

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДОНЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВАСИЛЯ СТУСА

ЗАТВЕРДЖЕНО:

Вченою радою Донецького
національного університету
імені Василя Стуса

Протокол № 3

від «01» 11 2019 року

Голова Вченої ради



А. П. Загнітко

ВВЕДЕНО В ДІЮ:

Наказом від «05» 11 2019
року



Р. Ф. Гринюк

ПОЛОЖЕННЯ
ПРО ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ
НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ТА ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ
У ДОНЕЦЬКОМУ НАЦІОНАЛЬНОМУ УНІВЕРСИТЕТІ
ІМЕНІ ВАСИЛЯ СТУСА

Вінниця – 2019

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення про підвищення кваліфікації науково-педагогічних та педагогічних працівників у Донецькому національному університеті імені Василя Стуса (далі – Положення) розроблено відповідно до Законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про наукову і науково-технічну діяльність», Порядку підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників, затверджено постановою КМУ від 21 серпня 2019 р. № 800, Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності, затверджено постановою КМУ від 30 грудня 2015 р., Переліку посад педагогічних та науково-педагогічних працівників, затверджено постановою КМУ від 14 червня 2000 р. № 963, Положення про навчально-практичний центр кар'єри та професійного зростання, Положення про процедуру, порядок виготовлення і підстави для видачі власних освітніх документів у Донецькому національному університеті імені Василя Стуса.

1.2. У цьому Положенні терміни вживаються відповідно до національного законодавства про освіту.

1.3. Положення визначає види, форми, зміст, порядок, тривалість, періодичність і результати підвищення кваліфікації (далі – навчання) для штатних працівників Донецького національного університету імені Василя Стуса (далі – Університет) та осіб, для яких Університет виступає суб'єктом надання освітніх послуг з підвищення кваліфікації (далі – суб'єкт підвищення кваліфікації).

1.4. Підвищення кваліфікації працівників – це процес набуття нових і додаткових компетентностей та результатів навчання з метою:

- удосконалення раніше набутих теоретичних і практичних знань;
- оволодіння сучасними методиками розв'язання професійних завдань;
- набуття особою досвіду виконання додаткових завдань та обов'язків у межах спеціальності, професії та/або займаної посади;
- формування та розвитку цифрової, управлінської, комунікаційної, медійної, інклюзивної, мовленнєвої компетентностей тощо.

1.5. Науково-педагогічні та педагогічні працівники зобов'язані постійно підвищувати свою кваліфікацію. Підвищення кваліфікації є обов'язковим для всіх категорій науково-педагогічних та педагогічних працівників Університету. Обсяг підвищення кваліфікації протягом п'яти років не може бути меншим ніж шість кредитів ЄКТС. У період навчання штатним працівникам зберігається середня заробітна плата відповідно до статті 60 Закону України «Про вищу освіту».

Система внутрішнього забезпечення якості вищої освіти містить контроль якості підвищення кваліфікації.

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, визнається як підвищення кваліфікації. Навчання в аспірантурі, докторантурі визнається як підвищення кваліфікації за умови надання довідки із зазначенням результатів навчання.

У разі навчання з відривом від основного місця роботи педагогічні та науково-педагогічні працівники, які направлені на навчання, мають право на гарантії і компенсації, що передбачені законодавством України. Університет, за таких умов, виступає закладом-замовником і діє відповідно до умов договору із суб'єктом підвищення кваліфікації.

1.6. Навчання здійснюється за планом-графіком, підставою для складання якого є укладені договори про співробітництво між Університетом та іншими закладами вищої освіти, освітньо-науковими установами та організаціями. За відсутності договору про співробітництво, навчання здійснюється на підставі договорів, що укладаються між суб'єктом підвищення кваліфікації та фізичною особою.

Фінансування витрат, пов'язаних з навчанням працівників, здійснюється за рахунок коштів державного та місцевих бюджетів, за рахунок коштів юридичних та фізичних осіб, у тому числі на підставі договорів, інших джерел, не заборонених законодавством України.

У разі надання безоплатної послуги навчання на підставі договорів про співробітництво, якщо Університет виступає суб'єктом підвищення кваліфікації, здобувач освітньої послуги відшкодовує вартість виготовлення освітнього документа (посвідчення/свідоцтва).

Координатором навчання науково-педагогічних та педагогічних штатних працівників і осіб, для яких Університет виступає суб'єктом підвищення кваліфікації, є Навчально-практичний центр кар'єри та професійного зростання (далі – Центр). Ключові функції Центру полягають у: організації, координації, контролі, аналізі результатів навчання; своєчасній видачі освітніх документів особам, для яких Університет виступає суб'єктом підвищення кваліфікації; вчасному інформуванні штатних працівників про необхідність навчання та наявні пропозиції; розробці, корегуванні та супроводі індивідуальних планів розвитку штатних працівників Університету.

Усі структурні підрозділи Університету (кафедри, лабораторії, відділи, сектори) можуть залучатися до навчання, що здійснюється в контексті реалізації Стратегії розвитку Університету 2017-2025 рр.

2. ВИДИ, ФОРМИ ТА ОРГАНІЗАЦІЯ НАВЧАННЯ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ТА ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

2.1. Навчання науково-педагогічних та педагогічних працівників здійснюється за різними формами та видами.

Формами підвищення кваліфікації може бути інституційна (очна /денна, вечірня/, заочна, дистанційна, мережева), дуальна, на робочому місці, на виробництві тощо. Форми навчання можуть поєднуватись.

Видами підвищення кваліфікації є:

- навчання за програмою підвищення кваліфікації;
- стажування;
- участь у семінарах, практикумах, тренінгах, вебінарах, майстер-класах тощо.

2.2. Науково-педагогічні та педагогічні працівники, з урахуванням результатів самооцінки компетентностей і професійних потреб, змісту власної викладацької діяльності та/або посадових обов'язків, самостійно обирають конкретні форми, види, напрями та суб'єктів підвищення кваліфікації.

2.3. Обсяг (тривалість) навчання визначається в годинах та/або кредитах Європейської кредитної трансферно-накопичувальної системи (один кредит ЄКТС становить 30 годин). При проходженні підвищення кваліфікації можлива накопичувальна система набору кредитів. Обсяг підвищення кваліфікації протягом п'яти років не може бути меншим ніж шість кредитів ЄКТС.

2.4. Навчання науково-педагогічних та педагогічних працівників здійснюється згідно з планом-графіком підвищення кваліфікації, що формується, затверджується і виконується у зазначеному календарному році. Науково-педагогічні та педагогічні працівники мають право на підвищення кваліфікації поза межами плану-графіка.

2.5. Форми навчання з кожного напрямку та програми встановлюються суб'єктом підвищення кваліфікації залежно від їхньої складності, мети та змісту.

2.6. Перелік напрямів, за якими здійснюється навчання, визначається відповідно до акредитованих освітніх програм, за якими відбувається підготовка фахівців в Університеті на випускових кафедрах.

2.7. Організація та координація навчання штатних працівників та осіб, для яких Університет виступає суб'єктом підвищення кваліфікації, здійснюється Навчально-практичним центром кар'єри та професійного зростання Університету.

2.8. Науково-педагогічні та педагогічні працівники Університету, які відповідно до плану-графіка проходять навчання, не пізніше ніж за 15 робочих днів до початку навчання подають до Центру такі документи:

- заяву про направлення на підвищення кваліфікації;
- витяг з протоколу засідання кафедри (відділу, Центру тощо) або

подання керівника структурного підрозділу Університету з рекомендацією про підвищення кваліфікації відповідно до плану-графіка;

- направлення на підвищення кваліфікації;
- індивідуальний план підвищення кваліфікації.

2.9. Направлення на навчання здійснюється за наказом ректора Університету відповідно до плану-графіка, затвердженого індивідуального плану, сплати коштів згідно з договором відповідно до кошторису витрат на навчання працівників (за потреби).

Навчання штатних працівників може проходити у таких вітчизняних ЗВО, які, як правило, мають вищі позиції за консолідованим рейтингом закладів вищої освіти, закордонних закладах освіти (крім держави, що визнана Верховною Радою України державою-агресором чи державою-окупантом), а також у наукових, освітньо-наукових установах та підприємствах як в Україні, так і за її межами.

2.10. Направлення на навчання за кордон науково-педагогічних та педагогічних працівників Університету здійснюється відповідно до Положення про реалізацію права на академічну мобільність вітчизняних та іноземних учасників освітнього процесу в Донецькому національному університеті. Обсяг підвищення кваліфікації шляхом участі в програмі академічної мобільності зараховується в межах визнаних результатів навчання, але не більше ніж 30 годин або один кредит ЄКТС на рік.

До початку закордонного навчання працівником до Центру подається копія наказу про участь науково-педагогічних та педагогічних працівників Університету в програмах академічної мобільності.

2.11. Науково-педагогічні та педагогічні працівники, які навчаються в аспірантурі та/або докторантурі проходять наукове стажування. Зарахування наукового стажування як підвищення кваліфікації для штатних працівників можливе за рекомендацією науково-технічної ради Університету. Один тиждень наукового стажування зараховується як підвищення кваліфікації в обсязі 30 годин або одного кредиту ЄКТС.

2.12. Науково-педагогічні та педагогічні працівники закладу-замовника, які будуть проходити навчання в Університеті, не пізніше ніж за 15 робочих днів подають до Центру такі документи:

- заяву про зарахування на підвищення кваліфікації;
- договір про підвищення кваліфікації науково-педагогічних та педагогічних працівників (за потреби);
- направлення на підвищення кваліфікації науково-педагогічного/педагогічного працівника;
- індивідуальний план підвищення кваліфікації.

2.13. У разі змін умов навчання працівник письмово повідомляє про такі зміни керівника суб'єкта підвищення кваліфікації. Такі обставини можуть бути підставою для зміни місця навчання.

2.14. Відповідальність за своєчасне підвищення кваліфікації науково-педагогічних та педагогічних працівників покладається на самих працівників та завідувачів кафедр/керівників структурних підрозділів.

2.15. Форми договорів про навчання та інших документів для реалізації норм цього Положення затверджуються ректором Університету за поданням Навчально-практичного центру кар'єри та професійного зростання Університету.

3. ЗМІСТ НАВЧАННЯ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ТА ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

3.1. Навчання за програмою підвищення кваліфікації спрямовується на оволодіння новими, оновлення та вдосконалення існуючих компетентностей і розширення зони їх використання у межах основної діяльності. Навчання науково-педагогічних та педагогічних працівників обов'язково має містити викладацьку і дослідницьку складову, а для осіб, що займають адміністративні посади, також управлінську складову.

Індивідуальний план підвищення кваліфікації науково-педагогічного або педагогічного працівника має корелюватися з Планом професійного розвитку цього працівника і з Перспективним планом розвитку кафедри.

Періодичність підвищення кваліфікації установлюється закладом-замовником залежно від потреби, але не рідше ніж один раз на п'ять років.

3.2. Програма навчання затверджується суб'єктом підвищення кваліфікації та містить інформацію про її тему (напрямок, найменування), зміст, обсяг (тривалість), що встановлюється у годинах та/або в кредитах ЄКТС, вид, форму підвищення кваліфікації, місце надання освітньої послуги, очікувані результати навчання, вартість (у разі встановлення) або про безоплатний характер надання такої освітньої послуги.

3.3. Навчання за програмами постійно діючих семінарів, практикумів, тренінгів, вебінарів, майстер-класів тощо передбачає комплексне вивчення сучасних та актуальних наукових проблем галузі освіти, нових актів законодавства, кращого вітчизняного та зарубіжного досвіду, підвищення рівня професійної культури тощо.

Програми семінарів, практикумів, тренінгів, вебінарів, майстер-класів повинні бути спрямовані на формування і вдосконалення компетентностей з розвитку професійних особистісних здібностей (організаторських, творчих, лідерських, комунікативних тощо), підвищення ефективності професійної діяльності в галузі освіти.

3.4. Навчальні плани та програми навчання розробляються структурними підрозділами, що здійснюють навчання, затверджується наказом ректора та/або ухвалюються Вченою радою Університету.

3.5. Підвищення кваліфікації штатних працівників може здійснюватися на базі Університету. Результати такого навчання не потребують визнання Вченою радою Університету.

3.6. Навчальний план підвищення кваліфікації передбачає аудиторні заняття, самостійну навчальну роботу та виконання індивідуальних завдань.

3.7. Підвищення кваліфікації шляхом участі в семінарах, практикумах, тренінгах, вебінарах, майстер-класах тощо, що здійснюється відповідно до річного плану-графіку не потребує визнання Вченою радою Університету. Обсяг (тривалість) такого підвищення кваліфікації визначається відповідно до його фактичної тривалості в годинах (без урахування самотійної роботи) або в кредитах ЄКТС (з урахуванням самотійної роботи), але не більше ніж 30 годин або 1,5 кредиту ЄКТС на рік.

3.8. Стажування здійснюється з метою формування і закріплення на практиці професійних компетентностей, щодо виконання завдань і обов'язків на займаній посаді або посаді вищого рівня, засвоєння вітчизняного та зарубіжного досвіду, формування особистісних якостей для виконання професійних завдань на новому, більш високому якісному рівні в межах певної спеціальності.

3.9. Стажування здійснюється за індивідуальною програмою, що розробляється і затверджується суб'єктом підвищення кваліфікації. Індивідуальна програма повинна містити інформацію про її обсяг (тривалість) та очікувані результати навчання. Один день стажування оцінюється в 6 годин або 0,3 кредиту ЄКТС.

3.10. Стажування штатних працівників може здійснюватися на базі Університету. Керівником такого стажування призначається науково-педагогічний чи науковий працівник, який працює в Університеті 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.

4. ТРИВАЛІСТЬ І ПЕРІОДИЧНІСТЬ НАВЧАННЯ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ТА ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

4.1. 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 і встановлюється суб'єктом підвищення кваліфікації відповідно до законодавства України за погодженням з закладом-замовником залежно від організації та форм навчання.

Ректор, проректори, декани, заступники деканів, завідувачі кафедр, завідувач аспірантури, докторантури, керівники структурних підрозділів, які вперше призначені на відповідну посаду, проходять підвищення кваліфікації відповідно до займаної посади протягом двох перших років роботи. Обсяги такого навчання визначаються Вченою радою Університету.

4.2. Тривалість підвищення кваліфікації науково-педагогічних та педагогічних працівників закладів вищої і післядипломної освіти становить не менше 180 академічних годин, педагогічних працівників закладу загальної середньої, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої освіти – не менше 150 годин, педагогічних працівників дошкільного, позашкільного закладу освіти – не менше 120 годин. Дві третини загального обсягу навчання є аудиторними, а одна третина відводиться на самостійну роботу.

4.3. Стажування, індивідуальна програма якого становить не менше 180 академічних годин, з яких дві третини є аудиторними, а одна третина відводиться на самостійну роботу, може прирівнюватися до підвищення кваліфікації за колегіальним рішенням кафедри.

4.4. До підвищення кваліфікації, за колегіальним рішенням кафедри, можуть бути зараховані декілька короткострокових навчань, сумарна тривалість яких становить не менше 180 академічних годин, з яких дві третини є аудиторними, а одна третина відводиться на самостійну роботу.

При цьому, документи, які не містять інформації про конкретну кількість годин навчання, не підлягають розгляду.

5. РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ

5.1. Результатом підвищення кваліфікації науково-педагогічних та педагогічних працівників у суб'єктів підвищення кваліфікації, що мають ліцензію на підвищення кваліфікації або провадять освітню діяльність за акредитованими освітніми програмами, може бути присвоєння їм повних та/або часткових професійних та/або освітніх кваліфікацій у встановленому законодавством порядку.

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

Перелік виданих документів про підвищення кваліфікації оприлюднюється на веб-сайті суб'єкта підвищення кваліфікації протягом 15 календарних днів після їх видачі.

5.3. Результати підвищення кваліфікації у суб'єктів підвищення кваліфікації, що мають ліцензію на підвищення кваліфікації або провадять освітню діяльність за акредитованими освітніми програмами, не потребують окремого визнання чи підтвердження. Результати підвищення кваліфікації у інших суб'єктів підвищення кваліфікації потребує визнання Вченою радою Університету.

5.4. Підвищення кваліфікації науково-педагогічних та педагогічних працівників шляхом участі в семінарах, практикумах, тренінгах, вебінарах, майстер-класах тощо, що здійснюється поза межами річного плану-графіку потребує визнання Вченою радою Університету. Клопотання науково-педагогічного або педагогічного працівника протягом місяця з дня його подання розглядається на засіданні Вченої ради Університету. Обсяг (тривалість) такого підвищення кваліфікації визначається відповідно до його фактичної тривалості в годинах (без урахування самостійної роботи) або в

кредитах ЄКТС (з урахуванням самостійної роботи), але не більше 30 годин або 1,5 кредиту ЄКТС на рік.

5.5. У разі підвищення кваліфікації шляхом інформальної освіти замість документа про підвищення кваліфікації подається звіт по затвердженій формі про результати підвищення кваліфікації або творча робота, персональне розроблення електронного освітнього ресурсу, що виконані в процесі (за результатами) підвищення кваліфікації та оприлюднені на веб-сайті Університету та/або в електронному портфоліо науково-педагогічного або педагогічного працівника. Клопотання науково-педагогічного або педагогічного працівника протягом місяця з дня його подання розглядається на засіданні Вченої ради Університету. Результати інформальної освіти науково-педагогічних та педагогічних працівників, які мають науковий ступінь та/або вчене, почесне чи педагогічне звання, можуть бути визнані Вченою радою Університету як підвищення кваліфікації в обсязі не більше 30 годин або одного кредиту ЄКТС на рік.

5.6. Навчальними планами та програмами підвищення кваліфікації передбачається форма і структура підсумкового контролю (випускна робота, наукова стаття, розробка робочої програми навчальної дисципліни, відкрита форма занять тощо).

5.7. Оцінку підсумкового контролю здійснює структурний підрозділ Університету, на базі якого проходило навчання.

5.8. За умов успішного проходження навчання, кафедра не пізніше ніж строк закінчення навчання подає до Центру відповідний витяг з протоколу засідання, а інші структурні підрозділи Університету – подання.

5.9. Центр протягом трьох робочих днів видає документ про успішне завершення навчання, про що видається відповідний наказ.

5.10. При незадовільних результатах підсумкового контролю, що засвідчено протоколом кафедри/поданням структурного підрозділу, особа має право на повторне проходження підсумкового контролю навчання не раніше ніж через місяць.

Фінансові витрати, що пов'язані з повторним проходженням підсумкового контролю, покриваються за рахунок коштів особи відповідно до кошторису такої освітньої послуги.

5.11. При незадовільних результатах повторного проходження підсумкового контролю підвищення кваліфікації питання щодо продовження роботи або працевлаштування науково-педагогічного та педагогічного працівника вирішується відповідно до законодавства України.

5.12. Упродовж двох тижнів після завершення навчання штатними працівниками Університету до Центру подається:

- звіт про проходження підвищення кваліфікації з відповідними висновками та рекомендаціями;
- копію відповідного документа про освіту (за потреби з перекладом на державну мову), отриманого за результатами навчання;
- оформлений витяг з протоколу засідання кафедри або подання керівника структурного підрозділу.

Відповідальність за своєчасне подання пакету документів покладається на особу, яка проходила навчання.

5.13. Працівник Університету по завершенню навчання має впровадити до освітньої діяльності здобуті компетентності та продукти.

5.14. Результати навчання враховуються:

- під час проведення конкурсу на заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників Університету;
- під час самоаналізу та підготовки до ліцензування спеціальностей та акредитації освітніх програм.

5.15. Копії звітних документів про навчання зберігаються на кафедрах/інших структурних підрозділах, у Центрі, у відділі кадрів в особовій справі працівника.

В. о. директора навчально-практичного
центру кар'єри та професійного зростання



В. П. Копельчук