

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

№ 1/9-141 від 04 березня 2020 року

Педагогічним працівникам і директорам закладів загальної середньої освіти, місцевим органам виконавчої влади та органам місцевого самоврядування, їх органам управління у сфері освіти, суб'єктам підвищення кваліфікації

Щодо підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти

Шановні колеги!

Однією з глобальних цілей сталого розвитку, затверджених у 2015 році на саміті ООН, є забезпечення всеохоплюючої і справедливої якісної освіти та **заохочення можливості навчання впродовж усього життя для всіх**.

5 вересня 2017 року Верховною Радою України було прийнято новий Закон України «Про освіту» (далі - Закон), яким запроваджено нову систему підвищення кваліфікації, що передбачає збільшення та розширення можливостей педагогічних працівників для вдосконалення педагогічної майстерності та професійного зростання впродовж усього життя.

З метою створення та впровадження ефективних механізмів реалізації цього Закону Міністерством освіти і науки України (далі - Міністерство) разом з інститутами громадянського суспільства було - проведено ґрунтовне дослідження щодо основних викликів, потреб і нових підходів до підвищення кваліфікації, з результатами якого можна ознайомити за посиланням <https://bit.ly/reportteachandlearn>.

Враховуючи результати цього дослідження і консультацій з громадськістю, Міністерством було розроблено та подано на розгляд Уряду новий Порядок підвищення кваліфікації педагогічних та науково-педагогічних працівників (далі - Порядок), що був затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 року № 300. Також 27 грудня 2019 року постановою Уряду № 1133 були внесені зміни до цього Порядку.

16 січня 2020 року парламентом прийнято новий Закон України «Про повну загальну середню освіту» (далі - Закон про ПЗСО), в якому деталізовано нові підходи до підвищення кваліфікації педагогічних працівників.

З текстами Закону та Порядку (зі змінами) можна ознайомитися на сайті Верховної Ради України за такими посиланнями:

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19/conv>

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2019-%D0%BF#n114>

З текстом Закону про ПЗСО можна буде ознайомитися на вебсайті Верховної Ради України після його оприлюднення в установленому порядку.

У зв'язку із зазначеним вважаємо за необхідне надати детальні роз'яснення та методичні рекомендації щодо підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти (далі — заклади освіти).

Відповідно до частини другої статті 54 Закону педагогічні працівники зобов'язані постійно підвищувати свій професійний і загальнокультурний рівні та педагогічну майстерність. Але такий **обов'язок** урівноважується **правом** педагогічних працівників, визначеним у частині першій цієї статті, на **вільний вибір** освітніх програм, форм навчання, закладів освіти, установ і організацій, інших суб'єктів освітньої діяльності, що здійснюють підвищення кваліфікації.

Пошук інформації щодо підвищення кваліфікації педагогічний працівник може здійснювати у будь-який спосіб - безпосередньо на сайтах суб'єктів підвищення кваліфікації, на різноманітних інформаційних чи спеціальних ресурсах, у тематичних групах, через запит необхідної інформації безпосередньо у суб'єкта підвищення кваліфікації тощо.

Згідно з частиною першою статті 59 Закону **заклади освіти**, в яких працюють педагогічні працівники, **сприяють** їхньому професійному розвитку та підвищенню кваліфікації. Виходячи з цього, Міністерство просить керівництво усіх закладів загальної середньої освіти максимально та активно сприяти професійному розвитку та підвищенню кваліфікації педагогічних працівників на засадах, визначених Законом та Законом про ПЗСО, та за процедурами, визначеними Порядком. Активна підтримка педагогічних працівників адміністрацією закладу - роз'яснення нової процедури підвищення кваліфікації, допомога (у разі потреби) у визначенні компетентностей, удосконалення яких педагогічні працівники потребують найбільше, тощо - є запорукою формування педагогіки партнерства в закладі освіти, його сталого розвитку, збереження здорового мікроклімату в колективі, покращення діяльності закладу освіти та якості освіти загалом.

Відповідно до частини шостої статті 18 Закону підвищення кваліфікації - це **набуття особою нових та/або вдосконалення раніше набутих компетентностей** у межах професійної діяльності або галузі знань. Саме тому надзвичайно важливим є те, щоб обрані педагогічним працівником будь-які форми і види підвищення кваліфікації реально призводили до набуття нових та/або вдосконалення наявних компетентностей (знань, вмінь, навичок тощо).

Порядок поширюється на підвищення кваліфікації педагогічних працівників, перелік посад яких затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 14 червня 2000 року № 963 (зі змінами).

Форми і види підвищення кваліфікації

Закон (частина друга статті 59) і Порядок (пункт 6) надають можливість організувати і забезпечувати підвищення кваліфікації у будь-яких формах і видах. **Формами підвищення кваліфікації** є інституційна (очна (денна, вечірня), заочна, дистанційна, мережева), дуальна, на робочому місці, на виробництві тощо. Крім того, форми підвищення кваліфікації можуть поєднуватись. Відповідно до пункту 6 Порядку **основними видами підвищення кваліфікації** є навчання за програмою підвищення кваліфікації (у тому числі участь у семінарах, практикумах, тренінгах, вебінарах, майстер-класах тощо), а також стажування. **При цьому основним видом Підвищення кваліфікації педагогічних працівників є «навчання за програмою підвищення кваліфікації».** Також відповідно до пункту 9 Порядку педагогічні працівники можуть підвищувати кваліфікацію у **різних** суб'єктів підвищення кваліфікації. Таким чином, педагогічні працівники мають можливість поєднувати не лише форми підвищення кваліфікації, а й підвищувати кваліфікацію у різних суб'єктів.

У пункті 15 Порядку визначено, що **основними напрямками** підвищення кваліфікації на сьогодні можуть бути:

- розвиток професійних компетентностей (знання навчального предмета, фахових методик, технологій);
- формування у здобувачів освіти спільних для ключових компетентностей вмінь, визначених частиною першою статті 12 Закону України «Про освіту»;
- 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 (до таких дітей, зокрема, можуть бути віднесені діти з інвалідністю, обдаровані діти, діти з національних меншин, діти, які не встигають опанувати навчальну програму з різних причин тощо);
- 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 (для керівників закладів освіти та їх заступників) **тощо**.

При цьому слова «основні напрями» і «тощо» означають, що це не виключний перелік напрямів підвищення кваліфікації і компетентностей, на вдосконалення яких може бути спрямоване підвищення кваліфікації. Ніхто не може заборонити педагогічному працівникові чи обмежити його право «вільно обирати» будь-які програми підвищення кваліфікації чи їх складові (модулі тощо), форми і види підвищення кваліфікації, а також вільно обирати суб'єкта підвищення кваліфікації. Рекомендуємо педагогічним працівникам робити усвідомлений вибір напрямку (напрямів) підвищення кваліфікації за результатами самооцінювання власних фахових і загальних компетентностей і педагогічної майстерності. Таке самооцінювання є винятковою особистою справою педагогічного працівника, не потребує розроблення будь-яких документів, письмового обґрунтування, звітів тощо.

Варто знати, що чинне законодавство до загальних компетентностей відносить соціальні, комунікативні, особистісні, екологічні, етичні тощо (наприклад, володіти професійною термінологією; діяти в нестандартних ситуаціях; працювати в команді; дотримуватися професійної етики; запобігати конфліктним ситуаціям тощо)¹.

Потреба педагогічного працівника у здобутті нових чи поглибленні здобутих раніше компетентностей може бути пов'язана з реальною ситуацією в закладі освіти (наприклад, наявність в класі/школі дітей різного етнічного та/або соціального походження, велика кількість біженців, які не володіють на достатньому рівні державною мовою, поширеність випадків булінгу (цькування), зарахування до класу дитини з інвалідністю тощо). Така потреба може ґрунтуватися і на необхідності виконувати нові обов'язки педагогічного працівника, що визначені Законами України «Про освіту» і «Про повну загальну середню освіту» і стосуються, зокрема, формування педагогіки партнерства, дотримання академічної доброчесності, запобігання та припинення булінгу (цькування), порушення гідності дітей, формування у них культури нетерпимості до проявів дискримінації та корупції, надання дітям домедичної допомоги тощо.

Таким чином, підготовка педагогічного працівника до підвищення кваліфікації може мати такий вигляд: самооцінювання власних професійних (фахових і загальних) компетентностей і педагогічної майстерності, усвідомлення потреби, отримання поради від колег за результатами відкритих уроків чи інших форм спостережень (моніторингу педагогічної діяльності педагогічного працівника), пошук суб'єктів підвищення кваліфікації, які здатні задовольнити ці потреби, вибір форми (форм) і виду (видів) підвищення кваліфікації, які ці суб'єкти можуть запропонувати для врахування потреб педагогічних працівників тощо.

Відповідно до статті 59 Закону і пункту 7 Порядку конкретні види, форми, напрями та суб'єктів підвищення кваліфікації педагогічний працівник обирає самостійно.

Суб'єкти підвищення кваліфікації

Відповідно до частини другої статті 59 Закону педагогічні працівники мають право підвищувати кваліфікацію у закладах освіти, що мають ліцензію на підвищення кваліфікації або провадять освітню діяльність за акредитованою освітньою програмою, та у інших суб'єктів освітньої діяльності, фізичних та юридичних осіб. При цьому частина одинадцята статті 18 Закону зобов'язує отримати ліцензію на підвищення кваліфікації та/або акредитувати відповідні освітні програми лише **заклади освіти**. Тому наразі безпідставною є вимога до будь-яких інших юридичних осіб, які не мають статусу «закладу освіти», фізичних осіб-підприємців чи фізичних осіб щодо наявності ліцензії на підвищення кваліфікації чи акредитації освітніх програм.

Відповідно до пунктів 17 і 27 частини першої статті 1 Закону суб'єктом освітньої діяльності є фізична або юридична особа (заклад освіти, підприємство, установа, організація), що провадить **діяльність, спрямовану на організацію, забезпечення та реалізацію освітнього процесу у формальній та/або неформальній освіті**. Крім того, пункт 9 Порядку деталізує Закон, визначаючи, що 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 у сфері підвищення кваліфікації педагогічних та/або науково-педагогічних працівників.

Звертаємо увагу, що ні Закон, ні Порядок не вимагають ні від педагогічного працівника, ні від педагогічної ради чи керівника закладу освіти вивчати та перевіряти установчі документи (зокрема, статuti) юридичних осіб, які пропонують освітні послуги у сфері підвищення кваліфікації, оцінювати їх на предмет відповідності вимогам законодавства тощо. Однак, враховуючи, що відповідно до Закону суб'єкт підвищення кваліфікації має спрямовувати свої зусилля на забезпечення та реалізацію освітнього процесу (системи науково-методичних і педагогічних заходів, спрямованих на розвиток особистості шляхом формування та застосування її компетентностей), основним питанням має стати вивчення, аналіз і оцінювання педагогічним працівником і педагогічною радою **програм** підвищення кваліфікації, **якості** послуг з підвищення кваліфікації та **переліку очікуваних результатів**, а не установчих документів юридичних осіб, що пропонують відповідні послуги.

Також наголошуємо на тому, що законодавство України не надає жодному органу влади, установі чи організації повноважень стосовно виокремлення (виділення) власними листами чи в інший спосіб конкретних суб'єктів підвищення кваліфікації на відповідному ринку освітніх послуг. Тому такі листи не можуть надавати жодних пільг чи привілеїв відповідним суб'єктам, а їх видання (розсилання) є незаконним. Суб'єкти підвищення кваліфікації мають конкурувати на відповідному ринку освітніх послуг на рівних для всіх засадах, пропонуючи педагогічним працівникам найкращі, найзручніші і найвигідніші умови підвищення кваліфікації, у тому числі ґрунтуючись на реальних

їхніх потребах і запитах, та забезпечуючи при цьому досягнення педагогічними працівниками задекларованих очікуваних результатів.

Згідно з абзацом другим частини першої статті 51 Закону про ПЗСО кожному педагогічному працівникові гарантується право підвищувати кваліфікацію в комунальному закладі післядипломної освіти, розташованому на території відповідної (за місцем проживання такого педагогічного працівника) області, Автономної Республіки Крим, міста Києва чи Севастополя, що не обмежує його право обрати іншого суб'єкта освітньої діяльності для підвищення своєї кваліфікації. Тут варто чітко зрозуміти, що визначена Законом про ПЗСО додаткова гарантія ніяким чином не заперечує визначеного базовим Законом «Про освіту» загального права педагогічного працівника вільно обрати суб'єкта підвищення кваліфікації.

Програми підвищення кваліфікації

Основні підходи щодо програм підвищення кваліфікації сформульовані у пункті 10 Порядку. Програма підвищення кваліфікації **затверджується** суб'єктом підвищення кваліфікації та **повинна** містити інформацію про її розробника (розробників), найменування, мету, напрям, зміст, обсяг 6 (тривалість), що встановлюється в годинах² та/або в кредитах ЄКТС³, форму (форми) підвищення кваліфікації, перелік компетентностей, що вдосконалюватимуться/набуватимуться (загальні, фахові тощо).

Крім того, програма також **може** бути доповнена інформацією про різні організаційно-змістові особливості проходження підвищення кваліфікації, зокрема про: розподіл годин за видами діяльності (консультація; аудиторна, практична, самостійна і контрольна робота тощо); особу (осіб), які виконують програму (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), очікувані результати навчання; вартість (у разі встановлення) або про безоплатний характер надання освітньої послуги; графік освітнього процесу; мінімальну та максимальну кількість осіб в групі; академічні, професійні можливості за результатами опанування програми; можливість надання подальшої підтримки чи супроводу; додаткові послуги (організація трансферу, забезпечення проживання і харчування, перелік можливих послуг для осіб з інвалідністю тощо); документ, що видається за результатами підвищення кваліфікації, тощо.

Кожна програма підвищення кваліфікації має бути оприлюднена на вебсайті суб'єкта підвищення кваліфікації, забезпечуючи таким чином відкритість і доступність інформації про кожну таку програму. Таким чином, **оприлюднення на власному вебсайті програми підвищення кваліфікації**, яка повинна відповідати зазначеним в абзаці першому пункту 10 Порядку вимогам, є **обов'язковою і необхідною умовою** для уможливлення педагогічним працівником обрання цієї програми і включення її за рішенням педагогічної ради до відповідного плану підвищення кваліфікації. Крім того, програма може за рішенням суб'єкта підвищення кваліфікації поширюватися на різноманітних інформаційних чи спеціальних ресурсах, у тематичних групах тощо.

Обсяги підвищення кваліфікації

Законом України «Про освіту», який набрав чинності 29 вересня 2017 року, були внесені зміни до Закону України «Про загальну середню освіту», який незабаром втратить чинність у зв'язку з прийняттям нового Закону про ПЗСО. Цими змінами **було вперше запроваджено накопичувальну систему визначення обсягу (тривалості) підвищення кваліфікації педагогічних працівників.** У новому Законі про ПЗСО збережено такий підхід та визначено, що педагогічні працівники мають підвищувати свою кваліфікацію **щорічно**, а **загальна кількість академічних годин** для підвищення кваліфікації **протягом п'яти років**, яка оплачується за рахунок коштів державного та місцевих бюджетів, **не може бути меншою за 150 годин**, з яких не менше 10 відсотків загальної кількості годин обов'язково повинні бути спрямовані на вдосконалення знань, вмінь і практичних навичок у частині роботи з учнями з особливими освітніми потребами.

При цьому, законодавство не визначає ні мінімальну, ні максимальну Кількість годин, які педагогічний працівник має присвятити своєму професійному розвитку **впродовж одного року.** Це питання має вирішуватися педагогічними працівниками з урахуванням багатьох чинників, обставин і можливостей, у тому числі фінансових, обговорюватися і узгоджуватися на педагогічній раді закладу освіти тощо. Водночас підвищувати свою кваліфікацію **щорічно** є обов'язком і, фактично, невід'ємною складовою педагогічної діяльності кожного педагогічного працівника закладу освіти.

Таким чином, починаючи **лише з 28 вересня 2017 року** у педагогічних працівників з'явився обов'язок щорічно підвищувати власну педагогічну майстерність, а загальний сукупний обсяг годин, виділених на підвищення кваліфікації, впродовж 5 років не може бути менше 150 годин. Це означає,

що до **28 вересня 2022 року** ніхто не має права вимагати від педагогічного працівника підтвердження якогось конкретного (і кимось безпідставно визначеного) обсягу підвищення кваліфікації. Єдина на сьогодні вимога може полягати лише у необхідності підтвердити **щорічне** (тобто, у 2017, 2018, 2019 роках) підвищення кваліфікації (незалежно від обсягу, форми чи виду підвищення кваліфікації). Крім того, у цей 5-річний період, відлік якого розпочався з 25 вересня 2017 року, недоцільно включати обсяг результатів підвищення кваліфікації, здобутих до набрання чинності Законом.

Більш того, необхідно враховувати, що Закон набрав чинності лише в кінці III кварталу 2017 року і тому педагогічні працівники не мали достатньо часу, щоб врахувати нові вимоги Закону в умовах обмеженості часу, ресурсів і обмеженого ринку освітніх послуг у сфері підвищення кваліфікації. Тому **вимагання** від педагогічних працівників **обов'язкового підтвердження** підвищення кваліфікації у 2017 році є **неприйнятним**.

Також вважаємо, що будь-яка вимога щодо надання документів, які підтверджують підвищення кваліфікації у 2020 році, **станом на сьогодні** є безпідставною і незаконною, адже конкретний період часу для проходження підвищення кваліфікації протягом календарного року визначає сам педагогічний працівник (наприклад, підвищення кваліфікації протягом **вересня-грудня 2020 року** буде вважатися достатнім для дотримання вимоги Закону щодо **щорічного** підвищення кваліфікації у 2020 році).

Звертаємо також увагу і на те, що відповідно до пункту 15 Порядку у разі викладання кількох навчальних предметів педагогічні працівники **самостійно** обирають послідовність підвищення кваліфікації за певними напрямками у міжтестастійний період у **межах загального обсягу (тривалості) підвищення кваліфікації, визначеного законодавством**. Отже, підвищення кваліфікації таких працівників упродовж п'яти років має становити **сукупно**, за всіма посадами, які обіймає педагогічний працівник та/або навчальними предметами, не менше 150 годин. Тому немає жодних правових підстав для збільшення (додавання) таких годин за кожною посадою чи навчальним предметом.

Згідно з пунктом 8 Порядку обсяг (тривалість) підвищення кваліфікації педагогічних працівників устанавлюється в годинах та/або кредитах Європейської кредитної трансферно-накопичувальної системи (далі - ЄКТС, **один кредит ЄКТС становить 30 годин**) за накопичувальною системою.

Облік результатів підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладу освіти для контролю виконання ними річного плану підвищення кваліфікації та вимог Закону щодо загального обсягу підвищення кваліфікації впродовж 5 років (не менше 150 годин) варто здійснювати на підставі отриманих закладом освіти копій документів про підвищення кваліфікації. Педагогічним працівникам також рекомендується самостійно у довільній формі обліковувати власні результати підвищення кваліфікації з метою уникнення непорозумінь.

Підвищення кваліфікації керівників закладів освіти ґрунтується на тих же засадах, що і підвищення кваліфікації інших педагогічних працівників, але є особливістю, пов'язана з їхніми управлінськими повноваженнями. Зокрема частина четверта статті 38 Закону про ПЗСО передбачає, що керівник (крім приватного закладу) зобов'язаний протягом першого року після призначення на посаду пройти також курс підвищення кваліфікації з управлінської діяльності обсягом не менше 90 навчальних годин. Ці 90 годин мають бути включені до загального обсягу підвищення кваліфікації (не менше 150 годин) впродовж 5 років.

Планування підвищення кваліфікації

Планування підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладу освіти здійснюється у **два етапи** (пункт 17 Порядку).

На першому етапі здійснюється перспективне планування у поточному році на наступний календарний рік шляхом затвердження педагогічною радою **на основі пропозицій** педагогічних працівників **орієнтовного плану** підвищення кваліфікації, що має містити інформацію про загальну кількість педагогічних працівників, які проходять підвищення кваліфікації, основні напрями та орієнтовний перелік суб'єктів підвищення кваліфікації. Строк і процедура подання педагогічними працівниками своїх пропозицій до орієнтовного плану є внутрішнім питанням закладу освіти. Орієнтовний план має бути оприлюднений на інформаційному стенді закладу освіти⁴ та на його вебсайті (у разі відсутності вебсайту закладу освіти - на вебсайті органу, у сфері управління якого перебуває заклад освіти)⁵ протягом двох робочих днів з дня його затвердження педагогічною радою, але **не пізніше 25 грудня** поточного року. Перспективне планування має важливе значення для всіх

учасників цього процесу, у тому числі для суб'єктів підвищення кваліфікації, адже останні, враховуючи такі орієнтовні плани, мають можливість попередньо і правильно спланувати свою ефективну роботу на наступний календарний рік з урахуванням загального попиту на їхні освітні послуги, бажаних напрямів, тривалості відповідних програм (зокрема, курсів, модулів тощо), визначитися зі строками та місцем (місцями) підвищення кваліфікації тощо.

Другий етап планування розпочинається після затвердження в установленому порядку кошторису закладу освіти на відповідний рік. Керівник закладу освіти має забезпечити **невідкладне оприлюднення** загального обсягу коштів, передбаченого для підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладу освіти. Протягом наступних 15 календарних днів з дня отримання зазначеної інформації кожен педагогічний працівник має подати керівникові закладу освіти (або уповноваженій ним особі) свою **пропозицію до плану** підвищення кваліфікації на відповідний рік, яка має містити інформацію про тему (напрямок, найменування) відповідної програми (курсу, лекції, модуля тощо), форму (форми), обсяг (тривалість), суб'єкта (суб'єктів) підвищення кваліфікації, вартість підвищення кваліфікації (у разі встановлення) або про безоплатний характер надання такої освітньої послуги.

Відповідно до абзацу другого пункту 18 Порядку у разі невідповідності пропозиції педагогічного працівника зазначеним вимогам, така пропозиція не може бути розглянута. Отже, пропозиція оформляється педагогічним працівником у довільній формі, проте має містити всю інформацію, яка передбачена Порядком, з метою уможливлення її включення до річного плану підвищення кваліфікації.

Згідно з абзацом першим пункту 15 Порядку з метою формування плану підвищення кваліфікації закладу освіти на поточний рік пропозиції педагогічних працівників розглядаються його педагогічною радою. За згодою педагогічного працівника його пропозиція може бути уточнена або змінена, зокрема з урахуванням обсягу видатків, передбачених на підвищення кваліфікації. За результатами розгляду педагогічна рада закладу освіти затверджує план підвищення кваліфікації на відповідний рік у межах коштів, затверджених у кошторисі закладу освіти за всіма джерелами надходжень на підвищення кваліфікації на відповідний рік (за винятком коштів самостійного фінансування підвищення кваліфікації педагогічними працівниками). Слова «за винятком» не означають неможливості включення до відповідного плану будь-яких форм і видів підвищення кваліфікації, що здійснюються педагогічним працівником за власні кошти чи з інших джерел, не заборонених законодавством, тобто безоплатно для педагогічного працівника, та не здійснюються за рахунок бюджетних коштів. Ці слова означають, що педагогічна рада не може впливати на розмір таких коштів, «затверджуючи» їх у відповідному плані, тому в плані має бути відображена не конкретна сума коштів, а інформація про те, що таке підвищення кваліфікації здійснюється за рахунок «самостійного фінансування» чи «безоплатно». Слід також мати на увазі, що відповідно до пункту 8 Порядку педагогічні працівники мають право на підвищення кваліфікації як згідно з планом, так і поза межами плану підвищення кваліфікації закладу освіти на відповідний рік. Вочевидь, поза межами плану відбувається підвищення кваліфікації за рахунок самостійного фінансування педагогічним працівником. Обсяг підвищення кваліфікації «поза межами плану» може бути зарахований на загальних засадах до встановленого Законом мінімального обсягу годин на підвищення кваліфікації. Для такого зарахування підвищення кваліфікації має відповідати вимогам, визначеним Порядком. Підвищення кваліфікації, що відбувається понад 150 годин, є добровільною справою педагогічного працівника і не потребує будь-якого регулювання, визнання чи контролю з боку держави чи адміністрації закладу освіти.

У пункті 19 Порядку визначено, що план підвищення кваліфікації закладу освіти на відповідний рік має включати: список педагогічних працівників, які повинні пройти підвищення кваліфікації у цьому році, теми (напрямки, найменування), форми, види, обсяги (тривалість) підвищення кваліфікації (у годинах або кредитах ЕКТС), перелік суб'єктів підвищення кваліфікації, строки (графік), вартість підвищення кваліфікації (у разі встановлення) або примітку про безоплатний характер надання такої освітньої послуги чи про самостійне фінансування підвищення кваліфікації педагогічним працівником. План підвищення кваліфікації може також містити додаткову інформацію, що стосується підвищення кваліфікації педагогічних працівників. Крім того, план підвищення кваліфікації може бути змінено протягом року в порядку, визначеному педагогічною радою. Таким чином, педагогічна рада самостійно визначає механізм та процедури внесення таких змін (уточнень) і доводить їх до відома педагогічних працівників або оприлюднює на інформаційному стенді закладу освіти. Типовим прикладом необхідності внесення змін до плану є прийняття на роботу педагогічного працівника або його звільнення.

Також за погодженням педагогічного працівника, керівника відповідного закладу освіти (уповноваженої ним особи) і суб'єкта підвищення кваліфікації строки (графік) підвищення

кваліфікації цього працівника протягом відповідного року можуть бути уточнені без внесення змін до плану підвищення кваліфікації. Таким чином, якщо ситуація потребує лише уточнення (зміни) конкретних строків підвищення кваліфікації, то це можна робити **без внесення змін до плану** за умови погодження з керівником закладу освіти і суб'єктом підвищення кваліфікації. Форма узгодження - довільна.

Договір про надання послуг з підвищення кваліфікації

Згідно з пунктом 20 Порядку на підставі затвердженого педагогічною радою річного плану підвищення кваліфікації керівник закладу освіти (уповноважена ним особа) забезпечує укладення між закладом освіти та суб'єктом (суб'єктами) підвищення кваліфікації договору про надання освітніх послуг з підвищення кваліфікації на відповідний рік.

Важливо знати, що відповідно до абзацу другого пункту 32 Порядку укладення договору між керівником закладу освіти та суб'єктом підвищення кваліфікації із зазначенням джерела фінансування підвищення кваліфікації є обов'язковим, якщо підвищення кваліфікації здійснюється за рахунок коштів державного або місцевого бюджету, інших коштів, **затверджених у кошторисі закладу освіти** на підвищення кваліфікації. Таким чином, якщо підвищення кваліфікації здійснюється на підставі затвердженого педагогічною радою плану підвищення кваліфікації, але відповідні освітні послуги надаються на безоплатній основі або за рахунок самостійного фінансування педагогічним працівником, то в таких випадках договір від імені закладу освіти не укладається.

Місце (місця) надання послуг з підвищення кваліфікації

Відповідно до пункту 9 Порядку суб'єкт підвищення кваліфікації може організовувати освітню діяльність у сфері підвищення кваліфікації за місцем провадження власної освітньої діяльності та/або за місцем роботи педагогічних працівників чи за іншим місцем (місцями) та/або дистанційно, якщо це передбачено договором та/або відповідною програмою підвищення кваліфікації.

Місце проведення підвищення кваліфікації обумовлюється в договорі про підвищення кваліфікації та створює широкі можливості для закладів і суб'єктів підвищення кваліфікації організувати його проведення у найбільш зручний і ефективний спосіб, а також може бути конкурентною перевагою при виборі педагогічними працівниками конкретного суб'єкта підвищення кваліфікації (наприклад, суб'єкт підвищення кваліфікації може не запрошувати педагогічних працівників до себе, а організувати реалізацію своєї програми на базі закладу, якщо в останньому чи в розташованих у територіальній близькості є декілька педагогічних працівників, які виявили бажання підвищувати кваліфікацію за цією програмою - тим самим уможливаючи для закладу економію коштів).

Документи про підвищення кваліфікації

Відповідно до частини четвертої статті 51 Закону про ПЗСО за результатами **успішного** підвищення кваліфікації кожен суб'єкт підвищення кваліфікації **зобов'язаний** видати педагогічному працівникові документ про підвищення кваліфікації, що має містити, зокрема, опис **досягнутих** ним результатів навчання.

З метою фіксування факту «успішного» підвищення кваліфікації суб'єкт підвищення кваліфікації має встановлювати належні види оцінювання досягнутих результатів, про що варто зазначати у програмі підвищення кваліфікації, а також у документі про підвищення кваліфікації, що буде формувати рівень довіри до зафіксованих у документі результатів навчання.

Відповідно до пункту 13 Порядку технічний опис, дизайн, спосіб виготовлення, порядок видачі та обліку документа про підвищення кваліфікації визначається відповідним суб'єктом підвищення кваліфікації, але має містити таку інформацію:

- 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 (для фізичних осіб, у тому числі фізичних осіб - підприємців);
- прізвище та ініціали (ініціал імені) педагогічного працівника, який підвищив кваліфікацію;
- форму, вид, тему (напрямок, найменування) підвищення кваліфікації та його обсяг (тривалість) в годинах та/або кредитах ЄКТС;
- опис досягнутих результатів навчання;

- дату видачі та обліковий запис документа про підвищення кваліфікації;
- 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, що були видані за результатами проходження підвищення кваліфікації у суб'єктів підвищення кваліфікації - нерезидентів України, можуть містити іншу інформацію, ніж визначено Порядком, та потребують визнання педагогічною радою закладу освіти згідно з цим Порядком (наприклад, відкриті онлайн-курси іноземних університетів, міжнародні програми, спеціальні мовні кваліфікації тощо).

Перелік виданих документів про підвищення кваліфікації має бути оприлюднений на вебсайті суб'єкта підвищення кваліфікації протягом 15 календарних днів після їх видачі. Форма представлення такого переліку є довільною, але з метою уможливлення перевірки справжності виданих документів варто оприлюднювати таку мінімальну інформацію:

- прізвище та ініціали (ініціал імені) особи, яка підвищила кваліфікацію;
- форму, вид, тему (напрямок, найменування) підвищення кваліфікації та його обсяг (тривалість) в годинах та/або кредитах ЄКТС;
- дату видачі та обліковий запис документа про підвищення кваліфікації.

Звертаємо увагу, що відповідно до Закону України «Про захист персональних даних» зазначена вище інформація не належить до персональних даних та може бути розміщена в публічному доступі без додаткової згоди на те педагогічних працівників.

Також Порядок визначає, що педагогічний працівник щороку не пізніше 25 грудня має інформувати керівника закладу освіти (уповноважену ним особу) про стан проходження підвищення кваліфікації у поточному році з додаванням **копій** отриманих документів про підвищення кваліфікації (сертифікатів, свідоцтв тощо), які після цього мають зберігатися в особовій справі працівника відповідно до законодавства. Місце, умови та формат зберігання оригіналів таких документів педагогічний працівник визначає самостійно.

Акти приймання-передачі наданих послуг з підвищення кваліфікації

Відповідно до пункту 36 Порядку факт підвищення кваліфікації педагогічного працівника підтверджується актом приймання-передачі наданих освітніх послуг 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. Акцентуємо увагу на тому, що акт не має складатися, якщо договір не укладався, а послуги з підвищення кваліфікації 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»⁶:

- 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 педагогічним працівником результатів навчання**. Тому, навіть за умови необхідності додаткового визнання педагогічною радою відповідних результатів навчання акт має бути підписаний керівником закладу освіти протягом визначеного договором строку за умови відсутності сумнівів щодо факту надання відповідних послуг.

Визнання результатів підвищення кваліфікації педагогічних працівників

Згідно з частиною другою статті 59 Закону результати підвищення кваліфікації у закладах освіти, що мають ліцензію на підвищення кваліфікації або провадять освітню діяльність за акредитованою освітньою програмою, не потребують окремого визнання і підтвердження. Згідно з пунктом 25 Порядку за результатами підвищення кваліфікації такі суб'єкти можуть присвоювати педагогічним працівникам повні та/або часткові професійні та/або освітні кваліфікації у встановленому законодавством порядку. Але для цього, вочевидь, **результати** підвищення кваліфікації мають відповідати результатам навчання, які вимагаються для присвоєння відповідних кваліфікацій, і мають бути засвідчені (підтвержені) в установленому законодавством порядку.

Результати ж підвищення кваліфікації педагогічного працівника у інших суб'єктів освітньої діяльності, фізичних та юридичних осіб мають визнаватися **окремим рішенням** педагогічної ради. **Порядок визнання** результатів підвищення кваліфікації у таких суб'єктів **встановлюється педагогічною радою**. У пункті 25 Порядку визначені основні процедури такого визнання.

Так, зокрема, педагогічний працівник протягом одного місяця після завершення підвищення кваліфікації має подати до педагогічної ради клопотання про визнання результатів підвищення кваліфікації та документ про проходження підвищення кваліфікації. Таке клопотання має бути розглянуте на засіданні педагогічної ради протягом місяця з дня його подання.

Для визнання результатів підвищення кваліфікації педагогічна рада має заслухати педагогічного працівника щодо **якості** реалізації програми підвищення кваліфікації, **результатів** підвищення кваліфікації, дотримання суб'єктом підвищення кваліфікації умов договору та повинна прийняти рішення про визнання або невизнання результатів підвищення кваліфікації.

У разі невизнання результатів підвищення кваліфікації педагогічна рада може надати рекомендації 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. Вочевидь, питання встановлення факту «вжиття» суб'єктом підвищення кваліфікації достатніх «дієвих заходів» з метою підвищення якості надання освітніх послуг належить до компетенції педагогічної ради. У разі прийняття педагогічною радою позитивного рішення відповідний суб'єкт підвищення кваліфікації може бути обраний педагогічними працівниками в якості надавача відповідних освітніх послуг і включений до річного плану підвищення кваліфікації.

Оскільки Порядок вже визначив основні засади процедури визнання, то педагогічна рада у затвердженому нею внутрішньому порядку визнання, крім деталізації певних процедур, мала б також зосередити свою увагу на **умовах** визнання результатів підвищення кваліфікації у таких суб'єктів, що мають бути невід'ємним складником такого порядку. Однією з основних умов такого визнання має бути **набуття** педагогічним працівником **нових** та/або **вдосконалення наявних** компетентностей (знань, вмінь, навичок тощо).

Результати підвищення кваліфікації, здобуті після набрання чинності Законом України «Про освіту» (після 28 вересня 2017 року) у суб'єктів підвищення кваліфікації, що не мають ліцензії на підвищення кваліфікації або акредитованої освітньої програми, підлягають визнанню на загальних засадах.

Визнання окремих видів діяльності педагогічних працівників як результатів підвищення кваліфікації

Окремі види діяльності не є власне підвищенням кваліфікації, проте за своїми результатами можуть бути визнані (зараховані) як підвищення кваліфікації саме у зв'язку з тим, що особа під час відповідної діяльності здобула нові та/або вдосконалила раніше здобуті компетентності у межах професійної діяльності або галузі знань.

Відповідно до пункту 26 Порядку окремі види діяльності педагогічних працівників (зокрема самоосвіта, здобуття наукового ступеня чи ступеня вищої освіти) можуть бути визнані як підвищення кваліфікації відповідно до цього Порядку. Процедура зарахування окремих видів діяльності, їх результатів та обсяг підвищення кваліфікації педагогічних працівників визначаються педагогічними радами закладів освіти.

У пункті 25 Порядку зазначено, що 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 вебсайті закладу освіти та/або в електронному портфоліо педагогічного працівника (у разі наявності). Форму звіту визначає відповідний заклад освіти.

Відповідно до пункту 29 Порядку результати інформальної освіти (самоосвіти) педагогічних працівників, які мають науковий ступінь та/або вчене, почесне чи педагогічне звання (крім звання «старший вчитель»), можуть бути визнані педагогічними радами відповідних закладів як підвищення кваліфікації 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.**

Акцентуємо увагу, що мова йде лише про тих педагогічних працівників, які мають науковий ступінь та/або вчене, почесне чи педагогічне звання. При цьому, наявність педагогічного звання «старший вчитель» не є достатнім для можливості визнання результатів самоосвіти як підвищення кваліфікації.

Згідно з пунктом 30 Порядку 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** як підвищення кваліфікації педагогічних працівників. Тут варто звернути увагу на те, що здобуття педагогічним працівником відповідного рівня вищої освіти **«визнається»**, а не «може бути визнане» педагогічною радою. Такий підхід пов'язаний з тим, що під час здобуття вищої освіти особа набуває нових компетентностей і таке здобуття відбувається виключно у закладах вищої освіти, які мають ліцензію на освітню діяльність та видають дипломи про вищу освіту, у тому числі державного зразка, за акредитованими освітніми програмами. Водночас таке «визнання» не може замінити обов'язок кожного педагогічного працівника **щорічно** підвищувати власну кваліфікацію і педагогічну майстерність. Тому таке «визнання» може відбутися лише одноразово (у рік подання до закладу освіти відповідного диплому про вищу освіту).

Обсяг підвищення кваліфікації шляхом здобуття наукового ступеня, рівня вищої освіти зараховується 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.** Це означає, що вища освіта, здобута особою до прийняття на посаду педагогічного працівника, не може бути зарахована як підвищення кваліфікації. І, крім того, це означає, що не можна здобуття ступеня вищої освіти зараховувати двічі (повторно), якщо воно вже було зараховане як підвищення кваліфікації.

Фінансування підвищення кваліфікації

Відповідно до частини першої статті 57 Закону держава забезпечує оплату підвищення кваліфікації, що є однією з державних гарантій. Згідно з абзацом першим частини п'ятої статті 59 Закону загальна кількість годин, відведена на підвищення кваліфікації педагогічного працівника, що оплачується за кошти відповідних бюджетів, визначається законодавством. Відповідно до абзацу другого частини восьмої статті 78 Закону підвищення кваліфікації педагогічних працівників в обов'язі, визначеному законодавством, здійснюється за кошти державного та місцевих бюджетів.

Саме тому в абзаці четвертому частини восьмої статті 78 Закону (з останніми змінами) зазначено, що обсяг коштів, що додатково виділяються на підвищення кваліфікації педагогічних працівників, заробітна плата яких виплачується за рахунок освітньої субвенції, не може бути меншим 2 відсотків відповідної освітньої субвенції, з яких 1 відсоток виділяється з державного бюджету і 1 відсоток - з бюджетів Автономної Республіки Крим, області, міста Києва чи Севастополя.

Відповідно до частини п'ятої статті 59 Закону кошти на підвищення кваліфікації педагогічних працівників отримує заклад освіти, який розподіляє їх за рішенням педагогічної ради.

Згідно з пунктом 33 Порядку за рахунок коштів, передбачених у кошторисах закладів освіти, здійснюється фінансування підвищення кваліфікації в обов'язі, встановленому законодавством, і

відповідно до плану підвищення кваліфікації педагогічних працівників, які працюють у таких закладах **за основним місцем роботи**, а також педагогічних працівників, які **забезпечують надання загальної середньої освіти**, працюючи за сумісництвом у закладах освіти.

Підвищення кваліфікації педагогічного працівника може фінансуватися також засновником закладу освіти, закладом освіти, в якому він працює, педагогічним працівником, а також іншими фізичними та юридичними особами.

Шановні колеги!

Варто пам'ятати, що однією із засад державної політики у сфері освіти та принципом освітньої діяльності, що визначені статтею 6 Закону, є фінансова, академічна, кадрова та організаційна автономія закладів освіти у межах, визначених законом.

Згідно з пунктом першим частини першої статті 1 Закону автономія – право суб'єкта освітньої діяльності на самоврядування, яке полягає в його самостійності, незалежності та відповідальності у прийнятті рішень щодо академічних (освітніх), організаційних, фінансових, кадрових та інших питань діяльності, що провадиться в порядку та межах, визначених законом.

Відповідно до частини третьої статті 2 Закону суб'єкт освітньої діяльності **має право самостійно приймати рішення з будь-яких питань у межах своєї автономії**, визначеної цим Законом, спеціальними законами та/або установчими документами, **зокрема з питань, не врегульованих законодавством**.

Отже, з усіх питань, не врегульованих законодавством, заклади освіти мають право брати на себе відповідальність і самостійно приймати відповідні рішення з дотриманням загальних засад доброчесності і справедливості.

В умовах розбудови та становлення нової системи підвищення кваліфікації Міністерство розробило і пропонує для використання орієнтовні форми основних документів, що згадані в Порядку, які можуть бути використані педагогічними працівниками, закладами освіти та суб'єктами підвищення кваліфікації. Відповідні форми можуть бути також розроблені зазначеними учасниками системи підвищення кваліфікації самостійно, виходячи з власних потреб, бачення і особливостей діяльності.

Додатки:

1. Зразок пропозиції педагогічного працівника;
2. Зразок орієнтовного плану підвищення кваліфікації;
3. Зразок річного плану підвищення кваліфікації;
4. Зразок клопотання про визнання результатів підвищення кваліфікації;
5. Зразок договору про надання послуг з підвищення кваліфікації;
6. Зразок акта щодо надання послуг з підвищення кваліфікації.

З повагою

Міністр

Ганна Новосад