

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Товариство з обмеженою відповідальністю
Медичний коледж «Монада»
(Львівський медичний фаховий коледж «Монада»)



«Затверджую»
Директор базового відділення
ТЗОВ Медичний коледж «Монада»
Ю.Г. Брейдак



Розглянуто та схвалено
рішенням Педагогічної ради
ТЗОВ Медичний коледж «Монада»
Протокол № 1 від 14.09.2020р.

МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ
ДЛЯ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ
НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ
ТОВАРИСТВА З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ
МЕДИЧНИЙ КОЛЕДЖ «МОНАДА»

МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ

для професійного розвитку науково-педагогічних працівників

Професійний розвиток науково-педагогічних працівників закладів фахової передвищої, вищої та післядипломної освіти 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. Зокрема, професійним розвитком може вважатися 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.

Професійний розвиток науково-педагогічних працівників має враховувати відповідний професійний стандарт (за наявності) і 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.

Заклади освіти сприяють професійному розвитку своїх науково- педагогічних працівників.

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

Підвищення кваліфікації

Для закладів вищої та фахової передвищої освіти 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 визначаються вченими (педагогічними) радами відповідних закладів освіти.

Науково-педагогічні працівники самостійно обирають форми, види, напрями та суб'єктів підвищення кваліфікації.

Організація підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників приватних, корпоративних закладів освіти, закладів спеціалізованої освіти із

специфічними умовами навчання може мати свої особливості, які не повинні суперечити законодавству і визначаються, відповідно, засновниками або уповноваженими ними органами та державними органами, до сфери управління яких належать такі заклади освіти.

Періодичність та обсяги підвищення кваліфікації

Законодавство встановлює різні вимоги щодо періодичності та обсягів підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників, які здійснюють свою професійну діяльність на різних рівнях освіти.

Гак, науково-педагогічні працівники закладів фахової передвищої освіти 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. Крім цього, обсяг щорічного підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників закладів фахової передвищої освіти встановлюється засновником (або уповноваженим ним органом).

Обсяг (тривалість) підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників устанавлюється в кредитах Європейської кредитної трансферно-накопичувальної системи (далі - ЄКТС, один кредит СК ГС становить 30 годин) за накопичувальною системою і для науково-педагогічних працівників закладів вищої та післядипломної освіти 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, які здійснювалися науково-педагогічним працівником будь коли впродовж міжтестатційного періоду.

Науково-педагогічних працівникам закладів освіти вперше призначеним на посади: керівника, заступника керівника закладу вищої, післядипломної освіти, керівника, заступника керівника факультету, інституту чи іншого структурного підрозділу, керівника кафедри, завідувача аспірантури, докторантури закладу вищої освіти підвищення кваліфікації відповідно до займаної посади протягом двох перших років роботи є обов'язковим. Обсяги такого підвищення кваліфікації визначаються вченою (педагогічною) радою відповідного закладу освіти.

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 (педагогічною) радою закладу освіти суб'єкта підвищення кваліфікації має бути відкритість і достовірність інформації про діяльність суб'єкта підвищення кваліфікації та відповідні програми, якість надання відповідних послуг.

Програма підвищення кваліфікації

Як правило, програма підвищення кваліфікації затверджується суб'єктом підвищення кваліфікації, оприлюднюється на вебсайті, та містить інформацію про;

розробника (розробників);

найменування програми;

мету;

напряму;

змісту;

обсягу (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.

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, на виробництві 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;

формування професійних компетентностей галузевого спрямування, опанування новітніми виробничими технологіями, ознайомлення із сучасним устаткуванням, обладнанням, технікою, станом і тенденціями розвитку галузі економіки, підприємства, організації та установи, вимогами до рівня кваліфікації працівників за відповідними професіями (для працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти);

розвиток управлінської компетентності (для керівників закладів освіти, науково-методичних установ та їх заступників) тощо.

Зазначений перелік напрямів підвищення кваліфікації не є вичерпним і може бути скорегований або доповнений відповідно до особливостей закладу 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 міжтестастійний період в межах загального обсягу (тривалості) підвищення кваліфікації, визначеного законодавством.

Організація підвищення кваліфікації

План підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників 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 (педагогічної) ради структурного підрозділу (факультету, інституту, коледжу) або закладу вищої освіти.

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 закладу вищої освіти.

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 закладом вищої освіти.

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 закладом вищої освіти.

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

План підвищення кваліфікації доцільно узгодити у відповідних структурних підрозділах і затвердити відповідними вченими (педагогічними) радами в установленому закладом вищої освіти порядку. План підвищення кваліфікації має бути оприлюдненим на офіційному його вебсайті закладу освіти.

На підставі зазначеного плану здійснюється фінансування підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників за кошти державного бюджету, коштів спеціального фонду закладу вищої освіти інших джерел, не заборонених законодавством.

Науково-педагогічні працівники закладів вищої та післядипломної освіти 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 (педагогічною) радою.

Визнання результатів та документ про підвищення кваліфікації

Результати підвищення кваліфікації враховуються під час:

проведення атестації педагогічних працівників закладів вищої та післядипломної освіти,

обрання на посаду за конкурсом чи укладення 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 закладом освіти, в якому працює науково-педагогічний працівник.

Результати підвищення кваліфікації у інших суб'єктів підвищення кваліфікації визнаються рішенням педагогічної ради закладу освіти.

Науково-педагогічний працівник протягом одного місяця після завершення підвищення кваліфікації подає до педагогічної ради закладу освіти 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 вебсайті закладу освіти га/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 педагогічної ради закладу освіти. Вчена рада закладу вищої освіти може доручити розгляд таких питань педагогічним радам структурних підрозділів.

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 закладів вищої освіти визначаються вченими (педагогічними) радами відповідних закладів освіти.

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.

Заклади вищої освіти, які здійснюють підготовку здобувачів за державним (регіональним) замовленням, можуть надавати направлення на навчання за державним (регіональним) замовленням науково-педагогічним працівникам закладів освіти та науково-методичних установ за заочною або вечірньою формою здобуття освіти в межах вакантних місць відповідної спеціальності (спеціалізації) та курсу (року навчання) в разі відсутності на них здобувачів вищої освіти, які навчаються за кошти фізичних (юридичних) осіб і мають право на переведення на місця державного (регіонального) замовлення відповідно до законодавства.

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 (ініціал імені) 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 педагогічною радою закладу освіти.

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.

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