

СХВАЛЕНО

Вченою радою ВНПЗ «Дніпровський гуманітарний університет»,
Протокол від 26.11.2020 № 4

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказ ВНПЗ «Дніпровський гуманітарний університет»
від 26.11.2020 № 68-02

ПОЛОЖЕННЯ

про підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників Вищого навчального приватного закладу «Дніпровський гуманітарний університет»

I. Загальні положення

1.1. Це Положення розроблено відповідно до Закону України «Про вищу освіту»; Порядку підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 року №800 «Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних та науково-педагогічних працівників»; методичних рекомендацій, затверджених наказом Міністерства освіти і науки України від 30.10.2020 року № 1341 «Про затвердження Методичних рекомендацій для професійного розвитку науково-педагогічних працівників» і визначає порядок підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів.

1.2. Науково-педагогічні працівники проходять підвищення кваліфікації у закладах вищої освіти, відповідних наукових, освітньо-наукових установах та організаціях як в Україні, так і за кордоном, крім держав, що визнана Верховною Радою України державою-агресором чи державою-окупантом.

Метою підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників є вдосконалення професійної підготовки шляхом поглиблення і розширення професійних знань, умінь і навичок, набуття досвіду виконання додаткових завдань та обов'язків у межах спеціальності.

1.3. Основними завданнями підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників є:

1.3.1. Удосконалення раніше набутих та/або набуття нових компетентностей у межах професійної діяльності або галузі знань з урахуванням вимог відповідного професійного стандарту (у разі його наявності).

1.3.2. Отримання практичного досвіду виконання завдань та обов'язків у професійній діяльності.

1.3.3. Формування та розвиток цифрової, управлінської, комунікаційної, медійної, інклюзивної та інших універсальних компетентностей.

1.4. Університет забезпечує навчання працівників не рідше ніж один раз на п'ять років зі збереженням середньої заробітної плати. У разі навчання з відривом від основного місця роботи працівники мають право на гарантії і компенсації, передбачені законодавством України.

1.5. Навчання працівників здійснюється на підставі договорів, що укладаються між Університетом та суб'єктом підвищення кваліфікації.

1.6. Фінансування витрат, пов'язаних з навчанням працівників, здійснюється за рахунок коштів фізичних та юридичних осіб, інших джерел, не заборонених законодавством України.

1.7. Результати підвищення кваліфікації враховуються під час проведення конкурсного відбору та укладання трудових договорів (контрактів) на посади науково-педагогічних працівників Університету.

1.8. Система підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників Університету спрямована на виконання завдання з:

1.8.1. Забезпечення інноваційного розвитку Університету як вертикально-інтегрованого закладу вищої освіти з сильною академічною енергією та потужним людським капіталом.

1.8.2. Підвищення мотивації науково-педагогічних працівників до самовдосконалення та самореалізації у професійній діяльності, освоєння ними сучасних інноваційних технологій реалізації змісту освіти, що передбачає її диференціацію, індивідуалізацію, запровадження дистанційних технологій навчання.

1.8.3. Розвиток інноваційного мислення, творчої ініціативи та здійснення неперервної освіти в умовах сучасного розвитку науки, освіти, глобального розвитку суспільства.

1.8.4. Оновлення та поглиблення знань, формування нових компетентностей у психолого-педагогічній, науково-дослідній, організаційно-управлінській та професійній діяльності.

1.8.5. Набуття досвіду виконання додаткових завдань та обов'язків у межах певної галузі знань, спеціальності та/або професії, та/або займаної посади.

1.8.6. Формування та розвитку цифрової, управлінської, комунікаційної, медійної, інклюзивної, мовленнєвої компетентностей тощо.

1.9. Основними принципами організації системи підвищення кваліфікації в Університеті є:

1.9.1. Відповідність корпоративним стандартам якості надання освітніх послуг та освітньої діяльності.

1.9.2. Науковість, системність, комплементарність (додатковість).

1.9.3. Інноваційність.

1.9.4. Інтеграція, безперервність та наступність.

1.9.5. Індивідуалізація та диференціація (урахування специфіки освітніх та професійних потреб різних категорій науково-педагогічних працівників Університету).

1.9.6. Самоорганізація і самоконтроль.

1.10. Підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників є складовою системи внутрішнього забезпечення якості освітньої діяльності та якості вищої освіти в Університеті, що створена відповідно до діючого законодавства у галузі освіти.

1.11. Підвищення кваліфікації педагогічними і науково-педагогічними працівниками здійснюється згідно з планом підвищення кваліфікації Університету на певний календарний рік, що формується, затверджується і виконується відповідно до розділу 3 цього Положення.

1.12. Вчена рада Університету самостійно визначає організаційні питання планування та проведення підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників, які працюють в Університеті за основним місцем роботи.

1.13. Повноваження структурних підрозділів Університету та посадових осіб щодо підготовки, проведення, підведення підсумків та визнання результатів підвищення кваліфікації регламентується розділом 3 цього Положення.

1.14. У цьому Положенні терміни вживаються у наступному значенні:

1.14.1. Академічна мобільність – можливість учасників освітнього процесу (здобувачів вищої освіти, педагогічних, науково-педагогічних працівників) навчатися, викладати, стажуватися чи проводити наукову діяльність в іншому закладі вищої освіти або науковій установі на території України чи поза її межами.

1.14.2. Вебінар – інтерактивне мережеве заняття, що проводиться дистанційно з використанням різноманітних програмних засобів та мережевих ресурсів, що забезпечують високу інформаційну насиченість і активність учасників в режимі реального часу.

1.14.3. Інклюзивна компетентність – обумовлена інтегрована система дій, що дозволяє здійснювати професійні функції в процесі інклюзивної освіти.

1.14.4. Інформальна освіта (самоосвіта) – освіта, яка передбачає самоорганізоване здобуття педагогічним та/або науково-педагогічним працівником певних компетентностей, зокрема під час повсякденної діяльності, пов'язаної з професійною, громадською або іншою діяльністю, родиною чи дозвіллям.

1.14.5. Комунікаційна компетентність – здатність до ефективного спілкування у межах професійних обов'язків, що передбачає вміння обмінюватися інформацією, сприймати співрозмовника, усвідомлювати його потреби, розуміти його почуття і психологічні стани, досягати взаєморозуміння.

1.14.6. Майстер-клас – метод навчання та конкретне заняття із вдосконалення професійної майстерності, що проводиться фахівцем в певній галузі професійної діяльності для осіб, які, зазвичай, вже досягли достатнього рівня професіоналізму в цій сфері діяльності.

1.14.7. Медійна компетентність – здатність здійснювати критичний огляд медіа продуктів, застосовувати раціональні методи пошуку, відбору, систематизації та використання медіа текстів, протистояти маніпуляції та пропаганді, застосовувати у процесі навчання комп'ютерні програми, навчальні ресурси глобальної мережі Інтернет, раціонально поєднуючи традиційні методи навчання з мультимедійними засобами ілюстрації та демонстрації інформації.

1.14.8. Підвищення кваліфікації – набуття особою нових та/або вдосконалення раніше набутих компетентностей у межах професійної діяльності або галузі знань. Підвищення кваліфікації є основною складовою професійного розвитку науково-педагогічних працівників.

1.14.9. Стажування – набуття особою практичного досвіду виконання завдань та обов'язків у певній професійній діяльності або галузі знань.

1.14.10. Тренінг – форма групової роботи, яка забезпечує активну участь і творчу взаємодію учасників заходу між собою і з тренером. Тренінг є ретельно спланованим процесом надання чи поповнення знань, відпрацювання умінь і навичок, зміни чи оновлення певних ставлень, поглядів і переконань.

1.14.11. Управлінська компетентність – здатність здійснювати ефективну міжособистісну взаємодію, керувати власною педагогічною та навчальною діяльністю здобувачів вищої освіти, творчо і раціонально підходити до вирішення управлінсько-педагогічних завдань під час організації освітнього процесу.

1.14.12. Цифрова компетентність – впевнене, критичне і відповідальне використання та взаємодія з цифровими технологіями для навчання, професійної діяльності (роботи) та участі у житті суспільства.

1.14.13. Накопичувальна система підвищення кваліфікації – це система, що стимулює безперервний випереджальний професійний розвиток науково-педагогічного працівника Університету через обрахування здобуття ним нових та/або удосконалення існуючих компетентностей через навчання, стажування та інші види неформальної освіти та самоосвіти та/або здійснення професійної діяльності.

1.14.14. Програма підвищення кваліфікації – структурований комплекс освітніх заходів (навчальних занять, семінарів, тренінгів, завдань, контрольних заходів тощо), який спрямований на оволодіння, оновлення та поглиблення працівниками компетентностей, а також вивчення вітчизняного та зарубіжного досвіду, що сприяє якісному виконанню ними своїх посадових обов'язків.

1.14.15. Суб'єкт підвищення кваліфікації – заклад освіти (його структурний підрозділ), наукова установа, інша юридична чи фізична особа, у тому числі фізична особа-підприємець, що надає освітні послуги з підвищення кваліфікації.

1.15. Положення розміщується на офіційному веб-сайті Університету.

II. Види, форми та напрями підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників

2.1. Науково-педагогічні працівники з урахуванням результатів самооцінки компетентностей і професійних потреб, змісту власної викладацької діяльності та/або посадових обов'язків можуть самостійно обирати різні форми, види, напрями та суб'єктів надання освітніх послуг з підвищення кваліфікації.

2.1.1. Формами підвищення кваліфікації є інституційна (очна, заочна, дистанційна, мережева), дуальна, на робочому місці тощо. Форми підвищення кваліфікації можуть поєднуватися.

2.1.2. Видами підвищення кваліфікації є:

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

2.1.3. 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, після процедури зарахування.

2.1.4. 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 діде 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;
- розвиток управлінської компетентності.

2.2. Обсяг та тривалість підвищення кваліфікації обраховується в годинах та/або кредитах ЄКТС за накопичувальною системою. Механізм зарахування різних видів, форм та результатів підвищення кваліфікації за накопичувальною системою визначається цим Положенням.

2.3. Науково-педагогічні працівники Університету зобов'язані постійно підвищувати свою кваліфікацію, але не рідше одного разу на п'ять років. Обсяг підвищення кваліфікації впродовж п'яти років не може бути меншим ніж 6 кредитів ЄКТС (180 годин).

2.4. Вперше призначені на відповідну посаду ректор, проректори, декани факультетів, завідувачі кафедр мають пройти підвищення кваліфікації відповідно до займаної посади упродовж двох перших років роботи (обсяги кредитів ЄКТС визначаються Вченою радою Університету).

2.5. Підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників здійснюється згідно з планом, який схвалює щорічно в установленому порядку Вчена рада Університету та затверджується наказом ректора Університету, на основі пропозицій, наданих науково-педагогічними працівниками, які розглядаються і схвалюються у відповідному структурному підрозділі.

2.6. У разі необхідності до затвердженого в установленому порядку Плану можуть бути внесені зміни на підставі вмотивованих службових записок завідувачів кафедр із зазначенням очікуваних результатів підвищення кваліфікації.

2.7. План підвищення кваліфікації оприлюднюється на офіційному веб-сайті Університету.

2.8. Направлення науково-педагогічних працівників до суб'єктів підвищення кваліфікації здійснюється за наказом ректора Університету на підставі Планів підвищення кваліфікації.

2.9. 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 дистанційною програмою.

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

Вони можуть здійснювати підвищення кваліфікації у різних суб'єктів, що надають такі освітні послуги.

2.11. Основним критерієм вибору науково-педагогічним працівником чи Вченою радою Університету суб'єкта підвищення кваліфікації має бути відкритість і достовірність інформації про діяльність суб'єкта підвищення кваліфікації та відповідні програми, якість надання відповідних послуг, та мають бути оприлюднені на своїх веб-сайтах.

2.12. Програма підвищення кваліфікації затверджується суб'єктом підвищення кваліфікації та повинна містити інформацію про її розробника (розробників), найменування, мету, напрям, зміст, обсяг (тривалість), що встановлюється в годинах або кредитах ЄКТС, форму (форми) підвищення кваліфікації, перелік компетентностей, що вдосконалюватимуться/набуватимуться (загальні, фахові тощо).

Програма також 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, вчене звання, місце та /або досвід роботи тощо);
- терміни виконання програми;
- місця виконання програми (за місцезнаходженням суб'єктів підвищення кваліфікації та/або за місце знаходження 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.

2.13. 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.

2.14. Стажування науково-педагогічних працівників Університету здійснюється за індивідуальною програмою (Додаток 5), що розробляється науково-педагогічним працівником і затверджується суб'єктом підвищення кваліфікації. Індивідуальна програма стажування повинна містити інформацію про її обсяг (тривалість) та очікувані результати навчання. Індивідуальна програма стажування має містити також іншу інформацію, що стосується проходження стажування науково-педагогічним працівником.

2.15. Стажування науково-педагогічних працівників Університету може здійснюватися в закладах освіти, установах, організаціях, на підприємствах. Керівником такого стажування призначається науково-педагогічний чи працівник, який має науковий ступінь та/або вчене звання і не менше десяти років досвіду роботи на посаді науково-педагогічного працівника.

2.16. Види діяльності науково-педагогічних працівників, які можуть бути визнані як підвищення кваліфікації:

2.16.1 Участь у програмах академічної мобільності.

Участь науково-педагогічних працівників у програмах академічної мобільності на засадах, визначених Законами України «Про освіту», «Про вищу освіту», Положенням про порядок реалізації права на академічну мобільність, затвердженим постановою КМУ від 12.08.2015 № 579, та іншими актами законодавства – визнається як підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників Університету Вченою радою.

Обсяг підвищення кваліфікації за програмою академічної мобільності зараховується в межах визнаних результатів навчання, але не більше ніж 30 годин (один кредит ЄКТС) на рік. Для забезпечення мінімального обсягу підвищення кваліфікації протягом 5-ти років (6 кредитів ЄКТС або 180 годин), участь у програмі академічної мобільності вимагає поєднання з іншими видами підвищення кваліфікації науково-педагогічного працівника.

Визнання участі науково-педагогічного працівника у програмі академічної мобільності як підвищення кваліфікації здійснюється за клопотанням завідувача відповідної кафедри на засіданні Вченої ради протягом місяця з дня його подання.

2.16.2 Наукове стажування.

Наукове стажування науково-педагогічних працівників, яке проводиться відповідно до статті 34 Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність», за рішенням Вченої ради Університету може бути визнано як підвищення кваліфікації.

Один тиждень наукового стажування зараховується як підвищення кваліфікації в обсязі 30 годин (один кредит ЄКТС). Для забезпечення мінімального обсягу підвищення кваліфікації протягом 5-ти років, термін наукового стажування має бути не менше 6-ти тижнів.

Визнання наукового стажування як підвищення кваліфікації здійснюється за клопотанням завідувача відповідної кафедри на засіданні Вченої ради протягом місяця з дня його подання.

2.16.3 Здобуття наукового ступеня, рівня вищої освіти.

Обсяг підвищення кваліфікації шляхом здобуття наукового ступеня, рівня вищої освіти зараховується відповідно до встановленого обсягу освітньо-професійної (освітньо-наукової) програми у годинах або кредитах ЄКТС, за винятком визнаних (зарахованих) результатів навчання з попередньо здобутих рівнів освіти.

Підстава для визнання цього виду підвищення кваліфікації є відповідний документ про здобуття наукового ступеня чи рівня вищої освіти.

Визнання здійснюється за клопотанням завідувача відповідної кафедри на засіданні Вченої ради факультету протягом місяця з дня його подання.

2.16.4 Участь у роботі структур Міністерства освіти і науки України та Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти у якості експертів та членів Галузових експертних рад.

Максимальний річний обсяг підвищення кваліфікації шляхом роботи на громадських засадах у структурах Міністерства освіти і науки України та Національного агентства забезпечення якості вищої освіти – 36 годин (1,2 кредити ЄКТС).

Підстава для визнання цього виду підвищення кваліфікації – наказ Міністерства освіти і науки України або Національного агентства забезпечення якості вищої освіти. Визнання здійснюється за клопотанням завідувача відповідної кафедри на засіданні Вченої ради факультету протягом місяця з дня його подання.

2.16.5 Інклюзивна освіта (самоосвіта).

Результатом інклюзивної освіти науково-педагогічного працівника, який має науковий ступінь та/або вчене звання, є авторська розробка (творчий проєкт) та/або електронний освітній ресурс, що є віддзеркаленням результатів самоосвіти в певній галузі знань або професійній діяльності та вирішує питання щодо розв'язання проблеми ефективної організації освітнього процесу з дотриманням гуманістичної концепції освіти, в основу якої покладено принцип «від рівних прав до рівних можливостей».

Підставою для визнання цього виду підвищення кваліфікації є обговорення авторської розробки (творчого проєкту) та/або електронного освітнього ресурсу на засіданні кафедри та оприлюднення його на офіційному сайті Університету та/або розміщення в електронному репозитарії. Визнання здійснюється за клопотанням завідувача відповідної кафедри на засіданні Вченої ради факультету протягом місяця з дня його подання.

2.16.6 Поєднання видів підвищення кваліфікації.

З метою забезпечення загального обсягу підвищення кваліфікації не менше 6-ти кредитів ЄКТС (180 годин) протягом 5-ти років її види можна поєднувати (включення до Плану підвищення кваліфікації обов'язкове).

III. Організація підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників

3.1. Організація підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників Університету здійснюється :

3.1.1. Науково-педагогічні працівники Університету надають завідувачу кафедри інформацію щодо видів та форм підвищення кваліфікації, що заплановані ними на наступний рік.

3.1.2. Завідувач кафедри формує План підвищення кваліфікації (Додаток 1) на наступний календарний рік. План підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників обговорюється на засіданні кафедри та разом із витягом з протоколу подається деканові відповідного факультету.

3.1.3. Декан факультету не пізніше формує зведений План підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників кафедр факультету на наступний рік та надає його до відділу кадрів для формування загальноуніверситетського Плану підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників Університету.

3.2. Для проходження підвищення кваліфікації у суб'єктів підвищення кваліфікації науково-педагогічний працівник подає на ім'я ректора Університету заяву про направлення на підвищення кваліфікації (Додаток 2). Відділ кадрів на підставі заяви готує проєкт відповідного наказу, а після його прийняття надає відповідне направлення на проходження підвищення кваліфікації (Додаток 3).

3.3. Після завершення підвищення кваліфікації за будь-якими формами та видами, науково-педагогічний працівник готує Звіт про підвищення кваліфікації (Додаток 4). Звіт заслуховується на засіданні кафедри, на якому вирішується питання про його затвердження або відхилення, даються висновки, рекомендації щодо запровадження результатів підвищення кваліфікації в освітній процес.

3.4. Звіт погоджує завідувач кафедри та затверджує його декан факультету.

3.5. Схвалений та погоджений в установленому порядку Звіт про проходження підвищення кваліфікації разом із протоколом засідання та клопотанням кафедри подається до Вченої ради Університету.

3.6. Підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників шляхом їх участі у семінарах, практикумах, тренінгах, вебінарах, майстер-класах, дистанційних онлайн-курсах тощо здійснюється відповідно до Плану підвищення кваліфікації. Обсяг (тривалість) такого підвищення кваліфікації визначається відповідно до його фактичної

тривалості в годинах (без урахування самостійної (позааудиторної) роботи) або в кредитах ЄКТС (з урахуванням самостійної (позааудиторної) роботи), але не більше ніж 30 годин або 1 кредиту ЄКТС на рік.

В окремих випадках, коли обсяг (тривалість) одного семінару, практикуму, тренінгу, майстер-класу тощо перевищує 30 годин або 1 кредит ЄКТС на рік, його обсяг визначається відповідно до фактичної тривалості в годинах (без урахування самостійної (позааудиторної) роботи) згідно з підтверджуючими документами.

Визнання результатів здійснюється за клопотанням завідувача відповідної кафедри на засіданні Вченої ради Університету за підсумками календарного року.

3.7. Відповідальність за своєчасне підвищення кваліфікації педагогічними та/або науково-педагогічними працівниками несуть завідувачі кафедр та декани факультетів.

3.8. У разі настання надзвичайних та невідворотних обставин, які об'єктивно унеможливають вчасне проходження підвищення кваліфікації згідно із затвердженим Планом підвищення кваліфікації, термін його проходження за заявою науково-педагогічного працівника на ім'я ректора Університету може бути перенесеним на інший період.

3.9. Копії документів про підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників зберігаються на кафедрах та в особовій справі працівника і використовуються для підготовки звіту про проведену роботу за результатами календарного року.

3.10. Завідувач кафедри:

3.10.1. Забезпечує контроль за проходженням підвищення кваліфікації науково-педагогічними працівниками кафедри. Кожен рік підводить підсумки результатів підвищення кваліфікації на засіданні кафедри та формує накопичувальну відомість щодо підвищення кваліфікації науково-педагогічними працівниками.

3.10.2. Кожного року готує звіт про результати (кількість годин, кредитів ЄКТС) проходження підвищення кваліфікації науково-педагогічними працівниками кафедри, який обговорюється на засіданні кафедри.

3.11. Обробка персональних даних працівників здійснюється відповідно до вимог Закону України "Про захист персональних даних".

2.12. Направлення на підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників за межі України здійснюється відповідно до Положення про навчання студентів та стажування (наукового стажування) аспірантів, ад'юнктів і докторантів, наукових і науково-педагогічних працівників у провідних вищих навчальних закладах та наукових установах за кордоном, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 13 квітня 2011 року № 411.

3.13. Функції щодо організації підвищення науково-педагогічних працівників за межами України покладено на Відділ організації наукової роботи, міжнародних зв'язків та академічної мобільності.

IV. Порядок визнання та зарахування результатів підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників

4.1. За результатами проходження підвищення кваліфікації науково-педагогічним працівникам видається документ про підвищення кваліфікації.

У документі про підвищення кваліфікації повинно бути зазначено:

- повне найменування суб'єкта підвищення кваліфікації, тема (напрямок, найменування), обсяг (тривалість) підвищення кваліфікації у годинах та/або кредитах ЄКТС;
- прізвище, ім'я та по батькові особи, яка підвищила кваліфікацію;
- опис досягнутих результатів навчання;
- дата видачі та обліковий запис документа;

– найменування посади, прізвище, ініціали (ініціал імені) особи, яка підписала документ від імені суб'єкта підвищення кваліфікації та її підпис.

4.2. 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, ніж визначено пунктом 4.1 Положення, та потребують визнання Вченою радою Університету.

4.3. Результати підвищення кваліфікації у закладах вищої освіти, що мають ліцензію на підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників або провадять освітню діяльність за акредитованою освітньою програмою, не потребують окремого визнання Вченою радою Університету.

4.4. Результати підвищення кваліфікації у інших суб'єктів (юридичних та/або фізичних осіб, що надають освітні послуги з підвищення кваліфікації) визнаються рішенням Вченої ради Університету.

4.4.1. Науково-педагогічний працівник університету протягом одного місяця після завершення підвищення кваліфікації у поточному році подає до Вченої ради Університету клопотання про визнання результатів підвищення кваліфікації, документ про проходження підвищення кваліфікації та витяг з протоколу засідання кафедри про обговорення клопотання.

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

4.4.3. 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 та приймає рішення про:

- визнання результатів підвищення кваліфікації;
- невизнання результатів підвищення кваліфікації.

4.4.4. У разі невизнання результатів підвищення кваліфікації Вчена рада може надати науково-педагогічному працівнику 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 до вжиття ним дієвих заходів з підвищення якості надання освітніх послуг з підвищення кваліфікації науково-педагогічним працівникам.

4.5. Підвищення кваліфікації шляхом стажування (актуалізації практичних навичок) визнається за наявності ухваленого та затвердженого в установленому порядку звіту про виконання індивідуальної програми стажування та наявності відповідного документа (довідки).

4.6. Підвищення кваліфікації шляхом наукового стажування та академічної мобільності автоматично визнається Вченою радою університету за клопотанням завідувача кафедри.

4.6.1. Один тиждень наукового стажування науково-педагогічних працівників зараховується як підвищення кваліфікації в обсязі 30 годин або одного кредиту ЄКТС.

4.6.2. Участь науково-педагогічних працівників у програмах академічної мобільності зараховується в межах визнаних результатів навчання, але не більше ніж 30 годин або один кредит ЄКТС на рік.

4.7. Підвищення кваліфікації шляхом здобуття наукового ступеня, рівня вищої освіти визнається автоматично за наявності відповідного документа.

4.8. Результати участі у семінарах, практикумах, тренінгах, вебінарах, майстер-класах, діяльність в структурах МОН України та Національного агентства із забезпечення якості освіти і якості експертів та членів Галузевих експертних рад, зараховується рішенням Вченої ради Університету за наявності ухваленого та затвердженого в установленому порядку Звіту.

4.9. 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 Вченою радою Університету, як підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників.

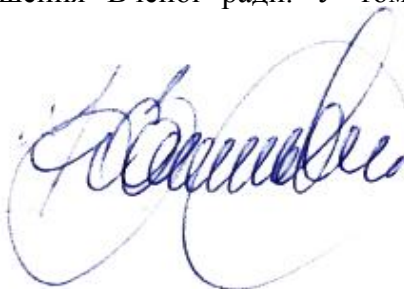
Обсяг підвищення кваліфікації шляхом здобуття наукового ступеня, рівня вищої освіти зараховується відповідно до встановленого обсягу освітньо-професійної (освітньо-наукової) програми у годинах або кредитах ЄКТС, за винятком визнаних (зарахованих) результатів навчання з попередньо здобутих рівнів освіти.

V. Прикінцеві положення

5.1. Положення набуває чинності з наступного дня після введення його в дію наказом ректора Університету, якщо інше не передбачається тим же наказом.

5.2. Зміни та доповнення до Положення можуть вноситися наказом ректора або наказом ректора на підставі рішення Вченої ради. У тому ж порядку Положення скасовується.

Начальник відділу кадрів



Юлія ЗАЙЦЕВА

Додаток № 1
до Положення про підвищення
кваліфікації науково-педагогічних
працівників Вищого навчального
приватного закладу «Дніпровський
гуманітарний університет»

ЗАТВЕРДЖЕНО
на засіданні кафедри

Протокол № _____
від ____ . ____ . ____ р.

ПЛАН ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ
науково-педагогічних працівників кафедри

на 20__ рік

з/п	Прізвище, ініціали	Посада, науковий ступінь та звання	Рік останнього підвищення кваліфікації	Форма підвищення кваліфікації ¹	Види підвищення кваліфікації ²
1					
2					
3					

Завідувач кафедри

Ім'я ПРІЗВИЩЕ

Додаток № 2
до Положення про підвищення
кваліфікації науково-педагогічних
працівників Вищого навчального
приватного закладу «Дніпровський
гуманітарний університет»

Ректорові
Вищого навчального приватного
закладу «Дніпровський гуманітарний
університет»

(ПІБ, посада науково-педагогічного працівника)

ЗАЯВА **про направлення на підвищення кваліфікації (стажування)**

Прошу направити мене відповідно до плану на підвищення кваліфікації
(стажування) в _____
(найменування вищого навчального закладу, наукової, навчально-наукової, іншої установи, підприємства, організації)

з "___" _____ 20__ року по "___" _____ 20__ року.

Мета підвищення кваліфікації (стажування)
_____.

До заяви додаються: витяг з протоколу засідання кафедри (іншого структурного підрозділу).

З вимогами Положення про підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників
Дніпровського гуманітарного університету щодо форм, видів, обсягів та порядку визнання
результатів підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників ознайомлений.

"___" _____ 20__ року

(підпис)

Погоджено:

Завідувач кафедри

(підпис)

(Ім'я ПРІЗВИЩЕ)

Декан факультету

(підпис)

(Ім'я ПРІЗВИЩЕ)

Додаток №3
до Положення про підвищення
кваліфікації науково-педагогічних
працівників Вищого навчального
приватного закладу «Дніпровський
гуманітарний університет»

**Напрявлення
на підвищення кваліфікації (стажування)
науково-педагогічного працівника**

Прізвище, ім'я, по батькові _____
який/яка працює в (на) _____
(найменування структурного підрозділу)

(найменування вищого навчального закладу)

Науковий ступінь _____

Вчене звання _____

Посада _____

Перелік навчальних дисциплін, що викладає
педагогічний (науково-педагогічний) працівник

Загальний стаж роботи _____

Педагогічний (науково-педагогічний) стаж _____

Аспірантура (докторантура) _____

(найменування вищого навчального закладу, рік закінчення)

Інформація щодо попереднього підвищення кваліфікації (стажування)

Місце проживання, телефон

Просимо зарахувати на підвищення кваліфікації (стажування)

з "___" _____ 20__ року по "___" _____ 20__

Ректор

(підпис)

(Ім'я ПРІЗВИЩЕ)

М. П.

Додаток №4
до Положення про підвищення
кваліфікації та стажування науково-
педагогічних працівників Вищого
навчального приватного закладу
«Дніпровський гуманітарний
університет»

ЗАТВЕРДЖЕНО

Ректор Вищого навчального приватного
закладу «Дніпровський гуманітарний
університет»

_____ (підпис) (Ім'я ПРІЗВИЩЕ)
"___" _____ 20___ року

ЗВІТ про підвищення кваліфікації

(прізвище, ім'я, по батькові)

Кафедра _____

Посада _____

Науковий ступінь _____

Вчене звання _____

Загальний стаж професійної діяльності _____

Науково-педагогічний стаж _____

Термін підвищення кваліфікації _____

Найменування закладу (установи), де здійснювалось
підвищення кваліфікації _____

Обсяг годин (кредитів ЄКТС) програми підвищення кваліфікації _____

Форма підвищення кваліфікації _____

Вид підвищення кваліфікації _____

Завдання підвищення кваліфікації _____

Відомості про виконання індивідуальної програми _____

Підстави для визнання результатів підвищення кваліфікації

Результати підвищення кваліфікації упроваджено:

Розглянуто на засіданні кафедри

Протокол від _____ 20__ р. № _____.

Науково–педагогічний працівник

_____ (підпис)

_____ (ім'я, ПРІЗВИЩЕ)

Завідувач кафедри

_____ (підпис)

_____ (ім'я, ПРІЗВИЩЕ)

Додаток №5
до Положення про підвищення
кваліфікації науково-педагогічних
працівників Вищого навчального
приватного закладу «Дніпровський
гуманітарний університет»

ЗАТВЕРДЖЕНО

_____ (найменування вищого навчального закладу)

_____ (підпис) _____ (прізвище та ініціали)
" ___ " _____ 20__ року

**Індивідуальна програма
підвищення кваліфікації (стажування) науково-педагогічного працівника**

_____ (прізвище та ініціали працівника)

_____ (посада, найменування кафедри (іншого структурного підрозділу),

_____ (науковий ступінь, вчене звання)

_____ (найменування вищого навчального закладу, в якому працює науково-педагогічний працівник)

в _____ (назва суб'єкта надання послуг, в якій здійснюватиметься підвищення кваліфікації (стажування))

Строк підвищення кваліфікації (стажування)

з " ___ " _____ 20__ року по " ___ " _____ 20__ року.

Мета підвищення кваліфікації (стажування) _____

Період підвищення кваліфікації (стажування) з « ___ » _____ 20__ р. по « ___ » _____ 20__ р.

№ з/п	Зміст завдання	Очікувані результати виконання завдання

Завдання індивідуального плану розглянуто на засіданні _____

" ___ " _____ 20__ року, протокол № _____.

Науково-педагогічний _____ Ім'я ПРІЗВИЩЕ
Завідувач кафедри _____ Ім'я ПРІЗВИЩЕ
Керівник стажування _____ Ім'я ПРІЗВИЩЕ