



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

НАКАЗ

30 10 20 20 р.

м. Київ

№ 1341

Про затвердження
Методичних рекомендацій
для професійного розвитку
науково-педагогічних працівників

Відповідно до статті 58 Закону України «Про освіту», постанови Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 р. № 800 «Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників» та заходу 2 завдання 4.1.5.2 «Запуск та підтримка програм професійного розвитку для науково-педагогічних працівників, що має на меті збільшення спільноти агентів змін» операційної цілі 4.1.5 «Науково-педагогічні працівники мають конкурентний рівень оплати праці та постійний професійний розвиток» Оперативного плану Міністерства освіти і науки України на 2020 рік, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 27.12.2019 р. № 1640 (у редакції наказу Міністерства освіти і науки України від 30.07.2020 р. № 982),

НАКАЗУЮ:

1. Затвердити Методичні рекомендації для професійного розвитку науково-педагогічних працівників, що додаються.

2. Директорату вищої освіти і освіти дорослих (Шаров О.) довести методичні рекомендації до відома керівників закладів фахової передвищої та вищої освіти.

3. Контроль за виконанням цього наказу покласти на заступника Міністра Вітренка А.

Т. в. о. Міністра

Сергій ШКАРЛЕТ

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказ Міністерства освіти і
науки України

від 30 10 2020 року № 1341

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.

Засади професійного розвитку науково-педагогічних працівників визначено статтею 59 Закону України «Про освіту», статтею 60 Закону України «Про вищу освіту», статтею 24 Закону України «Про фахову передвищу освіту», Законом України «Про професійний розвиток працівників». Процедура, види, форми, обсяг (тривалість), періодичність, умови підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників закладів освіти і установ усіх форм власності та сфер управління, включаючи механізм оплати, умови і процедуру визнання результатів підвищення кваліфікації визначено Порядком підвищення кваліфікації педагогічних та науково-педагогічних працівників (далі - Порядок), затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 р. № 800 «Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних та науково-педагогічних працівників».

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.

Як правило, 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.

В окремих випадках, керівник кафедри (базового структурного підрозділу закладу освіти), в якому працює науково-педагогічний працівник або особа відповідальна за професійний розвиток науково-педагогічних працівників в структурному підрозділі може(уть) надавати науково-педагогічному працівнику конкретні рекомендації щодо напрямів та змісту його професійного розвитку.

Планування професійного розвитку науково-педагогічних працівників та узгодження графіку відповідних заходів здійснюється на рівні базового структурного підрозділу (кафедри) або структурного підрозділу закладу вищої освіти (факультету, інституту, коледжу).

Заходи професійного розвитку науково-педагогічних працівників можуть здійснюватися як в Україні, так і за кордоном.

Участь у програмах професійного розвитку на території держави, що визнана Верховною Радою України державою-агресором чи державою-окупантом, не допускається.

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

Підвищення кваліфікації

Загальна інформація

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,

закладів із специфічними умовами навчання, закладів вищої 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.

Так, 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).

Науково-педагогічні працівники закладів вищої та післядипломної освіти підвищують свою кваліфікацію не рідше одного разу на п'ять років. При цьому, заклад вищої освіти забезпечує таке підвищення кваліфікації із збереженням середньої заробітної плати.

Обсяг (тривалість) підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників устанавлюється в кредитах Європейської кредитної трансферно-накопичувальної системи (далі – ЄКТС, один кредит ЄКТС 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 і, які здійснювалися науково-педагогічним працівником будь коли впродовж міжтестастійного 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;

напрямок;

зміст;

обсяг (тривалість), що встановлюється в годинах без урахування самостійної (позааудиторної) роботи та/або в кредитах ЄКТС з урахуванням самостійної (позааудиторної) роботи;

форму (форми) підвищення кваліфікації;

перелік компетентностей, що вдосконалюватимуться/набуватимуться (загальні, фахові тощо).

Також програма може містити інформацію стосовно:

розподілу годин за видами діяльності (консультація; аудиторна, практична, самостійна і контрольні заходи тощо);

особи (осіб), які виконують програму (рівень вищої освіти, категорія, науковий ступінь, педагогічне/вчене звання, місце та/або досвід роботи тощо);

строку виконання програми;

місця виконання програми (за місцезнаходженням суб'єкта підвищення кваліфікації та/або за місцезнаходженням замовника тощо);

очікуваних результатів навчання;

вартості (у разі встановлення) або про безоплатний характер надання освітньої послуги;

графіку освітнього процесу;

мінімальної та максимальної кількості осіб в групі;

академічних, професійних можливостей за результатами опанування програми;

можливості надання подальшої підтримки чи супроводу;

додаткових послуг (організація трансферу, забезпечення проживання і харчування, перелік можливих послуг для осіб з інвалідністю тощо);

документу, що видається за результатами підвищення кваліфікації тощо.

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

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 міжквартальний період в межах загального обсягу (тривалості) підвищення кваліфікації, визначеного законодавством.

Організація підвищення кваліфікації

Вчені (педагогічні) ради закладів вищої та післядипломної освіти самостійно визначають організаційні питання планування та проведення підвищення науково-педагогічних працівників, які працюють у таких закладах за основним місцем роботи.

Обов'язковою складовою організації підвищення кваліфікації є його планування.

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 вченою (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 вченої (педагогічної) ради закладу освіти.

Умови і порядок визнання результатів підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти встановлюється вченими (педагогічними) радами відповідних закладів освіти.

Науково-педагогічний працівник протягом одного місяця після завершення підвищення кваліфікації подає до вченої (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 та/або в електронному портфоліо науково-педагогічного працівника (у разі наявності). Форму звіту визначає заклад освіти.

Клопотання протягом місяця з дня його подання розглядається на засіданні вченої (педагогічної) ради закладу освіти. Вчена рада закладу вищої освіти може доручити розгляд таких питань вченим (педагогічним) радам структурних підрозділів.

Для визнання результатів підвищення кваліфікації вчена (педагогічна) рада заслуховує науково-педагогічного працівника щодо:

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

За результатами розгляду вчена (педагогічна) рада закладу освіти приймає рішення про визнання чи невизнання результатів підвищення кваліфікації.

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

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

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

Процедура зарахування окремих видів діяльності, їх результатів та обсяг підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників 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 (напрям, 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 (вченою) радою закладу освіти.

Фінансування підвищення кваліфікації

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

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

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

науково-педагогічних працівників, які працюють у таких закладах за основним місцем роботи;

науково-педагогічних працівників, які забезпечують надання загальної середньої освіти, працюючи за сумісництвом у закладах загальної середньої, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої освіти.

Тільки самостійне фінансування підвищення кваліфікації здійснюється:

науково-педагогічними працівниками закладів освіти, які працюють у таких закладах за основним місцем роботи і проходять підвищення кваліфікації поза межами плану підвищення кваліфікації закладу освіти;

іншими особами, які працюють у закладах освіти на посадах науково-педагогічних працівників за суміщенням або сумісництвом.

На час підвищення кваліфікації науково-педагогічним працівником відповідно до затвердженого плану з відривом від 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 науково-педагогічного працівника 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.

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

Варто знати, що 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.

Варто розуміти, що акт підтверджує факт надання послуг з підвищення кваліфікації, а не рівень їх якості чи рівень здобутих науково-педагогічним працівником результатів навчання. Тому, навіть за умови необхідності додаткового визнання педагогічною (вченою) радою відповідних результатів навчання акт має бути підписаний керівником закладу освіти протягом визначеного договором строку за умови відсутності сумнівів щодо факту надання відповідних послуг

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 (додатка 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 (додатками) до договору.

ПЕРЕЛІК РЕКОМЕНДОВАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Стандарти і рекомендації щодо забезпечення якості в Європейському просторі вищої освіти (ESG) – http://ihed.org.ua/images/pdf/standards-and-guidelines_for_qa_in_the_ehea_2015.pdf.

2. Закон України «Про освіту» – <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/2145-19>.

3. Закон України «Про вищу освіту» – <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/1556-18>.

4. Закон України «Про фахову передвищу освіту» – <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/2745-19>.

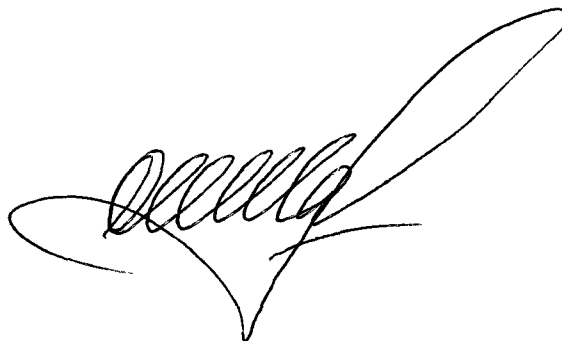
5. Закон України «Про професійний розвиток працівників» – <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/4312-17>.

6. Порядок підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 21.08.2019 р. № 800 (зі змінами) – <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/800-2019-%D0%BF>.

7. Положення про акредитацію освітніх програм, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти, затверджене наказом Міністерства освіти і науки України № 977 від 11 липня 2019 року, зареєстрованим в Міністерстві юстиції України 08 серпня 2019 р. за № 880/33851 – <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/z0880-19>.

8. Рекомендації Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти стосовно запровадження внутрішньої системи забезпечення якості, затвердженні рішенням Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти (протокол від 26 червня 2019 р. № 6) – <https://naqa.gov.ua/2019/07/%d1%80%d0%b5%d0%ba%d0%be%d0%bc%d0%b5%d0%bd%d0%b4%d0%b0%d1%86%d1%96%d1%97-%d0%bd%d0%b0%d1%86%d1%96%d0%be%d0%bd%d0%b0%d0%bb%d1%8c%d0%bd%d0%be%d0%b3%d0%be-%d0%b0%d0%b3%d0%b5%d0%bd%d1%82%d1%81%d1%82%d0%b2/>.

Генеральний директор
директорату вищої освіти
і освіти дорослих



Олег ШАРОВ