

Затверджено

Вченою радою

Вінницького національного

медичного університету ім. М. І. Пирогова

« 29 жовтня » 2024 р. (Протокол № 8)



Голова Вченої ради
Вікторія Петрушенко

ПОЛОЖЕННЯ
про підвищення кваліфікації педагогічних
та науково-педагогічних працівників
Вінницького національного
медичного університету ім. М. І. Пирогова

1. Загальні положення

1.1. Положення про підвищення кваліфікації педагогічних та науково-педагогічних працівників Вінницького національного медичного університету ім. М. І. Пирогова (далі – Положення) розроблено відповідно до законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про наукову і науково-технічну діяльність», Порядку підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників, який затверджено Постановою Кабінету Міністрів України № 800 від 21.08.2019 р., Методичних рекомендацій для професійного розвитку науково-педагогічних працівників, затверджених Наказом МОН України № 1504 від 04.12.2020 р.), Статуту Вінницького національного медичного університету ім. М. І. Пирогова, Положення про організацію освітнього процесу у Вінницькому національному медичному університеті ім. М. І. Пирогова, Положення про атестацію педагогічних працівників у ВНМУ ім. М. І. Пирогова, Положення про підвищення кваліфікації та стажування у ВНМУ ім. М. І. Пирогова.

1.2. Положення визначає процедуру, види, форми, обсяг (тривалість), періодичність, умови підвищення кваліфікації педагогічних та науково-педагогічних працівників (далі – працівники) Вінницького національного медичного університету ім. М. І. Пирогова (далі – Університет).

1.3. Підвищення кваліфікації є обов'язковим компонентом системи забезпечення якості освіти в Університеті. Під час проведення конкурсів на заміщення вакантних посад працівників беруться до уваги результати підвищення кваліфікації.

1.4. Метою підвищення кваліфікації працівників є їхній професійний розвиток відповідно до державної політики в галузі освіти та забезпечення якості освіти, до положень Концепції розвитку ВНМУ ім. М. І. Пирогова на 2022 – 2027 роки, що стосуються навчально-методичної та наукової діяльності викладачів.

1.5. Основними завданнями підвищення кваліфікації працівників є вдосконалення раніше набутих та/або набуття нових компетентностей у межах професійної діяльності або галузі знань із урахуванням вимог відповідного професійного стандарту (для науково-педагогічних працівників: «Викладачі закладів вищої освіти»; для педагогічних працівників: «Педагог професійного навчання», «Методист закладу професійної (професійно-технічної) освіти»), а також визначених індивідуальним планом професійного розвитку працівника, який формується ним особисто за підтримки і консультування колег, завідувача кафедри (керівника циклової комісії, керівника підрозділу), посадових осіб Університету, які відповідають за професійний розвиток працівників; набуття особою досвіду виконання додаткових завдань та обов'язків у межах спеціальності та/або професії, та/або займаної посади; формування та розвитку цифрової, управлінської, комунікативної, медійної, мовленнєвої компетентностей тощо.

1.6. Основні напрями підвищення кваліфікації:

- розвиток професійних компетентностей (оновлення та розширення фахових знань, удосконалення раніше набутих та/або набуття нових компетентностей у межах професійної діяльності чи галузі знань тощо);

- опанування новітніх технологій, ознайомлення з сучасним обладнанням, досягненнями науки, техніки, виробництва та перспективами їх розвитку;

- вивчення передового педагогічного досвіду, зокрема спрямованого на формування у здобувачів освіти вміння висловлювати власну думку, здатності до критичного й 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 й оновлення програм освітніх компонентів, підготовка навчальних і методичних матеріалів, оцінювання результатів навчання, розроблення й удосконалення освітніх програм тощо);

- створення безпечного та інклюзивного освітнього середовища, опанування специфіки інклюзивного навчання;

- застосування досвіду реалізації змісту навчання, що передбачас його диференціацію, індивідуалізацію, використання інформаційно-комунікативних і цифрових технологій в освітньому процесі;

- мовленнева, цифрова, комунікативна, інклюзивна, емоційно-етична компетентність;

- академічна доброчесність;

- розвиток управлінської компетентності.

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

1.8. Працівники самостійно обирають конкретні форми, види, напрями та суб'єктів надання освітніх послуг із підвищення кваліфікації (далі – суб'єкти підвищення кваліфікації).

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

Суб'єкт підвищення кваліфікації може організувати надання освітніх послуг із 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. Університет може виступати як суб'єкт підвищення кваліфікації для працівників інших закладів освіти.

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

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

Обсяг (тривалість) підвищення кваліфікації працівників Університету впродовж п'яти років не може бути меншим, ніж шість кредитів ЄКТС.

Обсяг (тривалість) підвищення кваліфікації працівників закладів фахової передвищої освіти, що є структурними підрозділами Університету, не може бути меншим, ніж чотири кредити ЄКТС за п'ять років (за умови щорічного підвищення кваліфікації, що є необхідною умовою проходження ними атестації).

1.11. Керівники, заступники керівників структурних підрозділів і базових структурних підрозділів Університету проходять підвищення кваліфікації обсягом не менше ніж 2 кредити ЄКТС відповідно до займаної посади впродовж перших двох років після призначення на посаду.

1.12. Контроль за дотриманням вимог законодавства щодо професійного розвитку працівників здійснює відділ кадрів Університету.

1.13. Координація діяльності Університету з підвищення кваліфікації працівників покладасться на проректора з науково-педагогічної роботи.

2. Види і форми підвищення кваліфікації

2.1. Види підвищення кваліфікації:

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

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);

- семінари, практикуми, тренінги, вебінари, майстер-класи тощо (обсяг від 0,1 кредиту до 0,5 кредиту ЄКТС).

2.1.3. Стажування на робочому місці відповідно до посади в суб'єкті підвищення кваліфікації поза межами Університету (в обсязі 1 кредит ЄКТС за робочий тиждень при стажуванні з призупиненням виконання службових обов'язків, і не більше як 0,2 кредиту ЄКТС на тиждень при стажуванні без призупинення виконання службових обов'язків).

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

- участь у програмі некредитної академічної мобільності (не більше як 1 кредит ЄКТС на рік);

- наукове стажування, яке здійснюється відповідно до статті 34 Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» (не більше як 1 кредит за один тиждень стажування);

- результати навчання, здобуті шляхом інформальної освіти (при виконанні нових або більш складних професійних обов'язків (не більше як 1 кредит ЄКТС на рік));

- участь у наукових (науково-практичних) конференціях за фахом та/або відповідно до службових обов'язків (не більше як 0,1 кредиту за один робочий день конференції, але загалом не більше як 1,0 кредиту ЄКТС на рік).

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

Форми можуть поєднуватися та встановлюватися залежно від складності освітніх програм, мети та змісту з урахуванням потреб Університету.

3. Програми підвищення кваліфікації і стажування

3.1. Навчання за програмою підвищення кваліфікації спрямовується на оволодіння, оновлення й поглиблення працівниками загальних компетентностей, визначених відповідним професійним стандартом, а також

спеціальних (відповідно до предметної галузі та 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 їхніх компетенцій тощо.

3.2. Стажування здійснюється з метою формування та 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 в 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 й зарубіжного досвіду, підвищення рівня професійної культури тощо. Навчальні програми семінарів-тренінгів і тренінгів спрямовані на формування, розвиток і 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 її 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 та 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 місцем знаходженням замовника тощо);
- компетентності й очікувані результати навчання;
- академічні, професійні можливості програми;
- документ, що видається за результатами;
- графік освітнього процесу;
- можливість надання подальшої підтримки чи супроводу;
- мінімальну та максимальну кількість осіб у групі, умови формування;
- 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 її фактичної тривалості в годинах без урахування самостійної (позааудиторної) роботи або в кредитах ЄКТС із 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. Програми підвищення кваліфікації, які запроваджує Університет як суб'єкт підвищення кваліфікації, розробляються структурними підрозділами Університету відповідно до вимог положень.

4. Організація освітнього процесу

4.1. Суб'єкт підвищення кваліфікації забезпечує відкритість і доступність інформації про кожну власну програму підвищення кваліфікації

шляхом її оприлюднення на своєму веб-сайті (за наявності), офіційному веб-сайті МОН (установ, що належать до сфери його управління), та/або на Національній освітній електронній платформі із зазначенням строків (графіка) виконання такої програми.

Порядок, критерії відбору та умови оприлюднення програм підвищення кваліфікації затверджуються МОН.

4.2. Стажування здійснюється за індивідуальною програмою, що розробляється й затверджується суб'єктом підвищення кваліфікації. Індивідуальна програма стажування повинна містити інформацію про її обсяг (тривалість) та очікувані результати навчання; може містити також іншу інформацію, що стосується проходження стажування працівником.

Між закладом освіти, працівник (працівники) якого проходить (проходять) стажування, та суб'єктом підвищення кваліфікації укладається договір, що передбачає стажування одного чи декількох працівників. У такому випадку індивідуальна (індивідуальні) програма (програми) є невід'ємним (невід'ємними) додатком (додатками) до договору.

За пропозицією однієї зі сторін договору, до нього можуть вноситися зміни (уточнення) шляхом укладення відповідної додаткової угоди (дodatка до угоди).

4.3. Стажування працівників може здійснюватися в закладах освіти, установах, організаціях та на підприємствах.

Стажування працівників закладів вищої і післядипломної освіти може здійснюватися в закладі освіти за місцем роботи працівника, іншому закладі освіти або науковій установі. 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.

Коли працівники закладів вищої та післядипломної освіти підвищують свою кваліфікацію в закладі освіти, в якому вони працюють, то результати

підвищення кваліфікації не потребують визнання вченою (педагогічною) радою.

Стажування працівників у інших суб'єктів підвищення кваліфікації здійснюється під керівництвом працівника, який має відповідний досвід роботи та кваліфікацію.

4.4. Підвищення кваліфікації працівників шляхом їх участі в семінарах, практикумах, тренінгах, вебінарах, майстер-класах тощо здійснюється відповідно до річного плану підвищення кваліфікації закладу освіти та не потребує визнання його педагогічною (вченою) радою.

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 1,5 кредиту ЄКТС на рік.

4.5. За результатами проходження підвищення кваліфікації працівникам видається документ про підвищення кваліфікації, технічний опис, дизайн, спосіб виготовлення, порядок видачі та обліку якого визначається відповідним суб'єктом підвищення кваліфікації.

Перелік виданих документів про підвищення кваліфікації оприлюднюється на веб-сайті суб'єкта підвищення кваліфікації та/або на Національній освітній електронній платформі протягом 15 календарних днів після їх видачі та містить таку інформацію:

- прізвище та ініціали (ініціал імені) педагогічного або науково-педагогічного працівника, який пройшов підвищення кваліфікації;
форму, вид, тему (напрямок, найменування) підвищення кваліфікації та його обсяг (тривалість) у годинах або кредитах ЄКТС;
- дату видачі та обліковий запис документа про 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 педагогічним та/або науково-педагогічним працівникам (для фізичних осіб, у тому числі фізичних осіб – підприємців);

- тема (напрямок, найменування), обсяг (тривалість) підвищення кваліфікації в 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.

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 цим пунктом, та потребують визнання педагогічною (вченою) радою закладу освіти.

5. Визнання результатів підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників

5.1. 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.

Результати підвищення кваліфікації в інших суб'єктів підвищення кваліфікації визнаються рішенням педагогічної (вченої) ради відповідного закладу освіти.

Порядок визнання результатів підвищення кваліфікації педагогічних та/або науково-педагогічних працівників закладів освіти встановлюється педагогічними (вченими) радами відповідних закладів освіти.

5.2. Працівник протягом одного місяця після завершення підвищення кваліфікації подає до педагогічної (вченої) 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 про результати підвищення кваліфікації або творча робота, персональне розроблення електронного освітнього ресурсу, що виконані в процесі (за результатами) підвищення кваліфікації та оприлюднені на веб-сайті закладу освіти та/або в електронному портфолію працівника (у разі наявності). Форму звіту визначає відповідний заклад освіти.

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

Для визнання результатів підвищення кваліфікації педагогічна (вчена) рада заслуховує працівника щодо якості виконання програми підвищення кваліфікації, результатів підвищення кваліфікації, дотримання суб'єктом підвищення кваліфікації умов договору та повинна прийняти рішення про:

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

У разі невизнання результатів підвищення кваліфікації педагогічна (вчена) рада закладу освіти може надати рекомендації працівнику щодо повторного підвищення кваліфікації в 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.

Результатом підвищення кваліфікації працівників у суб'єктів підвищення кваліфікації, що мають ліцензію на підвищення кваліфікації або

провадять освітню діяльність за акредитованою освітньою програмою, може бути присвоєння їм повних та/або часткових професійних та/або освітніх кваліфікацій у встановленому законодавством порядку.

5.3. Окремі види діяльності працівників (участь у програмах академічної мобільності, наукове стажування, самоосвіта, здобуття наукового ступеня, вищої освіти, а також участь у семінарах, практикумах, тренінгах, вебінарах, майстер-класах тощо), що провадилася поза межами плану підвищення кваліфікації закладу освіти, можуть бути визнані як підвищення кваліфікації.

Процедура зарахування окремих видів діяльності, їх результатів та обсяг підвищення кваліфікації працівників закладів вищої освіти визначаються педагогічними (вченими) радами відповідних закладів освіти.

5.4. Участь 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 Кабінету Міністрів України від 12 серпня 2015 р. № 579 (Офіційний вісник України, 2015 р., № 66, ст. 2183), та іншими актами законодавства, визнається педагогічними (вченими) радами відповідних закладів як підвищення працівників.

Обсяг підвищення кваліфікації шляхом участі працівника у програмі академічної мобільності зараховується в межах визнаних результатів навчання, але не більше ніж 30 годин або один кредит ЄКТС на рік.

5.5. Наукове стажування працівників закладів вищої і післядипломної освіти, що здійснюється відповідно до статті 34 Закону України “Про наукову і науково-технічну діяльність”, може бути визнане вченими радами відповідних закладів як підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників.

Один тиждень наукового стажування науково-педагогічних працівників закладів вищої і післядипломної освіти зараховується як підвищення кваліфікації в обсязі 30 годин або одного кредиту ЄКТС.

5.6. Результати інформальної освіти (самоосвіти) педагогічних або науково-педагогічних працівників, які мають науковий ступінь та/або вчене, почесне чи педагогічне звання, можуть бути визнані педагогічними (вченими) радами відповідних закладів як підвищення кваліфікації педагогічних або науково-педагогічних працівників.

Обсяг підвищення кваліфікації шляхом інформальної освіти (самоосвіти) зараховується відповідно до визнаних результатів навчання, але не більше 30 годин або одного кредиту ЄКТС на рік.

5.7. Підвищення кваліфікації працівників шляхом їх участі в семінарах, практикумах, тренінгах, вебінарах, майстер-класах тощо, яке здійснюється поза межами річного плану підвищення кваліфікації закладу освіти, потребує визнання педагогічною (вченою) радою закладу освіти.

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 30 годин або 1,5 кредиту ЄКТС на рік.

5.8. Працівники, які пройшли підвищення кваліфікації чи стажування, упродовж двох тижнів звітують про підвищення кваліфікації (стажування) на засіданнях кафедр чи відповідних структурних підрозділів, на яких розглядається питання про затвердження або відхилення звіту, робляться висновки та даються відповідні рекомендації (за потреби).

5.9. Звіт про підвищення кваліфікації (стажування) повинен відображати теоретичне і практичне значення отриманих результатів для здійснення освітньо-наукової роботи працівника.

Результати підвищення кваліфікації (стажування) працівників повинні бути використані для написання підручників, навчальних посібників, конспектів лекцій, формування навчально-методичного забезпечення дисциплін, які читає працівник, здійснення наукової роботи та підготовки наукових праць за темою дисертації чи напрямами наукових досліджень

кафедри, формування нормативних документів, виконання інших професійних обов'язків.

5.10. Відповідний запис про заслуховування результатів підвищення кваліфікації (стажування) на засіданні кафедри заносять до звіту про підвищення кваліфікації (стажування), який підписує працівник та завідувач кафедри, після чого його разом із документом, що підтверджує підвищення кваліфікації (стажування) працівника, передають до відділу кадрового забезпечення.

5.11. Копії документів про підвищення кваліфікації та стажування зберігаються на кафедрах (в інших структурних підрозділах) і в особовій справі працівника й використовуються для підготовки звіту про проведену роботу за результатами календарного року.

6. Фінансування підвищення кваліфікації

6.1. Джерелами фінансування підвищення кваліфікації 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 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.

6.2. За рахунок коштів, передбачених у кошторисах закладів освіти, здійснюється фінансування підвищення кваліфікації в обсязі, встановленому законодавством, і відповідно до плану підвищення кваліфікації працівників, які працюють у таких закладах за основним місцем роботи;

6.3. Самостійне фінансування підвищення кваліфікації здійснюється:

- 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 педагогічних або науково-педагогічних працівників за суміщенням або сумісництвом.

6.4. На час підвищення кваліфікації працівником відповідно до затвердженого плану з відривом від виробництва (освітнього процесу) в обсязі, визначеному законодавством, за працівником зберігається місце роботи (посада) із збереженням середньої заробітної плати.

Витрати, пов'язані з підвищенням кваліфікації, відшкодовуються у порядку, визначеному законодавством.

6.5. Факт підвищення кваліфікації 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.

Додаток 1

Ректору
Вінницького національного
медичного університету
ім. М.І. Пирогова

(прізвище, ініціали)

НАПРАВЛЕННЯ
на підвищення кваліфікації (стажування)
науково-педагогічного(наукового) працівника

Просимо Вас зарахувати на підвищення кваліфікації (стажування) з
«__» _____ 20__ року до «__» _____ 20__ року

(прізвище, ім'я, по батькові)

який/яка працює в (на) _____
(найменування структурного підрозділу)

(найменування закладу вищої освіти)

на посаді _____

Ректор

(підпис)
МП

Ім'я та ПРІЗВИЩЕ

Додаток 2

Декану медичного факультету № 2
Вінницького національного
медичного університету
ім. М. І. Пирогова
проф. Школьнікову В. С.

(посада, кафедра, прізвище,
ім'я, по батькові працівника)

Заява

Прошу направити мене відповідно до плану-графіка на підвищення кваліфікації (стажування) на кафедру педагогіки та психології Вінницького національного медичного університету ім. М.І. Пирогова з «___» _____ 20___ р. до «___» _____ 20___ р.

«___» _____ 20___ року

Підпис

Погоджено:

Завідувач кафедри _____

Додаток 3

Затверджено

Ректор (проректор)

Вінницького національного
медичного університету ім. М. І. Пирогова

(Особистий підпис, Ім'я та ПРІЗВИЩЕ)

ІНДИВІДУАЛЬНА ПРОГРАМА
підвищення кваліфікації (стажування)

(прізвище та ініціали працівника)

(посада, найменування кафедри (іншого структурного підрозділу), науковий ступінь, вчене звання)
у Вінницькому національному медичному університеті ім. М. І. Пирогова
на кафедрі педагогіки та психології

Строк підвищення кваліфікації (стажування) з « ____ » _____ 20 ____ р.
до « ____ » _____ 20 ____ р.

Мета підвищення кваліфікації (стажування) _____

Виконання завдань індивідуальної програми

№ з/п	Зміст програми	Обсяг (тривалість) (у годинах та/або кредитах ЄКТС)	Очікувані результати навчання
	Усього		

Науково-педагогічний

(науковий) працівник

(підпис)

(Ім'я ПРІЗВИЩЕ)

Керівник стажування

(підпис)

(Ім'я ПРІЗВИЩЕ)

Затверджено
Керівник суб'єкта підвищення кваліфікації

(Особистий підпис, Ім'я ПРИЗВИЩЕ)

ЗВІТ

за результатами виконання індивідуальної програми стажування

(Прізвище, ім'я, по батькові)

Тема стажування (напряму, найменування) _____

(найменування суб'єкта стажування)

Строк стажування з «__» _____ 20__ р. до «__» _____ 20__ р.

1. Загальні підсумки щодо виконання індивідуальної програми стажування (що конкретно зроблено, вивчено, узагальнено, відпрацьовано практично та загальний обсяг (у годинах та/або кредитах ЄКТС)) _____

2. Результати якості стажування із зазначенням позитивних здобутків та виявлених недоліків _____

3. Рекомендації та пропозиції, які суттєво впливають на якість ефективності стажування _____

(підпис)

(Ім'я, ПРИЗВИЩЕ)

Висновок про виконання індивідуальної програми стажування:

Керівник стажування _____

(підпис)

(Ім'я, ПРИЗВИЩЕ)