

МІНІСТЕРСТВО КУЛЬТУРИ ТА СТРАТЕГІЧНИХ КОМУНІКАЦІЙ УКРАЇНИ  
ЛУГАНСЬКА ДЕРЖАВНА АКАДЕМІЯ КУЛЬТУРИ І МИСТЕЦТВ

ЗАТВЕРДЖЕНО

Вченою радою  
Луганської державної  
академії культури і мистецтв

протокол № 1 від 26 вересня 2024 року



Голова Вченої ради

Микола ЮДОВ

Введено в дію наказом в. о. ректора

№ 135 від 01.11.2024 р

ПОЛОЖЕННЯ  
ПРО ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ  
ПЕДАГОГІЧНИХ І НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

## 1. Загальні положення

1.1. Положення про підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників у Луганській державній академії культури і мистецтв та Фаховому мистецькому коледжі (далі – Положення) розроблено відповідно Закону України «Про вищу освіту», Закону України «Про фахову передвищу освіту», Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність», Порядку підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників, який затверджено Постановою Кабінету міністрів України № 800 від 21.08.2019 року, Методичних рекомендацій для професійного розвитку науково-педагогічних працівників, затверджених Наказом Міністерства Освіти і Науки України № 1504 від 04.02.2020 року, Статуту Луганської державної академії культури і мистецтв, Положення про організацію освітнього процесу у Луганській державній академії культури та мистецтв і Фаховому мистецькому коледжі, Положення про систему забезпечення якості освіти.

1.2. Положення визначає процедуру, види, форми, обсяги (тривалість), періодичність, умови підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників (далі – працівники) Луганської державної академії культури і мистецтв (далі – Академія) та Фахового мистецького коледжу (далі – Коледж).

1.3. Підвищення кваліфікації є обов'язковою складовою системи забезпечення якості освіти в Академії та Коледжі. Результати підвищення кваліфікації враховуються під час проведення конкурсів на заміщення вакантних посад працівників та під час атестації педагогічних працівників Коледжу.

1.4. Метою підвищення кваліфікації працівників є їхній професійний розвиток відповідно до державної політики у галузі освіти та забезпечення якості освіти, Стратегії розвитку Луганської державної академії культури і мистецтв та Стратегії розвитку Фахового мистецького коледжу.

1.5. Основними завданнями підвищення кваліфікації працівників є формування професійних компетентностей, визначених відповідним професійним стандартом (для науково-педагогічних працівників: «Викладачі закладів вищої

освіти»; для педагогічних працівників: «Педагог професійного навчання» «Методист закладу професійної освіти», «Вчитель закладу загальної середньої освіти» тощо), а також індивідуальним планом професійного розвитку працівника, який формується ним особисто за підтримки і консультування колег, завідувача кафедри (керівника циклової комісії), посадових осіб Академії та Коледжу, які є відповідальними за професійний розвиток працівників.

#### 1.6. Основні напрями підвищення кваліфікації:

- фахових розвиток професійних компетентностей (оновлення та розширення знань, удосконалення раніше набутих та / або набуття нових компетентностей в межах професійної діяльності чи галузі знань тощо);
- опанування новітніх технологій, ознайомлення з сучасним обладнанням, досягненнями науки, техніки і виробництва та перспективами їх розвитку;
- вивчення передового педагогічного досвіду, зокрема спрямованого на формування у здобувачів освіти вміння висловлювати власну думку, здатності до критичного та системного мислення, логічного обґрунтування своєї позиції, розвиток творчих здібностей, ініціативності, вміння керувати своїми емоціями, оцінювати ризики, приймати рішення, розв'язувати проблеми, здатності ефективно співпрацювати з іншими людьми;
- дослідження психо-фізіологічних особливостей здобувачів освіти (у тому числі й здобувачів освіти з особливими потребами), основ андрагогіки;
- набуття сучасного досвіду формування змісту навчання з урахуванням його цільового спрямування, посадових обов'язків працівників, здобутої освіти, досвіду практичної роботи та професійної діяльності (розроблення, вдосконалення та оновлення програм освітніх компонентів, підготовка навчальних і методичних матеріалів, оцінювання результатів навчання, розроблення і вдосконалення освітніх програм тощо);
- створення безпечного та інклюзивного освітнього середовища, опанування специфіки інклюзивного навчання, забезпечення додаткової академічної та поза академічної підтримки здобувачів освіти з особливими потребами;

- застосування досвіду реалізації змісту навчання, що передбачає його диференціацію, індивідуалізацію, використання інформаційно-комунікативних та цифрових технологій в освітньому процесі;
- мовленнєва, цифрова, комунікаційна, інклюзивна, емоційно-етична компетентність;
- академічна доброчесність;
- розвиток управлінської компетентності тощо;

1.7. Працівники можуть підвищувати кваліфікацію в Україні та за її межами (крім держави, що визнана Верховною Радою України державою агресором чи державою-окупантом).

Суб'єктом підвищення кваліфікації може бути заклад освіти (його структурний підрозділ), наукова установа, інша юридична чи фізична особа, у тому числі фізична особа-підприємець, що провадить освітню діяльність, діяльність у сфері підвищення кваліфікації педагогічних та / або науково-педагогічних працівників.

Суб'єкт підвищення кваліфікації може організувати надання освітніх послуг з підвищення кваліфікації за місцем провадження власної освітньої діяльності та/або за місцем роботи працівника, за іншим місцем (місцями) та / або дистанційно, якщо це передбачено договором та / або відповідною програмою.

1.8. В окремих випадках, зокрема за результатами моніторингу і оцінювання діяльності працівника, керівник відповідного структурного підрозділу може ініціювати формування програми підвищення кваліфікації працівника із визначеними напрямом, змістом і суб'єктом підвищення кваліфікації.

1.9. Обсяг (тривалість) підвищення кваліфікації встановлюється в кредитах ЄКТС (один кредит ЄКТС становить 30 годин) за накопичувальною системою.

1.10. Обсяг (тривалість) підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників Академії впродовж 5 років не може бути меншим, ніж шість кредитів ЄКТС.

1.11. Обсяг (тривалість) підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників Коледжу, що є структурним підрозділом Академії, не

може бути меншим, ніж чотири кредити ЄКТС за п'ять років (за умови щорічного підвищення кваліфікації, що є необхідною умовою проходження ними атестації).

1.12. Контроль за дотриманням вимог законодавства щодо професійного розвитку працівників здійснює відділ кадрів Академії та старший інспектор з кадрів Коледжу.

## 2. Види і форми підвищення кваліфікації

### 2.1. Види підвищення кваліфікації:

2.1.1. Підвищення кваліфікації на ступеневих освітніх програмах із освоєнням повної освітньої (освітньо-наукової) кваліфікації здобуття наукового ступеня:

- здобуття наступного ступеня вищої освіти за тією ж спеціальністю (обсяг визначається в межах освітньої складової програми, але не більше як шість кредитів на п'ять років);
- здобуття того ж самого, або наступного ступеня вищої освіти за іншою спеціальністю (обсяг визначається в межах освітньої складової програми, але не більше як шість кредитів на п'ять років);
- здобуття наукового ступеня доктора наук (обсяг визначається на рівні обсягу освітньої складової освітньо-наукової програми доктора філософії за тією ж спеціальністю, але не більш як шість кредитів на п'ять років).

2.1.2. Навчання за програмою підвищення кваліфікації (без присвоєння повної кваліфікації) з визначеним суб'єктом підвищення кваліфікації:

- програми підвищення кваліфікації (обсяг від 0,5 кредиту ЄКТС до 6 кредитів ЄКТС);
- освітні програми (обсяг від 0,5 кредиту ЄКТС до 6 кредитів ЄКТС);
- семінари, практикуми, тренінги, вебінари, майстер-класи тощо (обсяг від 0,1 кредиту ЄКТС до 0,5 кредиту ЄКТС).

2.1.3. Стажування на робочому місці відповідно до посади в суб'єкті підвищення кваліфікації поза межами Академії (в обсязі 1 кредит за робочий тиждень при стажуванні із призупиненням виконання службових обов'язків, та не

більш як 0,2 кредити ЄКТС на тиждень при стажуванні без призупинення виконання службових обов'язків).

2.1.4. Окремі види діяльності працівників можуть бути визнані як підвищення кваліфікації:

- участь у програмі некредитної академічної мобільності (не більш як один кредит ЄКТС на рік);
- наукове стажування, яке здійснюється відповідно до статті 34 Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» (не більш як один кредит за один тиждень стажування);
- результати навчання отримані шляхом інформальної та неформальної освіти (не більш як 2 кредити ЄКТС на рік);
- участь у наукових (науково-практичних) конференціях за фахом та/або відповідно до службових обов'язків.

2.2. Форми підвищення кваліфікації: інституційна (очна – денна, вечірня; заочна, дистанційна, мережева), дуальна, на робочому місці, на виробництві тощо.

### 3. Програми підвищення кваліфікації і стажування

3.1. Навчання за програмою підвищення кваліфікації спрямовується на оволодіння, оновлення та поглиблення працівниками загальних компетентностей, визначених відповідним професійним стандартом, а також спеціальних (відповідно до предметної області і професійної діяльності) фахових, науково-методичних, педагогічних, соціально-гуманітарних, психологічних, правових, економічних та управлінських компетентностей, зокрема шляхом вивчення вітчизняного та зарубіжного досвіду, що сприяє якісному виконанню працівниками своїх посадових обов'язків, розширенню їх компетенції тощо.

3.2. . Стажування здійснюється з метою формування і закріплення на практиці професійних компетентностей, здобутих у результаті теоретичної підготовки 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.

3.3. Підвищення кваліфікації шляхом участі у семінарах, семінарах-практикумах, семінарах-нарадах, семінарах-тренінгах, тренінгах, вебінарах, (круглих столах) тощо передбачає комплексне вивчення сучасних та актуальних наукових проблем галузі освіти, науки, педагогіки, відповідних нормативно-правових актів, вітчизняного та зарубіжного досвіду, підвищення рівня професійної культури тощо. Навчальні програми семінарів-тренінгів та тренінгів спрямовані на формування, розвиток та вдосконалення особистісних професійних компетентностей (організаторських, творчих, лідерських, комунікативних тощо), підвищення ефективності професійної діяльності в галузі освіти.

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

Програма також може містити інформацію про:

- розподіл годин за видами діяльності (консультація, аудиторна, практична, самостійна робота тощо);
- умови доступу до програми (рівень вищої освіти, категорія, науковий ступінь, педагогічне / вчене звання, місце та / або досвід роботи тощо);
- строки виконання програми;
- місце виконання програми (за місцезнаходженням суб'єкта підвищення кваліфікації та / або за місцезнаходженням замовника тощо);
- компетентності та очікувані результати навчання;
- академічні, професійні можливості за результатами опанування програми;
- документ, що видається за результатами підвищення кваліфікації;
- графік освітнього процесу;

- можливість надання подальшої підтримки чи супроводу;
- мінімальну та максимальну кількість осіб в групі, умови формування груп;
- додаткові послуги (організація трансферу, забезпечення проживання і харчування, перелік можливих послуг для осіб з інвалідністю тощо);
- вартість (у разі встановлення) або інформацію про безоплатний характер надання освітньої послуги тощо.

Обсяг (тривалість) програми підвищення кваліфікації визначається відповідно до їх фактичної тривалості в годинах без урахування самостійної (позааудиторної) роботи або в кредитах ЄКТС з урахуванням самостійної (позааудиторної) роботи. Суб'єкти підвищення кваліфікації можуть розробляти програми підвищення кваліфікації на основі типових програм підвищення кваліфікації, що затверджуються МОН України.

3.5. Стажування працівників Академії та Коледжу може здійснюватися в іншому закладі освіти або науковій установі, організаціях та на підприємствах.

#### 4. Облік, планування та організація підвищення кваліфікації

4.1. Відповідальність за своєчасне підвищення кваліфікації працівників і відповідність професійній діяльності працівника покладається на завідувачів кафедр Академії та керівників циклових комісій Коледжу.

4.2. Сертифікати, свідоцтва та інші документи, які підтверджують проходження підвищення кваліфікації, надаються працівником до відділу кадрів для їх реєстрації і надалі зберігаються у працівника, а їхні копії – в особовій справі працівника. Відділ кадрів забезпечує ведення бази даних Академії з підвищення кваліфікації працівників, до якої вноситься інформація про всі факти підвищення кваліфікації, які визнані Академією в установленому порядку. Копії документів про підвищення кваліфікації зберігаються також на відповідних кафедрах та в інших структурних підрозділах.



Працівники Коледжу надають копії сертифікатів, свідоцтва та інших документів, які підтверджують проходження підвищення кваліфікації старшому інспектору з кадрів для реєстрації та подальшого зберігання.

4.3. Плани підвищення кваліфікації працівників формуються структурними підрозділами на навчальний рік не пізніше, ніж до березня попереднього навчального року.

4.4. Річний план підвищення кваліфікації працівників Академії на наступний навчальний рік, на підставі узагальнення інформації згідно з поданнями завідувачів кафедр формує відділ кадрів і подає на затвердження ректору Академії.

Річний план підвищення кваліфікації працівників Коледжу формується на підставі узагальнення інформації згідно з поданнями керівників циклових комісій старшим інспектором з кадрів і подається на затвердження директору Коледжу.

4.5. Працівники мають право на підвищення кваліфікації поза межами Річного плану підвищення кваліфікації відповідно до цього Положення.

## 5. Порядок зарахування результатів підвищення кваліфікації

5.1. Всі види і форми підвищення кваліфікації передбачені цим Положенням окремого визнання не потребують.

## 6. Фінансування підвищення кваліфікації

6.1. Джерелами фінансування підвищення кваліфікації працівників можуть бути кошти державного, місцевих бюджетів, кошти фізичних або осіб, а також інші джерела не заборонені законодавством України.

6.2. У разі підвищення кваліфікації працівників за рахунок коштів Державного або місцевого бюджету, інших коштів, затверджених у кошторисі Академії на підвищення кваліфікації, укладання договору між ректором Академії та суб'єктом підвищення кваліфікації із зазначенням джерела фінансування, підвищення кваліфікації є обов'язковим.

6.3. На час підвищення кваліфікації з відривом від освітнього процесу (від виконання службових обов'язків) відповідно до затвердженого Річного плану в обсязі, визначеному законодавством, за працівником зберігаються місце роботи (посада) із збереженням середньої заробітної плати.

## 7. Прикінцеві положення

7.1. Положення затверджується рішенням Вченої Ради Академії і вводиться в дію наказом ректора.

7.2. Зміни та доповнення до Положення вносяться за рішенням Вченої ради Академії і затверджуються наказом ректора.