

до Положення про підвищення кваліфікації та стажування педагогічних і науково-педагогічних працівників

ЗАТВЕРДЖЕНО

**Ректор Національного
аерокосмічного університету
«Харківський авіаційний інститут»**

(підпис)

(прізвище та ініціали)

" ____ " _____ 20__ р.

**Рекомендації
щодо складання Індивідуального плану професійного розвитку**

(прізвище, ім'я, по-батькові, назва структурного підрозділу)

Індивідуальний план професійного розвитку (ІППР) – перелік заходів з підвищення кваліфікації та професійного розвитку НПП/ПП на наступний навчальний рік за інституційною (формальною) та неформальною формами освіти, який передбачає набуття компетентностей, необхідних для виконання вимог освітніх програм, а також формування власної траєкторії професійного розвитку.

1. Кожний працівник зобов'язаний розвивати та покращувати свої компетентності (цифрову, управлінську, комунікаційну, медійну, інклюзивну, мовленнєву), а Університет сприяє професійному розвитку своїх НПП/ПП, які самостійно визначають траєкторію професійного зростання та зміст підвищення кваліфікації. Підвищення кваліфікації забезпечується Університетом у межах повноважень та відповідно до законодавства.
2. НПП/ПП приймає рішення щодо порядку та змісту заходів, який він вносить до свого ІППР, виходячи необхідності забезпечення належної якості наукових досліджень та педагогічної діяльності.
1. Передумовою складання Плану підвищення кваліфікації та професійного зростання науково-педагогічних та педагогічних працівників є розробка кожним НПП/ПП власного ІППР на поточне п'ятиріччя, починаючи з дати отримання чергового документа про підвищення кваліфікації. ІППР викладача – це перелік заходів з підвищення кваліфікації та професійного розвитку НПП/ПП на наступний навчальний рік за інституційною (формальною) та неформальною формами освіти, який передбачає набуття компетентностей, необхідних для виконання вимог освітніх програм, а також формування власної траєкторії професійного розвитку.
2. Керівник підрозділу консультує та обговорює з НПП/ПП його пропозиції щодо вдосконалення професійної майстерності та поглиблення кваліфікації з метою досягнення належної якості освітніх послуг за освітніми програмами, в реалізації яких підрозділ бере участь або планує у зв'язку з підготовкою нових освітніх програм. Керівнику підрозділу рекомендується запропонувати працівнику ті роботи, які, з одного боку, важливі для підрозділу, а з іншого – для працівника, який самостійно формує траєкторію свого професійного розвитку. До Плану належить внести ті позиції, які з тих чи інших причин не були виконані в попередній період, але залишились важливими для підрозділу. Рекомендується, щоб до Плану були внесені заходи, які відповідають розвитку компетентностей, визначених Програмою підвищення кваліфікації.
3. План формується на наступний навчальний рік керівником структурного підрозділу або уповноваженою ним особою за пропозиціями, наданими науково-педагогічними та педагогічними працівниками підрозділу в їх ІППР на наступний навчальний рік.
4. План обговорюється та затверджується на засіданні структурного підрозділу не пізніше останнього тижня завершення навчання в поточному році згідно з графіком навчального процесу.
5. Як ІППР, план передбачає заходи підвищення кваліфікації засобами інституційної і неформальної освіти (самоосвіти). Заходи інституційної освіти у інших суб'єктів підвищення кваліфікації, зокрема стажування, повинні бути погоджені з керівництвом університету з точки зору забезпечення фінансування.
6. Заплановані працівниками заходи самоосвіти повинні відображати додаткову роботу НПП/ПП, виконану поза межами «Індивідуального плану науково-педагогічного працівника».