

78

**ПРИВАТНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«МІЖНАРОДНА АКАДЕМІЯ ЕКОЛОГІЇ ТА МЕДИЦИНИ»**

Затверджую

В.о.ректора

ПВНЗ «Міжнародна академія
екології та медицини»
К.М.Н. ЕКОЛОГІЇ ТА МЕДИЦИНИ
Сергій ГРІДЧІН
_____ 2020 року.



**ПОЛОЖЕННЯ
про професійний розвиток науково-педагогічних (педагогічних)
працівників**

РОЗГЛЯНУТО ТА СХВАЛЕНО

Вченою радою

ПВНЗ «Міжнародна академія екології
та медицини»

Протокол від «29» 12 2020 року № 5

Введено в дію наказом від «29» 12 2020 року № 10409

Київ

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. «Положення про професійний розвиток науково-педагогічних працівників» (далі-Положення) в ПВНЗ «Міжнародна академія екології та медицини» (далі-Академія) передбачає безперервний процес набуття нових і вдосконалення раніше набутих професійних та загальних компетентностей, необхідних для професійної діяльності, що передбачають постійну самоосвіту та інші види і форми професійного зростання і може здійснюватися, шляхом формальної та неформальної освіти, стажування, здійснення професійної діяльності тощо. Зокрема, професійним розвитком може вважатися здобуття наступного ступеня вищої освіти (освітнього, освітньо-професійного, освітньо-наукового, наукового), у тому числі за іншою спеціальністю, спеціалізація, підвищення кваліфікації, стажування та/або самоосвіта, виконання нових або більшої складності професійних обов'язків тощо, що дає змогу науково-педагогічному працівнику підтримувати належний або покращувати рівень професійної кваліфікації і триває впродовж усього періоду його професійної діяльності.

1.2. Засади професійного розвитку науково-педагогічних працівників визначено статтею 59 Закону України «Про освіту», статтею 60 Закону України «Про вищу освіту», статтею 24 Закону України «Про фахову передвищу освіту». Процедуру, види, форми, обсяг (тривалість), періодичність, умови підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників Академії, включаючи механізм оплати, умови і процедуру визнання результатів підвищення кваліфікації визначено Положенням про професійний розвиток науково-педагогічних працівників, розробленого згідно постанови Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 р. № 800 «Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних та науково-педагогічних працівників» та «Методичних рекомендацій для професійного розвитку науково-педагогічних працівників» затверджені наказом МОН України від 04.12.2020р.№1504. Професійний розвиток науково-педагогічних працівників має враховувати конкретні посадові обов'язки та/або перспективи їх розширення. Крім зазначеного, беруться до уваги особисті професійні інтереси науково-педагогічних працівників, набутий досвід, рівень виконання професійних (посадових) обов'язків.

1.3. Академія сприяє професійному розвитку своїх науково-педагогічних працівників. Як правило, траєкторію професійного розвитку та змістовну його частину визначає науково-педагогічний працівник. У разі потреби, науково-педагогічний працівник може отримувати консультативну допомогу колег, завідувача кафедри, в якому він працює, або іншої посадової особи, відповідальної за професійний розвиток науково-педагогічних працівників на відповідному рівні.

В окремих випадках, завідувач кафедри, в якому працює науково-педагогічний працівник або особа відповідальна за професійний розвиток науково-педагогічних працівників в структурному підрозділі можуть надавати науково-педагогічному працівнику конкретні рекомендації щодо напрямів та змісту його професійного розвитку.

1.4. Планування професійного розвитку науково-педагогічних працівників та узгодження графіку відповідних заходів здійснюється на рівні базового структурного підрозділу (кафедри) або структурного підрозділу Академії (факультету).

Заходи професійного розвитку науково-педагогічних працівників можуть здійснюватися як в Україні, так і за кордоном. Участь у програмах професійного розвитку на території держави, що визнана Верховною Радою України державою-агресором чи державою-окупантом не допускається.

Основними складовими професійного розвитку науково-педагогічних працівників є підвищення кваліфікації та стажування.

1.5. Фінансування витрат, пов'язаних з підвищенням кваліфікації та стажуванням науково-педагогічних працівників, здійснюється за рахунок власних коштів або коштів фізичних та юридичних осіб, у тому числі на підставі договорів, інших джерел, не заборонених законодавством України.

II. ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ

2.1. Загальна інформація

Для науково-педагогічного складу Академії підвищення кваліфікації є обов'язковою складовою системи забезпечення якості освіти. Як правило, підвищення кваліфікації здійснюється за програмою підвищення кваліфікації, у тому числі шляхом участі у семінарах, практикумах, тренінгах, вебінарах, майстер-класах тощо.

Окремі види діяльності науково-педагогічних працівників (участь у програмах академічної мобільності, наукове стажування, самоосвіта, здобуття наукового ступеня, вищої освіти) можуть бути визнані як підвищення кваліфікації.

Процедура зарахування окремих видів діяльності, їх результатів та обсяг підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників Академії визначаються Вченою радою Академії. Науково-педагогічні працівники можуть самостійно обирати форми, види, напрями та суб'єктів підвищення кваліфікації.

2.2. Періодичність та обсяги підвищення кваліфікації

Науково-педагогічні працівники Академії підвищують свою кваліфікацію не рідше одного разу на п'ять років.

Обсяг (тривалість) підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників установлюється в кредитах Європейської кредитної трансферно-накопичувальної системи (далі - ЄКТС, один кредит ЄКТС становить 30 годин) за накопичувальною системою і для науково-педагогічних працівників Академії протягом п'яти років не може бути меншим ніж шість кредитів ЄКТС.

Накопичувальна система передбачає можливість враховувати обсяги підвищення кваліфікації чи інших видів професійного удосконалення, які визнаються як підвищення кваліфікації і, які здійснювалися науково-педагогічним працівником будь коли впродовж міжтестастаційного періоду.

Науково-педагогічним працівникам Академії вперше призначеним на посади: ректора, проректорів, декана, заступника декана, іншого структурного підрозділу, завідувача кафедри підвищення кваліфікації відповідно до займаної посади протягом двох перших років роботи є обов'язковим. Обсяги такого підвищення кваліфікації визначаються Вченою радою Академії.

2.3. Суб'єкти підвищення кваліфікації

Суб'єкт підвищення кваліфікації це заклад освіти (його структурний підрозділ), наукова установа, інша юридична або фізична особа, у тому числі фізична особа - підприємець, що провадить освітню діяльність у сфері підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників.

Науково-педагогічні працівники вільні у виборі суб'єктів підвищення кваліфікації.

Суб'єкт підвищення кваліфікації може організовувати освітню діяльність у сфері підвищення кваліфікації за місцем провадження власної освітньої діяльності та/або за місцем роботи науково-педагогічних працівників, за іншим місцем (місцями) та/або дистанційно, якщо це передбачено договором та/або відповідною програмою.

Підвищення кваліфікації може здійснюватися у різних суб'єктів, що надають такі освітні послуги.

Основним критерієм вибору науково-педагогічним працівником чи Вченою радою Академії суб'єкта підвищення кваліфікації має бути відкритість і достовірність інформації про діяльність суб'єкта підвищення кваліфікації та відповідні програми, якість надання відповідних послуг.

2.4. Програма підвищення кваліфікації

Як правило, програма підвищення кваліфікації затверджується суб'єктом підвищення кваліфікації, оприлюднюється на веб-сайті, та містить інформацію про:

- розробника (розробників);

- найменування програми;
- мету;
- напрям;
- зміст:
- обсяг (тривалість), що встановлюється в годинах без урахування самостійної (позааудиторної) роботи та/або в кредитах ЄКТС з урахуванням самостійної (позааудиторної) роботи;
- форму (форми) підвищення кваліфікації;
- перелік компетентностей, що вдосконалюватимуться/набуватимуться (загальні, фахові тощо).

Також програма може містити інформацію стосовно:

- розподілу годин за видами діяльності (консультація; аудиторна, практична, самостійна і контрольні заходи тощо);
- особи (осіб), які виконують програму (рівень вищої освіти, категорія, науковий ступінь, педагогічне/вчене звання, місце та/або досвід роботи тощо);
- строку виконання програми;
- місця виконання програми (за місцезнаходженням суб'єкта підвищення кваліфікації та/або за місцезнаходженням замовника тощо);
- очікуваних результатів навчання;
- вартості (у разі встановлення) або про безоплатний характер надання освітньої послуги;
- графіку освітнього процесу;
- мінімальної та максимальної кількості осіб в групі;
- академічних, професійних можливостей за результатами опанування програми;
- можливості надання подальшої підтримки чи супроводу;
- додаткових послуг (організація трансферу, забезпечення проживання і харчування, перелік можливих послуг для осіб з інвалідністю тощо);
- документу, що видається за результатами підвищення кваліфікації тощо.

Обсяг (тривалість) програми підвищення кваліфікації визначається відповідно до її фактичної тривалості в годинах без урахування самостійної (позааудиторної) роботи або в кредитах ЄКТС з урахуванням самостійної (позааудиторної) роботи.

2.5. Форми та напрями підвищення кваліфікації

Науково-педагогічні працівники можуть підвищувати кваліфікацію за різними формами: інституційною (очна (денна, вечірня), заочною, дистанційною, мережевою), дуальною, на робочому місці тощо. Форми підвищення кваліфікації можуть поєднуватись.

Підвищення кваліфікації може бути організовано за місцем роботи науково-педагогічних працівників, за іншим місцем (місцями) та/або дистанційно, якщо це передбачено договором та/або відповідною програмою.

Основними напрямками підвищення кваліфікації можуть бути:

- розвиток професійних компетентностей (фахових методик, технологій тощо);
- психолого-фізіологічні особливості здобувачів освіти певного віку, основи андрагогіки;
- створення безпечного та інклюзивного освітнього середовища, особливості (специфіка) інклюзивного навчання, забезпечення додаткової підтримки в освітньому процесі дітей з особливими освітніми потребами;
- використання інформаційно-комунікативних та цифрових технологій в освітньому процесі, включаючи електронне навчання, інформаційну та кібернетичну безпеку;
- мовленнєва, цифрова, комунікаційна, інклюзивна, емоційно-етична компетентність;
- розвиток управлінської компетентності (для керівників закладів охорони здоров'я, науково-методичних установ та їх заступників) тощо.

Зазначений перелік напрямів підвищення кваліфікації не є вичерпним і може бути скорегований або доповнений відповідно до діяльності Академії) освіти, структурного підрозділу, посад та потреб науково-педагогічних працівників.

У разі викладання декількох навчальних дисциплін науково-педагогічні працівники самостійно обирають послідовність підвищення кваліфікації за певними напрямками у міжатаестаційний період в межах загального обсягу (тривалості) підвищення кваліфікації, визначеного законодавством.

2.5. Організація підвищення кваліфікації

Науково-педагогічні працівники Академії можуть підвищувати свою кваліфікацію у закладі освіти, в якому вони працюють (за виключенням структурного підрозділу, в якому працює науково- педагогічний працівник, тобто безпосереднього місця роботи).

Вчена рада Академії самостійно визначає організаційні питання планування та проведення підвищення науково-педагогічних працівників, які працюють у в Академії за основним місцем роботи. Обов'язковою складовою організації підвищення кваліфікації є його планування.

План підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників Академії доцільно формувати на відповідний навчальний рік на основі пропозицій, наданих науково-педагогічними працівниками. Зазначені пропозиції можуть розглядатися і схвалюватися відповідним базовим структурним підрозділом (кафедрою) та затверджуватися рішенням Вченої ради Академії.

План підвищення кваліфікації ректора Академії, проректорів, керівників структурних підрозділів Академії, їх заступників, здійснюється згідно з планом, затвердженого Вченою радою Академії.

Для планування підвищення кваліфікації науково-педагогічному працівнику потрібно надати інформацію про: орієнтовні строки підвищення кваліфікації, програму та її обсяг, суб'єкта підвищення кваліфікації іншу інформацію, визначену Академією.

План підвищення кваліфікації закладу освіти на відповідний рік може включати: список науково-педагогічних працівників, які повинні пройти підвищення кваліфікації у цьому році, теми (напрями, найменування), форми, види, обсяги (тривалість) підвищення кваліфікації (в кредитах ЄКТС), перелік суб'єктів підвищення кваліфікації, строки (графік), вартість підвищення кваліфікації (у разі встановлення) або примітку про безоплатний характер надання такої освітньої послуги.

План підвищення кваліфікації може містити додаткову інформацію, визначену Академією.

План підвищення кваліфікації може бути змінено протягом року в порядку, визначеному Вченою радою Академії.

План підвищення кваліфікації доцільно узгодити у відповідних структурних підрозділах Академії та затвердити Вченою радою в установленому порядку. План підвищення кваліфікації має бути оприлюдненим на офіційному веб-сайті Академії.

Науково-педагогічні працівники Академії можуть підвищувати свою кваліфікацію у закладі освіти, в якому вони працюють (за виключенням структурного підрозділу, в якому працює науково-педагогічний працівник, тобто безпосереднього місця роботи).

Такі результати підвищення кваліфікації не потребують визнання Вченою радою.

2.6. Визнання результатів та документ про підвищення кваліфікації

Результати підвищення кваліфікації враховуються під час:

- проведення атестації педагогічних працівників Академії;
- обрання на посаду за укладенням трудового договору з науково-педагогічними працівниками.

Результати підвищення кваліфікації у суб'єктів підвищення кваліфікації, що мають ліцензію на підвищення кваліфікації або провадять освітню діяльність за акредитованою освітньою програмою, не потребують окремого визнання чи підтвердження. Не потребує окремого підтвердження підвищення кваліфікації, яке було здійснено в установленому законодавством порядку в закладі, де працює науково-педагогічний працівник.

Результати підвищення кваліфікації у інших суб'єктів підвищення кваліфікації визнаються рішенням Вченої ради Академії.

Умови і порядок визнання результатів підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників Академії встановлюється Вченою радою.

Науково-педагогічний працівник протягом одного місяця після завершення підвищення кваліфікації подає до Вченої ради Академії клопотання про визнання результатів підвищення кваліфікації та документ про проходження підвищення кваліфікації.

У разі підвищення кваліфікації шляхом інформальної освіти (самоосвіти) замість документа про підвищення кваліфікації подається звіт або творча робота, персональне розроблення електронного освітнього ресурсу оприлюднені на веб-сайті закладу освіти та/або в електронному портфоліо науково-педагогічного працівника (у разі наявності). Форму звіту визначає заклад освіти.

Клопотання протягом місяця з дня його подання розглядається на засіданні Вченої ради Академії.

Для визнання результатів підвищення кваліфікації Вчена рада заслуховує науково-педагогічного працівника щодо:

- якості виконання програми підвищення кваліфікації;
- результатів підвищення кваліфікації;
- дотримання суб'єктом підвищення кваліфікації умов договору.

За результатами розгляду Вчена рада закладу освіти приймає рішення про визнання чи невизнання результатів підвищення кваліфікації.

У разі невизнання результатів підвищення кваліфікації Вчена рада Академії може надати рекомендації науково-педагогічному працівнику щодо повторного підвищення кваліфікації у інших суб'єктів підвищення кваліфікації та/або прийняти рішення щодо неможливості подальшого включення такого суб'єкта підвищення кваліфікації до плану підвищення кваліфікації закладу освіти до вжиття ним дієвих заходів з підвищення якості надання освітніх послуг.

За результатами підвищення кваліфікації у суб'єктів підвищення кваліфікації, що мають ліцензію на підвищення кваліфікації або провадять освітню діяльність за акредитованою освітньою програмою, науково-педагогічному працівнику може бути присвоєно повну та/або часткову професійну та/або освітню кваліфікацію у встановленому законодавством порядку.

Окремі види діяльності науково-педагогічних працівників (участь у програмах академічної мобільності, наукове стажування, самоосвіта, здобуття наукового ступеня, вищої освіти) можуть бути визнані як підвищення кваліфікації.

Процедура зарахування окремих видів діяльності, їх результатів та обсяг підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників Академії визначаються Вченою радою.

Визнаватися як підвищення кваліфікації можуть окремі види діяльності науково-педагогічних працівників.

Зокрема:

- програма академічної мобільності, що зараховується в межах визнаних результатів навчання, але не більше ніж 30 годин або один кредит ЄКТС на рік;
- наукове стажування, один тиждень якого зараховується в обсязі 30 годин або одного кредиту ЄКТС;
- визнані результати навчання набуті шляхом інформальної освіти (самоосвіти) в обсязі не більше 30 годин або одного кредиту ЄКТС на рік (для науково-педагогічних працівників, які мають науковий ступінь та/або вчене, почесне звання);
- здобуття першого (бакалаврського), другого (магістерського) рівня вищої освіти, третього (освітньо-наукового/освітньо-творчого) рівня або наукового рівня вищої освіти вперше або за іншою спеціальністю у межах професійної діяльності або галузі знань в обсязі відповідно до встановленого обсягу освітньо-професійної (освітньо-наукової, освітньо-творчої) програми у годинах або кредитах ЄКТС, за винятком визнаних (зарахованих) результатів навчання з попередньо здобутих рівнів освіти.

2.7. Документ про підвищення кваліфікації.

За результатами проходження підвищення кваліфікації науково-педагогічним працівникам видається документ про підвищення кваліфікації, технічний опис, дизайн, спосіб виготовлення, порядок видачі та обліку якого визначається відповідним суб'єктом підвищення кваліфікації.

У документі про підвищення кваліфікації повинні бути зазначені:

- повне найменування суб'єкта підвищення кваліфікації (для юридичних осіб) або прізвище, ім'я та по батькові (у разі наявності) фізичної особи, яка надає освітні послуги з підвищення кваліфікації науково-педагогічним працівникам (для фізичних осіб, у тому числі фізичних осіб - підприємців);
- тема (напрямок, найменування), обсяг (тривалість) підвищення кваліфікації у годинах та/або кредитах ЄКТС;
- прізвище, ім'я та по батькові (у разі наявності) особи, яка підвищила кваліфікацію;
- опис досягнутих результатів навчання;
- дата видачі та обліковий запис документа;
- найменування посади (у разі наявності), прізвище, ініціали особи, яка підписала документ від імені суб'єкта підвищення кваліфікації та її підпис.

Документи про підвищення кваліфікації (сертифікати, свідоцтва тощо), що були видані за результатами проходження підвищення кваліфікації у суб'єктів підвищення кваліфікації - нерезидентів України, можуть містити іншу інформацію та потребують визнання Вченою радою Академії.

2.8. Фінансування підвищення кваліфікації

Джерелами фінансування підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників Академії є кошти фізичних та/або юридичних осіб, інші власні надходження закладу освіти та/або його засновника, інші джерела, не заборонені законодавством.

У разі підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників за рахунок коштів, затверджених у кошторисі Академії на підвищення кваліфікації, укладення договору між керівником закладу освіти та суб'єктом підвищення кваліфікації із зазначенням джерела фінансування підвищення кваліфікації є обов'язковим.

За рахунок коштів, передбачених у кошторисах закладів освіти, здійснюється фінансування підвищення кваліфікації в обсязі, встановленому законодавством, і відповідно до плану підвищення кваліфікації:

- науково-педагогічних працівників, які працюють у таких закладах за основним місцем роботи;
- Тільки самостійне фінансування підвищення кваліфікації здійснюється:
- науково-педагогічними працівниками закладів освіти, які працюють у таких закладах за основним місцем роботи і проходять підвищення кваліфікації поза межами плану підвищення кваліфікації закладу освіти;
 - іншими особами, які працюють у закладах освіти на посадах науково-педагогічних працівників за суміщенням або сумісництвом.

На час підвищення кваліфікації науково-педагогічним працівником відповідно до затвердженого плану з відривом від освітнього процесу в обсязі, визначеному законодавством, за науково-педагогічним працівником зберігається місце роботи (посада) без збереження середньої заробітної плати.

Акт не має складатися, якщо договір не укладався, а послуги з підвищення кваліфікації науково-педагогічний працівник оплачував самостійно чи отримував безоплатно.

2.9. Стажування

Стажування є основним складником професійного розвитку науково-педагогічних працівників.

Відповідно до частини шостої статті 18 Закону України «Про освіту» стажування - це набуття особою практичного досвіду виконання завдань та обов'язків у певній професійній діяльності або галузі знань.

Стажування науково-педагогічних працівників може здійснюватися в закладах освіти, установах, організаціях та на підприємствах, а також в закладі освіти за місцем роботи науково-педагогічного працівника (за виключенням структурного підрозділу, в якому працює науково-педагогічний працівник, тобто безпосереднього місця роботи). Керівником такого стажування призначається науково-педагогічний чи науковий працівник, який працює у суб'єкта підвищення кваліфікації за основним місцем роботи, має науковий ступінь та/або вчене звання і не менше десяти років досвіду роботи на посадах науково-педагогічних чи наукових працівників.

Стажування науково-педагогічних працівників у інших суб'єктів підвищення кваліфікації здійснюється під керівництвом працівника, який має відповідний досвід роботи та кваліфікацію.

Між закладом освіти, науково-педагогічний працівник (працівники) якого проходить (проходять) стажування, та суб'єктом підвищення кваліфікації укладається договір, що передбачає стажування одного чи декількох науково-педагогічних працівників.

За пропозицією однієї із сторін договору, до нього можуть вноситися зміни (уточнення) шляхом укладення відповідної додаткової угоди (дodatка до угоди).

Оплата праці керівника стажування у інших суб'єктів підвищення кваліфікації визначається такими суб'єктами підвищення кваліфікації самостійно або на підставі укладених договорів про стажування науково-педагогічних працівників.

Програма стажування

Стажування здійснюється за індивідуальною програмою, що розробляється і затверджується суб'єктом підвищення кваліфікації та повинна містити інформацію щодо:

- обсягу (тривалості) програми;
- очікувані результати навчання.

Індивідуальна програма стажування може містити також іншу інформацію, що стосується проходження стажування науково-педагогічним працівником.

ІІІ. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

3.1. Положення набирає чинності з моменту його затвердження.

3.2. Контроль за виконанням Положення здійснюють посадові особи Академії в межах своїх повноважень, що встановлені функціональними обов'язками.

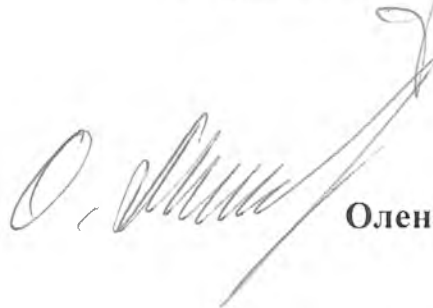
3.3. Зміни та доповнення до даного Положення вносяться та затверджуються Вченою радою Академії у тому ж порядку, що й саме Положення.

**Проректор з
організаційно-правових питань**



Микола ЩИРУК

**Проректор
з навчально-методичної
роботи, к.м.н.**



Олена МИХАЙЛЕНКО

Виконавець: Наталія ОРЛЕНКО