

**ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ ТА ПРАВА «КРОК»**

ПОЛОЖЕННЯ

про професійний розвиток науково-педагогічних працівників

затверджено на засіданні Вченої ради,

протокол № 4 від 21 грудня 2020 р.

Київ 2020

I. Загальні положення

1.1. Це Положення розроблено відповідно до Законів України "Про освіту", "Про вищу освіту", "Про наукову і науково-технічну діяльність", Постанови КМУ Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників від 21 серпня 2019 р., Методичних рекомендацій для професійного розвитку науково-педагогічних працівників, затверджених Наказом МОН України № 1341 від 30 жовтня 2020 року, визначає порядок підвищення кваліфікації та стажування (далі – професійний розвиток) науково-педагогічних працівників (далі - НПП) Вищого навчального закладу «Університет економіки та права «КРОК» (далі - Університет).

1.2. Професійний розвиток НПП передбачає безперервний процес набуття нових та вдосконалення раніше набутих професійних та загальних компетентностей, необхідних для професійної діяльності, передбачає постійну самоосвіту та інші види і форми професійного зростання і може здійснюватися, шляхом формальної та неформальної освіти, стажування, здійснення професійної діяльності тощо.

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

Підвищення кваліфікації - це набуття особою нових та/або вдосконалення раніше набутих компетентностей у межах професійної діяльності або галузі знань (частина шоста статті 18 Закону України «Про освіту»), яке є обов'язковою складовою системи забезпечення якості освіти.

Стажування – це набуття особою практичного досвіду виконання завдань та обов'язків у певній професійній діяльності або галузі знань (частина шоста статті 18 Закону України «Про освіту»).

1.4. Способи професійного розвитку НПП: здобуття наступного ступеня вищої освіти (освітнього, освітньо-професійного, освітньо-наукового, освітньо-творчого, 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.

1.5. Траєкторію професійного розвитку та змістовну його частину визначає науково-педагогічний працівник. У разі потреби, науково-педагогічний працівник може отримувати консультативну допомогу колег, керівника базового структурного підрозділу закладу вищої освіти (кафедри), в якому він працює, або іншої посадової особи, відповідальної за професійний розвиток науково-педагогічних працівників на відповідному рівні. Керівник кафедри, в якому працює НПП, може рекомендації щодо напрямів та змісту його професійного розвитку.

1.6. Планування професійного розвитку НПП та узгодження графіку відповідних заходів здійснюється на рівні базового структурного підрозділу (кафедри) або структурного підрозділу Університету (факультету, інституту, коледжу).

1.7. Заходи професійного розвитку НПП 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.

II. Підвищення кваліфікації як форма професійного розвитку

Підвищення кваліфікації здійснюється за програмою підвищення кваліфікації, у тому числі шляхом участі у семінарах, практикумах, тренінгах, вебінарах, майстер-класах, участі у програмах академічної мобільності, наукових стажуваннях, шляхом самоосвіти, здобуття наукового ступеня, вищої освіти. НПП Університету самостійно обирають форми, види, напрями та суб'єктів підвищення кваліфікації.

Періодичність та обсяги підвищення кваліфікації

НПП Університету мають підвищувати свою кваліфікацію не рідше одного разу на п'ять років. При цьому забезпечується збереження середньої заробітної плати НПП. Обсяг (тривалість) підвищення кваліфікації НПП Університету здійснюється за накопичувальною системою: протягом п'яти років не може бути меншим ніж шість кредитів ЄКТС (Європейської кредитної трансферно-накопичувальної системи, один кредит ЄКТС становить 30 годин).

НПП КЕПІТ зобов'язані підвищувати свою кваліфікацію щорічно, а загальна кількість академічних годин для підвищення кваліфікації упродовж п'яти років не може бути меншою за 120 годин, з яких певна кількість годин обов'язково має бути спрямована на вдосконалення знань, вмінь і практичних навичок у роботі із студентами з особливими освітніми потребами та дорослими студентами.

Накопичувальна система передбачає можливість враховувати обсяги підвищення кваліфікації чи інших видів професійного розвитку, які визнаються як підвищення кваліфікації і, які здійснювалися впродовж міжтестастаційного періоду.

НПП Університету та КЕПІТ вперше призначеним на посади: керівника, заступника керівника закладу вищої, освіти, керівника, заступника керівника факультету, інституту чи іншого структурного підрозділу, керівника кафедри, завідувача аспірантури, докторантури підвищення кваліфікації відповідно до займаної посади протягом двох перших років роботи є обов'язковим. Обсяги такого підвищення кваліфікації мають становити не меншу 2 кредитів ЄКТС.

Суб'єкти підвищення кваліфікації

Університет є суб'єктом підвищення кваліфікації. Організація процесів, пов'язаних із процедурами підвищення кваліфікації НПП, покладена на Навчально-науковий інститут менеджменту та освіти дорослих.

НПП вільні у виборі суб'єктів підвищення кваліфікації. можуть підвищувати свою кваліфікацію у закладі освіти, в якому вони працюють (за виключенням безпосереднього місця роботи).

Підвищення кваліфікації може здійснюватися у різних суб'єктів, що надають такі освітні послуги. Основним критерієм такого вибору є відкритість і достовірність інформації про діяльність суб'єкта підвищення кваліфікації та відповідні програми, якість надання відповідних послуг.

Програма підвищення кваліфікації

Програма підвищення кваліфікації затверджується керівником суб'єкта підвищення кваліфікації, оприлюднюється на його вебсайті, та містить інформацію про:

- розробника (розробників);
- найменування програми;
- мету;
- напрям;
- зміст:
- обсяг (тривалість) програми підвищення кваліфікації визначається відповідно до її фактичної тривалості в кредитах ЄКТС з урахуванням самотійної (позааудиторної) роботи.
- форму (форми) підвищення кваліфікації;
- перелік компетентностей, що вдосконалюватимуться/набуватимуться (загальні, фахові тощо).
- документ, що видається за результатами підвищення кваліфікації.

Форми та напрями підвищення кваліфікації

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

Підвищення кваліфікації може бути організовано як в Університеті, так і за іншим місцем (місцями) та/або дистанційно, якщо це передбачено договором та/або відповідною програмою.

Основними напрямками підвищення кваліфікації є:

- розвиток професійних компетентностей (фахових методик, технологій тощо);
- психолого-фізіологічні особливості здобувачів освіти певного віку, основи андрагогіки;
- 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 освіти, науково-методичних установ та їх заступників) тощо.

У разі викладання декількох навчальних дисциплін НПП самостійно обирають послідовність підвищення кваліфікації за певними напрямками у міжтестастійний період в межах загального обсягу (тривалості) підвищення кваліфікації, визначеного законодавством.

Організація підвищення кваліфікації

План підвищення кваліфікації НПП має формуватися 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 структурного підрозділу (факультету, інституту, коледжу) або Університету.

План підвищення кваліфікації керівників структурних підрозділів закладу вищої освіти, їх заступників, керівника закладу вищої освіти та його заступників здійснюється згідно з планом, затвердженого Вченою радою Університету.

План підвищення кваліфікації НПП має містити інформацію про: орієнтовні строки підвищення кваліфікації, програму та її обсяг, суб'єкта підвищення кваліфікації іншу інформацію, визначену закладом вищої освіти.

План підвищення кваліфікації може бути змінено протягом року за результатами обговорення на засіданні Вченої ради. План підвищення кваліфікації має бути оприлюдненим на офіційному вебсайті Університету.

Визнання результатів та документ про підвищення кваліфікації

Результати підвищення кваліфікації враховуються під час:

- проведення атестації НПП;
- обрання на посаду за конкурсом чи укладення трудового договору з НПП
- складанні щорічного рейтингу НПП Університету.

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 за основним місцем роботи НПП.

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

До числа суб'єктів, визнаних Вченою радою Університету, належать:

Scientific Center of Innovative Research

електронні ресурси Прометеус, Освітній Хаб міста Києва, FutureLearn

Умови і порядок визнання інших результатів підвищення кваліфікації НПП

НПП протягом одного місяця після завершення підвищення кваліфікації подає до Вченої ради Університету 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 у довільній формі або творча робота, персональне розроблення електронного освітнього ресурсу оприлюднені на вебсайті Університету на брендовій сторінці НПП. Форму звіту визначає заклад освіти.

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

Для визнання результатів підвищення кваліфікації Вченої ради Університету заслуховує НПП щодо:

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

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

У разі невизнання результатів підвищення кваліфікації Вчена рада Університету може надати рекомендації 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.

Визнаватися як підвищення кваліфікації можуть такі види діяльності НПП як-от:

- 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.

Документ про підвищення кваліфікації

Усім НПП-учасникам програм підвищення кваліфікації, здійснюваним в Університеті, у разі успішного проходження підвищення кваліфікації видається документ про підвищення кваліфікації, зразок якого наведено додатку до цього Положення.

Фінансування підвищення кваліфікації

Джерелами фінансування підвищення кваліфікації НПП Університету є кошти фізичних та/або юридичних осіб, власні надходження закладу Університету освіти та/або інші джерела, не заборонені законодавством.

У разі підвищення кваліфікації НПП Університету за рахунок коштів, затверджених у кошторисі Університету 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 кошторисі Університету, тобто на безоплатній основі для НПП, здійснюється фінансування підвищення кваліфікації НПП, які працюють в Університеті за основним місцем роботи.

Тільки самостійне фінансування підвищення кваліфікації здійснюється:

- НПП Університету, які працюють за основним місцем роботи і проходять підвищення кваліфікації поза межами плану підвищення кваліфікації Університету;
- особам, які працюють в Університеті на посадах НПП за суміщенням або сумісництвом.

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

Витрати, пов'язані з підвищенням кваліфікації, відшкодовуються у порядку, визначеному законодавством.

Факт підвищення кваліфікації НПП підтверджується актом про надання послуги з підвищення кваліфікації, який складається в установленому законодавством порядку, підписується керівником закладу освіти або уповноваженою ним особою та суб'єктом підвищення кваліфікації. Такий акт є підставою для оплати послуг суб'єкта підвищення кваліфікації згідно з укладеною угодою щодо підвищення кваліфікації. Акт не має складатися, якщо договір не укладався, а послуги з підвищення кваліфікації НПП оплачував самостійно чи отримував безоплатно.

Акт є первинним бухгалтерським документом, може бути складений у паперовій або в електронній формі, та має містити всі обов'язкові реквізити, визначені частиною другою статті 9 Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні»:

- назву документа (форми) і дату його складання;
- назву суб'єкта підвищення кваліфікації;
- зміст та обсяг господарської операції (підвищення кваліфікації), одиницю виміру господарської операції (у годинах та/або кредитах ЄКТС);
- посади осіб, відповідальних за здійснення господарської операції і правильність її оформлення;
- особистий підпис або інші дані, що дають змогу ідентифікувати особу, яка брала участь у здійсненні господарської операції.

Первинні документи, складені в електронній формі, застосовуються у бухгалтерському обліку за умови дотримання вимог законодавства про електронні документи та електронний документообіг.

Неістотні недоліки в документах, що містять відомості про господарську операцію, не є підставою для невизнання господарської операції, за умови, що такі недоліки не перешкоджають можливості ідентифікувати особу, яка брала участь у здійсненні господарської операції, та містять відомості про дату складання документа, назву підприємства, від імені якого складено документ, зміст та обсяг господарської операції тощо.

Акт підтверджує факт надання послуг з підвищення кваліфікації, а не рівень їх якості чи рівень здобутих науково-педагогічним працівником результатів навчання. За умови необхідності додаткового визнання Вченою радою Університету відповідних результатів навчання акт має бути підписаний керівником закладу освіти протягом визначеного договором строку за умови відсутності сумнівів щодо факту надання відповідних послуг

III. Стажування

Стажування є основним складником професійного розвитку НПП.

Стажування НПП може здійснюватися в закладах освіти, установах, організаціях та на підприємствах, а також в Університеті за місцем роботи НПП (за виключенням 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 НПП у інших суб'єктів підвищення кваліфікації здійснюється під керівництвом працівника, який має відповідний досвід роботи та кваліфікацію.

Між закладом освіти, НПП якого проходить стажування, та суб'єктом підвищення кваліфікації укладається договір. 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.

У випадку укладання договору індивідуальна (індивідуальні) програма (програми) є невід'ємним (невід'ємними) додатком (дodatками) до договору.

Міністерство освіти і науки України
Вищий навчальний заклад «Університет економіки та права «КРОК»
Навчально-науковий інститут менеджменту та освіти дорослих



СВІДОЦТВО

про підвищення кваліфікації

№ КР 04625022/000051 20

З Р А З О К

грудня 2020 року по ... грудня 2020 року
підвищувала кваліфікацію за програмою
**«Розвиток професійних компетентностей
науково-педагогічних працівників в умовах інтенсивного
використання цифрових технологій»**

Програмні результати навчання та обсяги навчального часу в кредитах ЄКТС:

Досягнуті результати навчання свідчать про розвинення загальних, професійних та інформаційно-комунікативних компетентностей і сформовані здатності демонструвати:

розуміння комплексу можливостей віртуального навчального середовища Moodle та платформи Synergy	0,50
уміння застосовувати елементи психології самопорятунку в умовах інтенсивного використання цифрових технологій	0,25
уміння візуалізувати освітній контент в умовах онлайн-навчання	0,25
навички контролювання знань студентів у середовищі Moodle	0,35
уміння використовувати інтерактивні інструменти для урізноманітнення онлайн-навчання	0,30
навички керування учасниками навчання у середовищі Moodle	0,35

Загальний обсяг навчального часу 2 кредити ЄКТС

Ректор Університету

С.М. Лаптев

Директор Інституту

О.М. Ляшенко

м. Київ

Реєстраційний №17/08/20
Дата видачі: 24.12.2020 р.