



ЗАТВЕРДЖУЮ

Ректор Національного юридичного
університету імені
Ярослава Мудрого

«*Анатолій Гетьман*» 2022 року

Анатолій ГЕТЬМАН

**СТРАТЕГІЯ РОЗВИТКУ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ
У ВІДОКРЕМЛЕНОМУ СТРУКТУРНОМУ ПІДРОЗДІЛІ
«ПОЛТАВСЬКИЙ ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ НАЦІОНАЛЬНОГО
ЮРИДИЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ
ІМЕНІ ЯРОСЛАВА МУДРОГО»**

Полтава 2022

Основні принципи й засади професійного розвитку кадрового потенціалу працівників Відокремленого структурного підрозділу «Полтавський фаховий коледж Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого» (далі Коледж) визначені Законом України «Про освіту», Законом України «Про фахову передвищу освіту», Законом України «Про професійний розвиток працівників».

Організація професійного навчання працівників Коледжу здійснюється з урахуванням потреб та специфіки напрямів освітньої діяльності.

Професійний розвиток педагогічних (науково-педагогічних) працівників має враховувати конкретні посадові обов'язки та перспективи їх розширення. Крім зазначеного, беруться до уваги особисті професійні інтереси педагогічних (науково-педагогічних) працівників, набутий досвід, рівень виконання посадових обов'язків.

Професійний розвиток педагогічних (науково-педагогічних) Коледжу являє собою безперервний процес вдосконалення набутих та освоєння нових професійних та загальних компетентностей, необхідних для професійної діяльності. Професійне зростання здійснюється шляхом формальної та інформальної освіти, стажування, підвищення кваліфікації, та може здійснюватися за загальними або індивідуальними планами та за різними формами, а саме: денною, заочною, дистанційною тощо.

Вектор професійного розвитку та змістовну його частину визначає педагогічний (науково-педагогічний) працівник. У разі потреби, педагогічний (науково-педагогічний) працівник може отримувати консультативну допомогу директора, голів циклових комісій, викладачів або інших посадових осіб Коледжу.

В окремих випадках директор Коледжу або голови циклових комісій можуть надавати працівнику конкретні рекомендації щодо напрямів та змісту його професійного розвитку.

Планування професійного розвитку педагогічних (науково-педагогічних) працівників та узгодження графіку відповідних заходів здійснюється на рівні директора Коледжу або голів циклових комісій.

Заходи професійного розвитку педагогічних (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 не допускається.

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

Підвищення кваліфікації

Підвищення кваліфікації є обов'язковою складовою системи забезпечення якості освіти в Коледжі.

Підвищення кваліфікації здійснюється за планом підвищення кваліфікації, у тому числі шляхом участі у семінарах, практикумах, тренінгах, вебінарах, майстер-класах тощо.

Окремі види діяльності педагогічних (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 педагогічних (науково-педагогічних) працівників визначається педагогічною радою Коледжу. Педагогічні (науково-педагогічні) працівники самостійно обирають форми, види, напрями та суб'єктів підвищення кваліфікації.

З метою всебічного та комплексного оцінювання педагогічної діяльності та рівня професійного зростання працівників в Коледжі проводиться атестація педагогічних працівників. Атестація є складовою забезпечення якості освіти та її методичного забезпечення.

В Коледжі проводиться атестація з періодичністю раз на 5 років. Атестацію також може бути проведено позачергово. Необхідною умовою

проходження педагогічним працівником чергової або позачергової атестації є обов'язкове підвищення кваліфікації або здобуття нового ступеня вищої освіти, що відповідає змісту педагогічної діяльності. Результатом атестації може бути присвоєння або позбавлення кваліфікаційної категорії, та присвоєння педагогічного звання.

Періодичність та обсяги підвищення кваліфікації

Педагогічні (науково-педагогічні) працівники Коледжу зобов'язані підвищувати свою кваліфікацію. 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 зі здобувачами освіти з особливими освітніми потребами та дорослими студентами.

Педагогічним (науково-педагогічним) працівникам Коледжу вперше призначеним на посади: директора та заступника директора, голів циклових комісій коледжу підвищення кваліфікації відповідно до займаної посади протягом двох перших років роботи є обов'язковим. Обсяги такого підвищення кваліфікації не може бути меншим за 30 год на рік.

Суб'єкти підвищення кваліфікації

Коледж може підвищувати кваліфікацію штатних працівників в закладах освіти (структурних підрозділах), наукових установах, у інших юридичних або фізичних особах, що провадить освітню діяльність у сфері підвищення кваліфікації педагогічних (науково-педагогічних) працівників.

Педагогічні (науково-педагогічні) працівники Коледжу вільні у виборі суб'єктів підвищення кваліфікації. Підвищення кваліфікації може здійснюватися у різних суб'єктів, що надають такі освітні послуги.

Форми та напрями підвищення кваліфікації

Педагогічні (науково-педагогічні) працівники можуть підвищувати кваліфікацію за різними формами: денна, вечірня, заочна, дистанційна, дуальна, на робочому місці тощо. Форми підвищення кваліфікації можуть поєднуватись.

Підвищення кваліфікації може бути організовано за місцем роботи педагогічних (науково-педагогічних), за іншим місцем та/або дистанційно, якщо це передбачено договором та/або відповідною програмою. Основними напрямками підвищення кваліфікації мають бути:

- розвиток професійних компетентностей (фахових методик, технологій тощо);
- психолого-фізіологічні особливості здобувачів освіти за віком;
- створення безпечного та інклюзивного освітнього середовища, особливості (специфіка) інклюзивного навчання, забезпечення додаткової підтримки в освітньому процесі здобувачів освіти 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;
- розвиток управлінської компетентності тощо.

Зазначений перелік напрямів підвищення кваліфікації не є вичерпним і може бути скорегований або доповнений відповідно до потреб Коледжу та потреб педагогічних (науково-педагогічних) працівників.

У разі викладання декількох навчальних дисциплін педагогічні (науково-педагогічні) працівники самостійно обирають послідовність підвищення кваліфікації за певними напрямками у міжтестастійний період в межах загального обсягу (тривалості) підвищення кваліфікації, визначеного законодавством.

Організація підвищення кваліфікації

Педагогічна рада Коледжу самостійно визначає організаційні питання планування та проведення підвищення кваліфікації педагогічних (науково-педагогічних) працівників, які працюють за основним місцем роботи.

Обов'язковою складовою організації підвищення кваліфікації є його планування. План підвищення кваліфікації педагогічних (науково-педагогічних) працівників формується на відповідний навчальний рік на основі пропозицій, наданих педагогічними (науково-педагогічними) працівниками.

Для планування підвищення кваліфікації педагогічному (науково-педагогічному) працівнику потрібно надати інформацію про: орієнтовні строки підвищення кваліфікації, програму та її обсяг, суб'єкта підвищення кваліфікації, іншу інформацію.

План підвищення кваліфікації на відповідний рік включає: список педагогічних (науково-педагогічних) працівників, які повинні пройти підвищення кваліфікації у цьому році, теми (напрями, найменування), форми, види, обсяги (тривалість).

План підвищення кваліфікації може містити додаткову інформацію, визначену Коледжем. План підвищення кваліфікації може бути змінено протягом року в порядку, визначеному педагогічною радою.

Визнання результатів та документ про підвищення кваліфікації

Результати підвищення кваліфікації враховуються під час:

- проведення атестації педагогічних (науково-педагогічних) працівників Коледжу;
- укладення трудового договору з педагогічними (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 у Коледжі.

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

Умови і порядок визнання результатів підвищення кваліфікації педагогічних (науково-педагогічних) працівників Коледжу встановлюється педагогічною радою коледжу.

Педагогічний (науково-педагогічний) працівник протягом одного місяця після завершення підвищення кваліфікації подає до педагогічної ради клопотання про визнання результатів підвищення кваліфікації та документ про проходження підвищення кваліфікації.

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

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

Документ про підвищення кваліфікації

За результатами проходження підвищення кваліфікації педагогічним (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 педагогічним (науково-педагогічним) працівникам (для фізичних осіб, у тому числі фізичних осіб - підприємців);

- тема (напрямок, найменування), обсяг (тривалість) підвищення кваліфікації у годинах та/або кредитах ЄКТС;
- прізвище, ім'я та по батькові (у разі наявності) особи, яка підвищила кваліфікацію;
- опис досягнутих результатів навчання;
- дата видачі та обліковий запис документа;
- найменування посади (у разі наявності), прізвище, ініціали (ініціал імені) особи, яка підписала документ від імені суб'єкта підвищення кваліфікації та її підпис.

Документи про підвищення кваліфікації (сертифікати, свідоцтва тощо), що були видані за результатами проходження підвищення кваліфікації у суб'єктів підвищення кваліфікації - нерезидентів України, можуть містити іншу інформацію та потребують визнання педагогічною радою Коледжу.

Фінансування підвищення кваліфікації

Джерелами фінансування підвищення кваліфікації педагогічних (науково-педагогічних) працівників можуть бути власні надходження Коледжу або власні кошти працівника.

Стажування

Стажування є основним складником професійного розвитку педагогічних (науково-педагогічних) працівників.

Відповідно до ч. 6 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 педагогічних (науково-педагогічних) працівників може здійснюватися в закладах освіти, установах, організаціях та на підприємствах. Стажування педагогічних (науково-педагогічних) працівників у інших суб'єктів підвищення кваліфікації здійснюється під керівництвом працівника, який має відповідний досвід роботи та кваліфікацію.

Для застосування вмінь та знань в практичній сфері, педагогічні (науково-педагогічні) працівники коледжу можуть надавати послуги з

консультування суб'єктам господарювання. Це дає змогу колективу педагогічних (у т. ч. науково-педагогічних) працівників коледжу провести дослідження в сфері застосування та вирішення практичних проблем і поширенню нових знань та власних напрацювань.