курсы, мобильно трансформируемые в зависимости от потребностей работников);
- 5) *согласования интересов организации и работников.*

2. Порядок организации дополнительного профессионального образования работников

- 2.1. В Организации разрабатывается план-график получения педагогическими работниками дополнительного профессионального образования на три года. План-график разрабатывает должностное лицо, в обязанности которого входит выполнение данной работы, или должностное лицо, уполномоченное на это приказом генерального директора Организации (далее – должностное лицо).
- 2.2. Должностное лицо при составлении плана-графика руководствуется следующим:
- 2.2.1. Необходимостью обучения педагогических работников не менее 1 раза в три года;
- 2.2.2. Необходимостью оказания методической поддержки педагогическим работникам, имеющим профессиональные затруднения, которые не позволяют им выполнять трудовые обязанности с должным качеством;
- 2.2.3. Необходимостью оказания методической поддержки работникам, имеющим профессиональные потребности в освоении инновационных образовательных технологий или содержания инновационных курсов;
- 2.2.4. Наличием образовательных потребностей педагогов к освоению новых технологий обучения, получения универсальных знаний и потребностей преодоления профессиональных затруднений (результатами соответствующих исследований);
- 2.2.5. Желанием работников получать дополнительное профессиональное образование в различных формах и с использованием дистанционных технологий обучения.
- 2.3. Разработанный план-график, равно как и вносимые в него изменения, утверждается генеральным директором Организации.
- 2.4. Изменения в план-график могут быть обоснованы:
- переносом сроков реализации программ повышения квалификации (по объективным основаниям);
 - изменением форм получения дополнительного профессионального образования;
 - изменением источника финансирования повышения квалификации с внутреннего на внешний.
- 2.5. Ходатайствовать о внесении изменений в план-график могут должностные лица Организации либо сами педагогические работники.
- 2.6. С целью контроля выполнения плана-графика и эффективного расходования ресурсов на организацию дополнительного профессионального образования, в том числе контроля использования работниками знаний и

компетенций, полученных по результатам освоения дополнительных профессиональных программ, в образовательном процессе, в Организации проводятся методические дни, семинары-практикумы.

3. Источники финансирования дополнительного профессионального образования работников

3.1. Источниками финансирования дополнительного профессионального образования педагогических работников являются:

- внутренние источники: финансовые средства Организации;
- внешние источники: средства, полученные по целевым программам, грантам, финансовые средства самого педагогического работника.

3.2. Выбор источников финансирования дополнительного профессионального образования педагогических работников определяется:

3.2.1. Объемами финансирования в различных источниках;

3.2.2. Необходимостью максимального использования внешних ресурсов (источников финансирования) для организации дополнительного профессионального образования работников по разным направлениям.

3.2.3. Необходимостью использования внутренних ресурсов (источников финансирования) для достижения целей и задач развития Организации и кадрового потенциала через формирование индивидуальных маршрутов.

4. Ответственность работников за неисполнение (нарушение) норм, установленных настоящим Положением

4.1. За неисполнение или ненадлежащее исполнение норм настоящего Положения работники Организации несут дисциплинарную ответственность в соответствии с трудовым законодательством.

5. Заключительные положения

5.1. В случае поступления в Организацию предложения от юридических лиц по предоставлению образовательных услуг по дополнительным профессиональным программам за счет средств грантов, государственных заказов или иных источников, решение об организации дополнительного профессионального образования работников принимает генеральный директор, руководствуясь принципами, определенными в п. 1.5 данного Положения.

5.2. Если работник Организации по личной инициативе принимает решение об освоении дополнительных профессиональных программ за свой счет полностью или частично, то он обращается с заявлением на имя генерального директора, в котором указывает тему программ обучения, сроки предполагаемого обучения, и объем средств (по необходимости), которые готов затратить на обучение. Генеральный директор принимает решение об

организации дополнительного профессионального образования для данного работника, исходя из его интересов и прав, а также с учетом особенностей организации образовательного процесса в тот или иной период времени (без ущерба для образовательного процесса в Организации).

6. Порядок вступления Положения в силу и способ его опубликования

6.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения Генеральным директором. Изменения, вносимые в Положение, вступают в силу в том же порядке.

6.2. После утверждения Положения или изменений, внесенных в него, текст Положения или изменений размещается на сайте.